

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

A cura di NUOVI SERVIZI s.a.s.

CONTROLLO DEI LAVORATORI SUL POSTO DI LAVORO

Nuova interpretazione in contrasto con la legge 300 del 1970, che non prevede la possibilità del controllo dei lavoratori sul posto di lavoro; la sentenza della Cassazione n.3255/21 ha stabilito che il datore di lavoro può installare le telecamere, anche occulte, per sorvegliare i propri dipendenti solo nel caso in cui vi sia fondato sospetto di illecito, cioè che un lavoratore possa commettere azioni fraudolente a danno del datore di lavoro. Vedremo gli sviluppi.

PROSEGUONO I CORSI A DISTANZA

I più importanti enti di formazione hanno siglato una dichiarazione congiunta sulla continuità del metodo formativo a distanza con le seguenti motivazioni:

Accordo Stato-Regioni del 25 luglio 2012

L'equiparazione della modalità videoconferenza all'aula è contenuta nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012, di integrazione e chiarimento rispetto all'Accordo del 21 dicembre 2011 per la formazione di lavoratori, dirigenti e preposti (attuativo dell'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008). In esso, infatti, si prevede espressamente (pagina 55 del documento pubblicato nella Gazzetta Ufficiale) che la "verifica finale" per i corsi può essere realizzata anche per tramite della "videoconferenza".

Dunque, esiste già un atto ufficiale a valenza normativa in cui viene enunciato il principio per cui la "videoconferenza" è equiparata alla "presenza fisica", evidentemente perché essa consente di controllare i discenti – per quanto "a distanza" – come se fossero nello stesso ambiente fisico del docente e permette l'interazione tra docente e discente.

La ratio della previsione è, quindi, di evidenziare come dal punto di vista concreto la videoconferenza è modalità diversa da quella in presenza fisica ma ad essa equivalente e di differenziare la metodologia della videoconferenza dall'e-learning asincrono.

D.M. 02 settembre 2021 per corsi di formazione antincendio

Il D.M. 2 settembre 2021 sulla nuova formazione antincendio (che entrerà in vigore a ottobre di quest'anno) prevede espressamente al punto 10 che la FAD sincrona (ovvero la metodologia della videoconferenza) si può utilizzare per tutte le parti teoriche dei corsi antincendio e per i corsi di aggiornamento.

Il legislatore si è quindi già espresso chiaramente nel distinguere e differenziare la videoconferenza dall'e-learning, autorizzando correttamente la prima ed escludendo la seconda.

Indicazioni durante il periodo emergenziale

Durante il periodo di emergenza sanitaria da COVID-19 il Gruppo Tecnico Interregionale Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ha elaborato indicazioni sulla formazione a distanza tramite la videoconferenza in modalità sincrona.

Le indicazioni esposte, condivise dai rappresentanti delle diverse regioni, **prevedevano che le attività formative organizzate con le modalità della videoconferenza sincrona dovessero ritenersi equiparate a tutti gli effetti alla formazione in presenza e che quindi fossero idonee a soddisfare gli adempimenti formativi in materia di salute e sicurezza, senza limitare l'uso della metodologia al periodo emergenziale.**

In Commissione Consultiva Permanente si sta analizzando un documento valevole per tutti i corsi teorici di formazione contenente **Linee Guida per la videoconferenza alla salute e sicurezza**, che si differenzia dalla regolamentazione della metodologia e-learning (Allegato II, Accordo Stato-Regioni del 07/07/2016).

Le esperienze nel settore sicurezza alimentare e all'estero

La normativa in materia di formazione per la sicurezza alimentare (anch'essa obbligatoria come la formazione alla sicurezza sul lavoro) prevede già diffusamente la possibilità di utilizzo della metodologia di formazione a distanza per il 100% del monte ore teorico.

Anche le esperienze estere (USA e UK in primis) confermano l'utilizzo equiparato all'aula della modalità della videoconferenza.

La necessità di addestramento sul campo

Anche alla luce delle recenti novità normative – nei contesti ad alto rischio e in cui si utilizzino attrezzature, macchine, impianti, sostanze - **la formazione va sempre affiancata dall'addestramento sul campo. La formazione svolta in videoconferenza sarà quindi la base per poi procedere all'addestramento, obbligo distinto da quello formativo.**

MOTIVAZIONI ETICHE E SOCIALI***Investimenti in periodo pandemico e valorizzazione delle nuove competenze***

Moltissimi operatori ed aziende del settore hanno investito in strumentazioni, piattaforme, licenze e formato docenti all'utilizzo della metodologia a distanza, sviluppando competenze e conoscenze per erogare una formazione efficace. Le attività formative durante il periodo pandemico sono ripartite – non senza difficoltà – e la modalità videoconferenza è particolarmente apprezzata sia dai lavoratori, che dai datori di lavoro. In continuità con questa esperienza si stanno muovendo anche l'Università e la Scuola, con progetti specifici ed importanti.

