PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6044 di Lunedì 23 marzo 2026

L'ostacolo linguistico nella formazione in videoconferenza sincrona

Comprensione linguistica e formazione sulla sicurezza: obblighi del datore di lavoro e validità dei corsi in videoconferenza sincrona.

Premessa

Il tema della formazione per lavoratori classificati a rischio medio e rischio alto erogata in videoconferenza sincrona a lavoratori che non comprendono la lingua italiana, in presenza di una piattaforma che non dispone di sistemi di traduzione automatica in tempo reale, è argomento di stretta attualità, stante l'obbligo generalizzato di fornire ai lavoratori una formazione adeguata e sufficiente ai sensi dell'articolo 37 comma 1 D.Lgs. n.81/2008 e conforme ai requisiti previsti dall' accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, in vigore dal 24 maggio 2025 (e dal 24 maggio 2026 **CESSA LA FASE TRANSITORIA**, e sarà **VIETATO EROGARE CORSI IN BASE AGLI ACCORDI PRECEDENTEMENTE IN VIGORE**).

La questione deve essere affrontata partendo da un principio giuridico e normativo (art. 37 D.Lgs. n. 81/2008) decisivo: la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è giuridicamente valida solo se effettivamente compresa dal lavoratore. Non è sufficiente che la formazione sia formalmente erogata e attestata. L'obbligo legale riguarda la comprensione effettiva dei contenuti formativi.

Questo principio deriva direttamente dal quadro normativo vigente.

Pubblicità

L'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e l'ASR 2025

Le norme centrali sono quelle contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

L'articolo 37 disciplina la formazione dei lavoratori e stabilisce che il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo stesso articolo prevede espressamente che la formazione debba essere erogata tenendo conto anche delle conoscenze linguistiche dei lavoratori e che, nel caso di lavoratori immigrati, debba essere effettuata previa verifica della comprensione e della conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

L'articolo 36, relativo all'informazione dei lavoratori, contiene un principio analogo: le informazioni devono essere facilmente comprensibili e, nel caso di lavoratori immigrati, deve essere effettuata una verifica preventiva della comprensione della lingua utilizzata.

A questo quadro normativo si aggiunge il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, Rep. atti n. 59/CSR, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025, che disciplina in modo dettagliato le modalità di erogazione della formazione, compresa la videoconferenza sincrona, e affronta espressamente il tema della formazione dei lavoratori stranieri. L'Accordo chiarisce che i corsi destinati a lavoratori stranieri devono essere organizzati previa verifica della lingua veicolare utilizzata e con modalità idonee ad assicurare la comprensione dei contenuti formativi, indicando espressamente tra le soluzioni possibili l'utilizzo di mediatori interculturali o traduttori.

A livello applicativo, ulteriori chiarimenti sono forniti dalle FAQ tecniche elaborate da organi territoriali di vigilanza, tra cui il documento dell'ATS Val Padana elaborato dal gruppo tematico formazione. Tali indicazioni chiariscono un punto particolarmente rilevante: **la verifica della comprensione linguistica è un obbligo che ricade in primo luogo sul datore di lavoro, in quanto deriva direttamente dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008**.

Tuttavia anche il soggetto formatore è tenuto a valutare i fabbisogni formativi, inclusa la componente linguistica, in collaborazione con il datore di lavoro. La responsabilità è quindi sostanzialmente condivisa.

Questo assetto normativo non consente interpretazioni riduttive. Se il lavoratore non comprende la lingua utilizzata nella formazione, quella formazione può essere considerata non adeguata e non sufficiente ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008. E configura anche una formazione sostanzialmente falsa.

Non si tratta di un problema meramente organizzativo, ma di un profilo direttamente collegato alla responsabilità datoriale. La giurisprudenza ha più volte sottolineato che la formazione deve essere effettiva e non meramente formale.

La giurisprudenza

Un esempio significativo in tal senso è nella sentenza della Cassazione penale, Sezione IV, n. 14159 del 2015, nella quale è stato evidenziato il nesso causale tra la formazione erogata in una lingua non compresa dal lavoratore e il verificarsi di un infortunio. In quel caso un lavoratore indiano aveva ricevuto formazione esclusivamente in lingua italiana e la mancata comprensione delle procedure di sicurezza ha costituito un elemento rilevante nella ricostruzione del nesso causale.

