

Sicurezza lavoratori stranieri: l'obbligo di formazione



La sicurezza lavoratori stranieri è un tema centrale nel quadro normativo italiano, disciplinato in modo specifico dal Decreto Legislativo 81/2008. Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro impone al datore di lavoro obblighi precisi in materia di informazione (articolo 36) e formazione (articolo 37).

La legislazione non si limita a richiedere la mera erogazione di corsi, ma stabilisce un principio fondamentale: l'informazione e la formazione devono essere fornite in una forma "comprensibile" per i lavoratori.

Questo requisito assume un'importanza cruciale quando si tratta di personale che non padroneggia la lingua italiana. L'obbligo legale, pertanto, si estende alla verifica dell'effettiva comprensione dei contenuti formativi, imponendo al datore di lavoro di superare attivamente le barriere linguistiche.

La legge non ammette che il lavoratore sia esposto a rischi prima di aver ricevuto e, soprattutto, compreso le istruzioni necessarie per operare in sicurezza. La piena responsabilità di garantire l'efficacia di questo processo ricade interamente sulla figura datoriale e sul sistema di prevenzione e protezione aziendale.

La sicurezza lavoratori stranieri: criticità e dinamiche

L'analisi delle dinamiche infortunistiche evidenzia criticità ricorrenti che coinvolgono il personale straniero. La difficoltà di comprensione della lingua rappresenta il principale fattore di rischio, manifestandosi in diverse fasi operative. Spesso, gli infortuni derivano da un'errata interpretazione delle procedure di lavoro, specialmente nell'uso, nella manutenzione o nella pulizia di macchinari complessi e dotati di parti in movimento. I lavoratori potrebbero non comprendere appieno il significato della segnaletica di sicurezza o le istruzioni operative fornite verbalmente o per iscritto.



Un'altra criticità riguarda il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. La formazione sull'uso, la manutenzione e i limiti dei DPI deve essere non solo erogata, ma assimilata.

Se il lavoratore non comprende quando e perché un dispositivo è necessario, o come si indossa correttamente, l'addestramento risulta inefficace.

Problemi di comunicazione emergono anche nella gestione delle emergenze, dove la rapidità di comprensione delle procedure di evacuazione o di primo soccorso è vitale. Queste situazioni dimostrano che un approccio formativo superficiale o la cui comprensione non sia stata verificata equivale, di fatto, a una mancata formazione.

Misure datoriali per la gestione delle barriere linguistiche

Per il datore di lavoro, la gestione delle barriere linguistiche non è una facoltà, ma un obbligo giuridico preciso. Assicurare la comprensibilità della formazione richiede azioni concrete che vanno oltre la semplice consegna di documentazione in lingua italiana. È indispensabile, in fase preliminare, valutare il livello di comprensione linguistica del neoassunto. Qualora insufficiente, l'azienda deve adottare misure compensative efficaci, queste includono l'affiancamento di un interprete o di un collega bilingue (che funga da tutor) durante i corsi. L'utilizzo di supporti formativi multilingua, o il ricorso massiccio a strumenti visivi come pittogrammi, video esplicativi e istruzioni operative grafiche.

Fondamentale è la fase di verifica finale dell'apprendimento, che deve essere strutturata in modo da testare l'effettiva assimilazione dei concetti di sicurezza, anche attraverso prove pratiche o test tradotti.

L'inadempienza di questi obblighi espone il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti a severe responsabilità penali e amministrative in caso di infortunio, in quanto la mancata comprensione della formazione equivale, agli effetti di legge, a un'omessa formazione.