

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI AL TEMPO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

In questi giorni, credo, stiamo tutti leggendo una proposta di legge presentata il 12 maggio 2026 dalla Commissione del Ministero della Giustizia per la riforma della disciplina penale in materia di sicurezza sul lavoro. Ne traggio un timore: che il legislatore continui oggi come ieri a non aggiornarsi sulle interpretazioni adottate in argomento dalla Corte di Cassazione. Con il risultato di non affrontare i problemi che possono derivare da queste interpretazioni. E ciò vuoi a scapito dei lavoratori, vuoi a scapito delle stesse imprese. Ecco perché oggi partirò proprio dai messaggi che la giurisprudenza invia ai datori di lavoro e agli RSPP su un fronte quanto mai impegnativo e determinante quale quello della formazione dei lavoratori.

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI COME OPPORTUNITÀ

Partiamo da un principio scolpito dalla Corte Suprema: “in materia di prevenzione antinfortunistica, si è passati da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando l’art. 20, D.lgs. n. 81/2008”, il quale impone ad ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni. Si tratta del “principio di auto responsabilità del lavoratore, a seguito dell’introduzione del T.U. n.

81/2008” (ancora da ultimo, **Cass., sez. pen. 22 maggio 2026, n. 18427**).

Però, attenzione. Leggiamo integralmente l’art. 20, co. 1, TUSL: ogni lavoratore deve prendersi cura della propria e altrui salute e sicurezza “conformemente alla sua formazione”. Dunque, il lavoratore si trasforma da mero creditore di sicurezza in debitore di sicurezza, in quanto venga formato. E si badi effettivamente formato. Altrimenti, il datore di lavoro si sentirà dire dalla Cassazione quel che gli dice **Cass., sez. pen. n. 16356 del 6 maggio 2026**: quella negligenza, quella imprudenza del lavoro, è conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l’adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore.

E attenzione a un ulteriore insegnamento altamente impegnativo, ma purtroppo largamente trascurato nelle abituali prassi formative. Leggiamo la **Cass. sez. pen. 21 aprile 2026 n. 14579**: gli obblighi informativi e formativi si riferiscono non solo ai rischi derivanti dalle **specifiche mansioni** esercitate dal lavoratore in una prospettiva meramente statica del rapporto di lavoro ma anche ai rischi connessi al luogo di lavoro, e più in generale all’**ambiente di lavoro** e, comunque, all’attività lavorativa in cui si inseriscono le mansioni affidate, implicando quindi una necessaria considerazione della fase dinamica del rapporto di lavoro”. Ed ecco allora che mi sembra basilare rendersi conto che l’impresa sapiente, l’impresa intelligente, sa curare l’effettiva formazione del ►

lavoratore. Anche perché in tal modo, si procura un determinante baluardo difensivo nel caso in cui il lavoratore infortunato abbia tenuto una condotta imprudente, trascurata, negligente. Sa curare. E sa documentare.

E L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE?

Una domanda diventa, a questo punto, pressante: l'Intelligenza Artificiale è in grado di fornire ai garanti della sicurezza strumenti volti a potenziare la formazione dei lavoratori e dunque doverosi? Ne appare convinta la stessa **Legge Sicurezza n. 198/2025** che all'art. 5, co. 1, lettera b), modifica l'art. 11 D.lgs. n. 81/2008, dedicato alle "attività promozionali" e, in particolare, al punto 1), aggiunge un comma *4-bis* in cui stabilisce a carico dell'Inail il finanziamento di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, anche attraverso la valorizzazione di supporti digitali quali la realtà simulata e aumentata ai fini dell'apprendimento esperienziale, e al punto 2), un comma *5-quater* in cui autorizza l'Inail a promuovere interventi di sostegno rivolti in particolare alle micro, piccole e medie imprese, per l'acquisto e l'adozione nell'organizzazione aziendale di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti.

Diventano a questo punto preziose in tema di formazione dei lavoratori le indicazioni ripetutamente fornite dalle Organizzazioni Internazionali del Lavoro.

L'**EU-OSHA**, da tempo e ancora nel 2026, rileva che i sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi che usano alcuni *chatbot* possono anche fornire un sostegno personalizzato ai lavoratori a rischio, e che questi sistemi possono essere impiegati anche per supportare la progettazione di programmi e attività formative efficaci in materia di sicurezza e salute, sfruttando i dati raccolti e analizzati. Questa la conclusione: l'IA sta modificando la forma-

zione dei lavoratori, adattando il contenuto, il ritmo e il formato dei corsi, nell'intento di massimizzare l'efficacia dell'apprendimento e l'impegno dei partecipanti, anche trasformando la gestione delle prestazioni da un processo annuale a un'attività continua.