Testualmente: "*I giudici della Corte di appello di Brescia hanno infatti chiaramente evidenziato gli elementi da cui hanno dedotto la sussistenza della responsabilità del T. , nella sua qualità di consigliere delegato della società, espressamente delegato per gli aspetti di igiene e sicurezza sul lavoro, in ordine al reato ascrittogli. In particolare hanno evidenziato la sussistenza del nesso causale tra la omessa somministrazione al lavoratore di un'adeguata formazione, in una lingua che egli avrebbe potuto comprendere, (essendo egli di nazionalità indiana) e non già in lingua italiana, circa le modalità con cui procedere all'operazione che stava eseguendo e l'infortunio. Se egli avesse avuto una formazione adeguata, non avrebbe agito con quelle modalità e, in particolare, non avrebbe appoggiato la mano in prossimità del foro nel quale doveva entrare il pistone, mentre il suo compagno di lavoro A. avrebbe evitato di azionare la macchina in quel momento".*

La videoconferenza sincrona

Per quanto riguarda la videoconferenza sincrona, il nuovo Accordo Stato-Regioni del 2025 la considera una modalità formativa pienamente legittima, purché siano rispettate determinate condizioni organizzative e procedurali.

La videoconferenza sincrona è definita come una modalità di erogazione della formazione che avviene in tempo reale con interazione tra docente e discenti collegati da postazioni remote.

L'Accordo introduce alcuni vincoli operativi molto precisi.

Ogni discente deve collegarsi tramite computer o tablet ad uso esclusivo per tutta la durata del corso. Non è consentito l'utilizzo dello smartphone, per ragioni di ergonomia e di stabilità della connessione.

La gestione della videoconferenza deve essere proceduralizzata. Il soggetto formatore deve predisporre procedure per l'accesso alla piattaforma, la verifica delle presenze, la gestione degli interventi dei partecipanti, le verifiche di apprendimento e la tracciabilità delle attività svolte.

La partecipazione deve essere monitorata attivamente. L'Accordo prevede modalità di controllo della presenza anche tramite interazioni dirette, domande ai partecipanti, utilizzo della chat o sondaggi, videocamera sempre attiva.

È inoltre richiesto il rispetto delle durate minime dei corsi, che rappresentano livelli minimi e possono essere ampliati quando necessario per garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi, e di una frequenza minima di almeno il 90% di ore della durata prevista.

Questa previsione assume particolare rilevanza nei casi in cui sia necessaria la mediazione linguistica, poiché la traduzione dei contenuti comporta inevitabilmente un allungamento dei tempi di spiegazione.

Nel caso specifico della traduzione, il fatto che la piattaforma utilizzata non disponga di sistemi di traduzione automatica in tempo reale non risolve il problema giuridico. Il limite tecnologico della piattaforma non elimina l'obbligo legale di garantire la comprensione della formazione.

L'Accordo Stato-Regioni fornisce già una soluzione operativa chiara: l'utilizzo di mediatori interculturali o traduttori è espressamente indicato come esempio di modalità idonea a garantire la comprensione dei contenuti.

Soluzioni operative

Dal punto di vista operativo, le soluzioni più solide e difendibili sono sostanzialmente tre.

La prima consiste nell'erogare l'intero corso nella lingua compresa dal gruppo di lavoratori. Quando è possibile creare gruppi linguistici omogenei, anche di dimensioni ridotte, la soluzione più lineare è organizzare sessioni formative dedicate con docente che utilizza direttamente quella lingua oppure con docente affiancato da traduttore. L'Accordo Stato-Regioni prevede un limite massimo di partecipanti per aula, pari a trenta, ma non stabilisce alcun numero minimo per l'attivazione del corso.

La seconda soluzione consiste nell'inserire un interprete o traduttore nella videoconferenza sincrona. In questo caso il traduttore partecipa alla sessione formativa e traduce i contenuti durante lo svolgimento del corso. Questa soluzione è pienamente compatibile con l'Accordo, purché siano rispettati tutti i requisiti della videoconferenza sincrona: postazione individuale per ogni partecipante, controllo delle presenze, interazione con i partecipanti e svolgimento delle verifiche di apprendimento in modalità sincrona.

Occorre tuttavia evitare soluzioni organizzative che aggirano i requisiti della videoconferenza. **Ad esempio non è coerente con l'impostazione dell'Accordo far seguire la formazione a più lavoratori riuniti davanti a un unico computer con un interprete presente fisicamente nella stanza, perché ciò contrasta con il principio della postazione individuale.**

La terza soluzione riguarda i casi residuali nei quali il numero di lavoratori stranieri è molto ridotto e non è possibile garantire una traduzione efficace nella videoconferenza. In queste situazioni la soluzione più prudente è organizzare la formazione in presenza per il gruppo linguistico interessato, con il supporto di un mediatore linguistico. **L'Accordo Stato-Regioni considera la formazione in presenza la modalità ordinaria e non pone alcun divieto all'organizzazione di corsi con un numero molto ridotto di partecipanti.**