Congiuntura economica

Nella fase attuale caratterizzata da incertezza geopolitica e crescenti costi energetici ed organizzativi, la videoconferenza sincrona è la metodologia didattica più adatta per tutelare le attività delle imprese italiane e la professionalità di tanti enti formativi, in quanto permette di abbattere in generale i costi e di gestire la formazione anche in ottica di sostenibilità.

Esigenze del nuovo mondo del lavoro

Il mondo del lavoro è cambiato, le forme di lavoro remote working, smart working e flessibili sono ormai diffuse ed assimilate dalla platea dei lavoratori. La formazione deve cambiare con il lavoro e stare al passo con l'evoluzione della realtà lavorativa del nostro Paese.

IMPEGNI DEI SOGGETTI FORMATORI

Spetterà ai soggetti formatori assicurare l'utilizzo di una piattaforma di videoconferenza atta a garantire la verifica delle presenze dei discenti – che dovranno essere un numero congruo a garantire l'efficacia dell'azione formativa – la possibilità di condividere i materiali che il docente mette a disposizione dei partecipanti e, soprattutto, di formulare domande al docente e interagire con il medesimo.

In attesa di una regolamentazione della videoconferenza per la salute e sicurezza, i soggetti firmatari del presente documento proseguiranno con responsabilità e correttezza nell'erogazione di corsi in videoconferenza sincrona, nel rispetto delle indicazioni previste oggi per l'erogazione dei corsi in presenza dalla normativa di settore.

QUANDO LA FORMAZIONE SPECIFICA NON CORRISPONDE ALLA MANSIONE

Con **Cassazione Penale, Sez.III, 16 aprile 2019 n.16498**, la Corte ha posto l'accento sull'importanza della **formazione specifica in relazione alle mansioni del lavoratore.**

In particolare, la Cassazione ha confermato la condanna di due imputati, nelle rispettive qualità di *"rappresentante legale della ditta D. s.r.l. (DC.) e di rappresentante legale della ditta appaltatrice P.S. soc. coop. (P.)"*, per aver *"cagionato la morte di T.M., lavoratore dipendente della ditta appaltatrice addetta alla manovalanza, attraverso l'inosservanza delle norme sulla prevenzione degli infortuni del lavoro e in particolare degli artt.26, comma 3, 71, comma 4, del d.lgs.n.81 del 2008 (per quanto attiene agli obblighi dell'imputato DC.) e degli artt.17, 26, comma 2, e 37, comma 7, del d.lgs. n.81 del 2008 (con riferimento agli obblighi imposti all'imputato P.)."*

Secondo la Corte, i Giudici d'Appello *"non si sono limitati a riportare la testimonianza del consulente B.C., nella parte in cui lo stesso ha confermato il regolare svolgimento dei corsi all'interno dell'azienda, ma hanno, altresì, richiamato il prosieguo della testimonianza da cui è emerso con pacifica attendibilità che **i corsi di formazione** erano tenuti **in lingua italiana** nonostante **i dipendenti** impiegati nell'azienda fossero per la maggior parte **stranieri e, soprattutto, che la formazione non teneva conto della differenza tra le mansioni svolte dai lavoratori, ma forniva delle indicazioni generali sul complesso delle lavorazioni compiute negli stabilimenti.**"*

Nel caso di specie "i giudici di merito, pertanto, non hanno negato il regolare svolgimento dei corsi (unico profilo evidenziato dalle testimonianze richiamate dalla difesa) ma, sulla base delle dichiarazioni acquisite, hanno correttamente rilevato che i corsi - per come effettivamente organizzati - non erano idonei a formare i lavoratori in ordine allo svolgimento delle **specifiche mansioni** cui erano preposti e ad informarli in merito al complesso dei **rischi connessi non solo alla propria attività, ma anche alle ulteriori operazioni inevitabilmente interferenti** con le lavorazioni di propria competenza."

E' interessante a questo punto notare come tale circostanza andasse di pari passo con una "ritenuta "confusione di ruoli" esistente all'interno degli stabilimenti gestiti dalla D. s.r.l. e dalla P.S. s.r.l."

Diversi testimoni infatti "avevano descritto un quadro operativo **privo di effettiva distinzione di ruoli, di competenze e di mansioni** (tanto che il T.M. era solo formalmente considerato un "preposto", ma in realtà svolgeva attività di operaio semplice al pari di tutti gli altri lavoratori)."