Ricco di indicazioni un *Report* dell'ILO di 62 pagine del 25 aprile 2025 intitolato "*Revolutionizing health and safety. The role of AI and digitalization at work*": "La realtà virtuale sta trasformando la formazione offrendo esperienze intensive e interattive per ambienti ad alto rischio difficili da simulare teoricamente, come la risposta alle emergenze, la formazione antincendio e il lavoro in quota. Questa tecnologia consente ai lavoratori di sperimentare situazioni realistiche e di mettere in pratica procedure di sicurezza e risposte alle emergenze in un ambiente controllato. Ciò migliora lo sviluppo delle competenze e il processo decisionale, riducendo al contempo incidenti, infortuni ed esposizione a materiali pericolosi nel mondo reale".

Prezioso è, pertanto, un Documento di 264 pagine intitolato "Verso l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale" pubblicato dal Ministro del Lavoro il 19 febbraio 2026. Dove efficacemente si pone in risalto: "L'intelligenza artificiale può migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro valutando continuamente gli indicatori facciali e comportamentali legati alla stanchezza e alla riduzione della vigilanza. Sono innumerevoli le attività lavorative che tutt'oggi richiedono un elevato livello di attenzione e vigilanza. Sistemi intelligenti possono rendere disponibili informazioni preziose "sul campo", in prossimità delle postazioni di lavoro, implementati con codici a barre bidimensionali che i lavoratori possono inquadrare da un *tablet* aziendale per recuperare in breve tempo i contenuti associati alla giusta esecuzione delle mansioni, delle operazioni di manutenzione, delle attività di primo soccorso. I contenuti informa- ➤

tivi, formativi e di addestramento possono essere facilmente articolati in forme visive e sonore di significativo impatto e comprensibilità: audio e video possono accompagnare procedure che - altrimenti - potrebbero risultare aride e difficili da integrare nelle basi cognitive e comportamentali”.

RESPONSABILITÀ DEL FORMATORE?

A maggior ragione, in questa prospettiva, diventa allora necessario chiedersi se non sia configurabile anche una responsabilità del formatore. Non dimentichiamo un principio scolpito da **Cass., sez. pen. 2 marzo 2020, n. 8163**. Dopo aver sottolineato che la formazione dei lavoratori è “un vero e proprio onere di tipo solidaristico a carico del datore di lavoro”, non trascura di delineare la figura del “perfetto formatore”. Dove dunque la Corte Suprema mette chiaramente in luce la responsabilità del datore di lavoro che non affidi la formazione del lavoratore a un soggetto provvisto della qualifica di formatore per la sicurezza e, dunque, a un soggetto che abbia seguito specifici corsi formativi diretti a fargli acquisire tutte le nozioni necessarie in materia e che non abbia fatto propria la capacità didattica necessaria per trasmettere le conoscenze acquisite, cristallizzate in peculiari *standard* operativi via via aggiornati e validati, ai soggetti discenti. Va da sé che al perfetto

formatore si contrappone il formatore imperfetto. Un personaggio che s'intravede in molteplici ipotesi: come quella in cui i corsi di formazione sono tenuti soltanto in lingua italiana anche se rivolti ad una compagine di lavoratori stranieri per buona parte incapaci di comprendere l'italiano. E allora ci chiediamo: il formatore imperfetto è un personaggio di cui occorre vagliare la possibile responsabilità, quantomeno a titolo di cooperazione nel delitto di omicidio colposo o di lesione personale colposa in danno dell'infortunato qualora fornisca un contributo causale alla realizzazione dell'evento?

In passato, ha colpito l'attenzione **Cass., sez. pen. 25 luglio 2023, n. 32261**. Un datore di lavoro - condannato per il delitto di cui all'art. 483 c.p., per avere “falsamente attestato la partecipazione ai corsi di formazione presso una s.r.l. di tre dipendenti” - deduce che “non è stata raggiunta la prova del concorso dell'imputato nel reato, in relazione al quale era divenuto inoppugnabile il decreto di condanna emesso nei confronti del docente incaricato di tenere i corsi”, e che “quest'ultimo era l'unica persona incaricata di compilare i registri attestanti la partecipazione ai corsi di formazione”. La Sez. V conferma la condanna. E notiamo che per il reato di falso non venne condannato soltanto il datore di lavoro, ma anche il formatore.