Per quanto riguarda l'utilizzo di sistemi di traduzione automatica in tempo reale, essi non sono espressamente vietati dalla normativa. Tuttavia il loro utilizzo non esonera il datore di lavoro e il soggetto formatore dall'obbligo di garantire e dimostrare la comprensione effettiva dei contenuti formativi. Se la formazione viene affidata esclusivamente a sistemi automatici di traduzione, si espone a una possibile contestazione in sede ispettiva o giudiziaria, poiché la normativa e l'Accordo Stato-Regioni indicano espressamente l'utilizzo di mediatori o traduttori come modalità idonea a garantire la comprensione.

Oltre alla gestione linguistica della formazione, è fondamentale costruire un **adeguato apparato documentale** che dimostri la correttezza del percorso formativo.

L'Accordo Stato-Regioni impone una struttura documentale precisa.

Per essere ammessi alla verifica finale i partecipanti devono aver frequentato almeno il novanta per cento delle ore di formazione previste.

La verifica finale deve essere verbalizzata indicando almeno i dati identificativi del corso, i partecipanti ammessi alla prova, l'esito della verifica, la data e il luogo di svolgimento e la firma del responsabile del progetto formativo.

L'attestato di formazione deve essere unico per ciascun corso e deve contenere gli elementi minimi previsti dall'Accordo: dati del soggetto formatore, dati del partecipante, tipologia e durata del corso, modalità di erogazione, data, luogo e firma del soggetto responsabile.

Tutta la documentazione del corso deve essere conservata per almeno dieci anni in un fascicolo formativo contenente almeno i dati anagrafici dei partecipanti, il registro presenze firmato, l'elenco dei docenti, il progetto formativo e il verbale della verifica finale.

La verifica dell'apprendimento può essere effettuata tramite colloquio oppure tramite test scritto. Nel caso di test, l'Accordo prevede un minimo di trenta domande con almeno tre risposte alternative e il superamento con almeno il settanta per cento di risposte corrette.

Nel caso della videoconferenza sincrona le verifiche devono essere svolte in modalità sincrona. Se la piattaforma non dispone di sistemi avanzati per la gestione dei test, l'Accordo consente anche l'utilizzo di strumenti alternativi come l'invio e la ricezione dei test via email.

Nel caso di verifica orale, il colloquio avviene in diretta audio-video e può essere registrato nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali oppure verbalizzato.

Nel caso specifico della formazione di lavoratori stranieri, è opportuno integrare il fascicolo formativo con ulteriori elementi documentali.

Deve essere documentata la verifica preventiva della lingua veicolare utilizzata nella formazione.

Deve essere indicata nel progetto formativo la presenza di mediazione linguistica e le modalità con cui viene effettuata.

Devono essere indicati i dati del mediatore o traduttore che ha partecipato alla formazione.

Le verifiche di apprendimento devono essere coerenti con la lingua effettivamente utilizzata dal lavoratore durante il corso.

Infine occorre richiamare brevemente i profili di rischio giuridico che derivano da una gestione superficiale di questo problema.

Se la formazione viene erogata in una lingua non compresa dai lavoratori e non viene effettuata alcuna verifica linguistica, la formazione può essere considerata non adeguata e non sufficiente in sede ispettiva o giudiziaria.

In caso di infortunio sul lavoro il tema della comprensione linguistica può assumere un ruolo decisivo nella ricostruzione del nesso causale tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo.

Inoltre il problema non riguarda solo la formazione ma anche l'informazione prevista dall'articolo 36 del D.Lgs. 81/2008, che deve anch'essa essere comprensibile per i lavoratori e preceduta da una verifica della comprensione della lingua utilizzata.

La lingua non è un dettaglio organizzativo della formazione ma costituisce una vera e propria misura di prevenzione

In termini sostanziali la lingua non è un dettaglio organizzativo della formazione ma costituisce una vera e propria misura di prevenzione. Se il lavoratore non comprende le istruzioni di sicurezza, la formazione non assolve alla sua funzione di tutela e non soddisfa gli obblighi previsti dalla normativa prevenzionistica, e il datore di lavoro viola l'obbligo fondamentale di formazione "adeguata e sufficiente" (art. 37 comma 1 D.Lgs. n. 81/2008).

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica le ordinanze citate nell'articolo:

Cassazione Penale, Sez. 4, 08 aprile 2015, n. 14159 - Infortunio ad un lavoratore indiano: è necessaria una formazione in una lingua che sia in grado di comprendere

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it