A parere della Cassazione "la Corte d'appello ha ben rilevato che **i corsi di formazione** predisposti dagli imputati, sebbene svolti con cadenza trimestrale, non potevano ritenersi sufficienti a garantire ai lavoratori un idoneo livello di preparazione e informazione perché - secondo quanto emerso da plurime testimonianze - avevano carattere generale e poco approfondito, non prevedevano insegnamenti differenziati per le singole mansioni attribuite ai dipendenti, erano tenuti soltanto in lingua italiana anche se rivolti ad una compagine di lavoratori stranieri per buona parte incapaci di comprendere l'italiano e, soprattutto, **non facevano alcun riferimento ai rischi "collaterali" insiti in talune lavorazioni per loro natura inclini a subire interferenze estranee** rispetto all'ordinaria attività svolta dai lavoratori."

A tale proposito la sentenza sottolinea che "**questi rischi, d'altronde, non erano stati considerati neppure nel DUVRI**, [...] assolutamente generico e privo di riferimenti concreti a qualsiasi procedura di sicurezza da attuare nel caso di blocco degli impianti."

Secondo la Corte "a questo proposito, deve dunque ricordarsi che il datore di lavoro non è tenuto solamente a predisporre tutte quelle misure che nel caso concreto e rispetto a quella specifica lavorazione risultino idonee a prevenire i rischi tecnici dell'attività posta in essere, perché garante dell'incolumità fisica dei lavoratori (ex plurimis Sez.4, n.4361 del 21/10/2014; Sez.4, n.20595 del 12/04/2005),

ma è tenuto ad **informare il lavoratore circa i rischi propri** dell'attività cui è preposto e **dell'attività derivante dalla diretta esecuzione di operazioni ad altri riservate, ovviamente laddove vi sia un ragionevole rischio di interferenza funzionale tra le diverse operazioni** (ex plurimis Sez.4, n.44106 dell'11/07/2014)."

Ed infatti "l'art.73, comma 1 e 2, lettera b), del d.lgs.n.81 del 2008, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fare sì che per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria alla sicurezza, anche se si tratti di attrezzature da essi non usate normalmente o di situazione anormali purché prevedibili."

Nella fattispecie, "la necessità di agire sul nastro trasportatore era attività tutt'altro che imprevedibile, perché - secondo quanto emerso da plurime testimonianze acquisite agli atti - era frequente che il nastro o i mulini ai quali esso conduceva si bloccassero e fosse necessario intervenire sugli stessi durante il corso ordinario della lavorazione. È dunque palese che la predetta attività costituiva **un'interferenza tutt'altro che straordinaria** perché sostanzialmente connaturata alla lavorazione di cui era incaricato il lavoratore rimasto vittima dell'incidente."

Conseguentemente, gli imputati "**avrebbero dovuto predisporre tutti gli strumenti necessari per istruire i lavoratori in ordine alle manovre da svolgere in caso di guasto e, soprattutto, avrebbero dovuto concretamente informarli in merito ai rischi collegati all'intervento di sbloccaggio, attività di esclusiva competenza del tecnico manutentore.** Nel caso di specie, nessuno dei predetti obblighi è stato adempiuto: né nel documento di prevenzione dei rischi né durante lo svolgimento dei corsi di formazione si faceva esplicito e concreto riferimento al rischio insito nell'intervento di sbloccaggio autonomo, attività - si ripete - strettamente collegata alla lavorazione ordinaria e dunque assolutamente prevedibile nella sua realizzazione sbrigativa da parte del lavoratore."

Oltre alla specificità della formazione è assolutamente importante eseguire un corretto addestramento e dimostrarlo.

CORSI IN PROGRAMMA

Corso Formazione Generale 4 ore

Mercoledì 4 maggio 2022 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 1^a lezione - basso, medio, alto rischio

Mercoledì 11 maggio 2022 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 2^a lezione - medio, alto rischio

Mercoledì 18 maggio 2022 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 3^a lezione - alto rischio

Mercoledì 25 maggio 2022 dalle 14,00 alle 18,00

Corso per carrellisti 12 ore

Giovedì 14 aprile dalle 8,30 alle 12,30 e dalle 13,45 alle 17,45

Giovedì 21 aprile dalle 8,00 alle 12,00

Corso RSPP basso rischio 16 ore

Da giovedì 21 aprile a giovedì 12 maggio dalle 14,00 alle 18,00

Corso RSPP medio rischio 32 ore

Da giovedì 21 aprile a giovedì 16 giugno dalle 14,00 alle 18,00

Corso RSPP alto rischio 48 ore

Da giovedì 21 aprile a giovedì 14 luglio dalle 14,00 alle 18,00

Corso Rappresentanti dei lavoratori RLS 32 ore

Da giovedì 21 aprile a giovedì 16 giugno dalle 14,00 alle 18,00

Corso per Preposti 8 ore

Martedì 10 e 17 maggio 2022 dalle 14,00 alle 18,00

NUOVI SERVIZI s.a.s di Brino Valerio & C.

Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

e-mail: info@nuoviservizi.com www.nuoviservizi.com