

# La formazione del lavoratore straniero: confermato dalla Corte di Cassazione l'obbligo della specificità e dell'adeguatezza

a cura di **Alessia Petruzzelli - Formatore della Sicurezza**

Con la recente sentenza n. 34805 del 23 luglio 2018 la Corte di Cassazione ha ribadito il principio della necessaria specificità dei contenuti dell'informazione e della formazione dei lavoratori stranieri in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La sentenza, che conferma le pronunce di primo grado e di appello, si riferisce a un infortunio mortale occorso nel 2008 a un operaio straniero addetto alle opere di finitura esterna di un prefabbricato, rimasto folgorato per effetto di un "arco voltaico" mentre era impegnato a lavorare in quota su una piattaforma elevabile in prossimità di una linea dell'alta tensione non disattivata. Confermando infatti la condanna per omicidio colposo degli amministratori delegati della società datrice di lavoro e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori per l'insufficiente stesura del piano operativo di sicurezza, per l'omessa vigilanza e le carenze del piano di sicurezza e coordinamento, la Cassazione Penale ha riconfermato la responsabilità per colpa specifica degli imputati anche per mancati formazione e addestramento del lavoratore in ordine alla mansione cui era adibito e ai rischi specifici connessi all'utilizzo della piattaforma in dotazione.

Già in passato la Corte si è pronunciata circa la formazione dei lavoratori stranieri, riconoscendo in un caso "la sussistenza del nesso causale tra l'infortunio e la omessa somministrazione al lavoratore di un'adeguata formazione, in una lingua che egli avrebbe potuto comprendere (essendo il lavoratore di nazio-

nalità indiana), e non già in lingua italiana, circa le modalità con cui procedere all'operazione che stava eseguendo" (Cassazione Penale, Sez.IV, 8 aprile 2015 n.14159) o, ancora, rilevando in un altro caso che "sarebbe stato onere del datore di lavoro accertare se le "procedure scritte" di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri" (Cassazione Penale, Sez. IV, 1° ottobre 2013 n.40605).

Questa volta la Suprema Corte ha ritenuto di entrare nel merito del rapporto tra i datori di lavoro del settore industriale del nostro paese e i lavoratori stranieri, fissando con questa sentenza definitiva un principio ferreo. In particolare si precisa che "poiché privo di competenze tecniche e linguistiche, all'operaio di origine romena non poteva richiedersi di leggere autonomamente il piano di sicurezza e il manuale d'uso del macchinario impiegato", affermando che il mancato svolgimento di uno specifico addestramento e di una adeguata informazione al dipendente, "tanto più se straniero", dei rischi che corre sul posto del lavoro, "può causarne la morte" (Cass. Penale, Sez.IV, 23 luglio 2018 n. 34805).

Come ben noto, il Testo Unico della Sicurezza, d.lgs. n. 81/2008, all'articolo 2, comma 1, lettera aa) definisce la formazione come: "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicu-

rezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi". E' di tutta evidenza quanto il legislatore abbia voluto attribuire all'attività di formazione un significato dinamico, come un sistema di azioni correlate tra loro tese all'educazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo e grazie al quale possano realizzarsi sia l'effettivo trasferimento delle competenze sia la condivisione delle procedure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ne consegue che è responsabilità di ogni organizzazione aziendale assicurare adeguate "informazione e formazione" e un valido "addestramento".

E la presenza di lavoratori stranieri è un elemento, dunque, di cui tener conto in ogni attività di informazione e formazione rispetto alla prevenzione di infortuni e malattie professionali. L'art. 36, comma 4 prevede infatti che "Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo" e l'art. 37, comma 13 che "Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso

I dati **INAIL** rilevati al 31 agosto **2018** riportano che, nei primi otto mesi di quest'anno, i casi di infortunio sul lavoro denunciati all'istituto sono stati 419.400, in diminuzione dello 0,6% rispetto all'analogo periodo del 2017. I dati hanno evidenziato, a livello nazionale, la diminuzione degli infortuni dei lavoratori italiani (-1,8%) e di quelli comunitari (-0,7%). Per i lavoratori extracomunitari, invece, l'aumento è stato del 7,9%.

Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto nei primi otto mesi del 2018 sono state 713, 31 in più rispetto alle 682 dell'analogo periodo del 2017 (+4,5%). L'incremento ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani (da 574 a 589), sia quelle dei lavoratori comunitari (da 34 a 36) ed extracomunitari (da 74 a 88).

Per quanto riguarda le denunce di malattia professionale, dopo la diminuzione registrata nel corso di tutto il 2017, in controtendenza rispetto al costante aumento degli anni precedenti, nei primi otto mesi di quest'anno le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail sono tornate ad aumentare. Al 31 agosto scorso, l'incremento si è attestato al +2,3% (pari a 901 casi in più rispetto allo stesso periodo del 2017, da 39.318 a 40.219). L'incremento ha interessato le denunce dei lavoratori italiani, passate da 36.771 a 37.654 (+2,4%) e quelle dei lavoratori comunitari, da 726 a 839 (+15,6%). Le denunce dei lavoratori extracomunitari sono invece diminuite del 5,2% (da 1.821 a 1.726).

formativo.”

Nonostante l'attenzione di tutti gli operatori impegnati nella prevenzione e nella sicurezza, secondo i dati INAIL il tasso medio di incidenza infortunistica relativo ai lavoratori di origine straniera è nettamente superiore a quello dei colleghi italiani (57 infortuni ogni 1000 lavoratori stranieri contro i 44 degli italiani, circa l'11% degli infortuni totali). Questo divario è dovuto al fatto che gli stranieri sono occupati in prevalenza in settori ad alto rischio come l'Edilizia, la Metallurgia e l'Agricoltura, ma è anche acuito dalle difficoltà di comunicazione e comprensione sul posto di lavoro.

Per questa ragione, ribadendo che la prevenzione e la sicurezza nel mondo del lavoro si realizzano principalmente attraverso una corretta e costante attività di formazione dei lavoratori, spetta al datore di lavoro stabilire a livello organizzativo e gestionale le modalità di erogazione della formazione con riferimento ai propri lavoratori stranieri, attraverso un dettagliato Piano Formativo. Lo stesso datore di lavoro dovrà porre in essere tutte le azioni necessarie ad accertare che i suoi addetti stranieri siano in grado di interagire in modo corretto se interpellati in lingua italiana, o comprendere le principali “parole di allarme e di pericolo”, o leggere e capire i manuali d'istruzione delle macchine cui sia addetto, il senso dei cartelli d'indicazione e di pericolo presenti sul luogo di lavoro o gli avvisi affissi nella bacheca. In caso di esito positivo della verifica della comprensione e della conoscenza della lingua italiana, i corsi di formazione ero-

gati in lingua italiana debbono prevedere modalità che assicurino e verifichino la effettiva comprensione dei contenuti formativi, coadiuvati da figure professionali come mediatori culturali, interpreti o traduttori.

Nel caso in cui la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri non sia sufficiente, lo stesso datore di lavoro è obbligato a verificare il livello di comprensione della lingua madre dei propri addetti e realizzare azioni di vera e propria “informazione e formazione” per l'avviamento al lavoro nella loro lingua d'origine con verifica di apprendimento, precedute - se necessario - anche da corsi di alfabetizzazione.

Un valido supporto è dato anche dalla tecnologia: d'indubbia utilità i programmi di formazione preliminare in modalità e-Learning che velocizzano e favoriscono l'acquisizione della conoscenza tecnica dei lavoratori e garantiscono l'efficacia e la funzionalità dell'espletamento del percorso formativo e della verifica dell'apprendimento, anche con l'adozione di corsi in lingua veicolare.

La carenza di formazione, in generale, è uno dei fattori di rischio che grava in maniera significativa sull'efficacia delle azioni di prevenzione e, a fronte del continuo evolversi del mondo del lavoro nei diversi settori produttivi e della crescente presenza di lavoratori provenienti da altri paesi, si impone una riflessione. Una prevenzione totale contro i rischi assume sempre più i connotati di una “missione impossibile”, soprattutto in riferimento alle nuove forme di occupazione

come il “crowd-work”, il lavoro su piattaforme digitali o lo “smart-working”, caratterizzate dall'assenza di vincoli spaziali e temporali. Al fine di garantire al datore di lavoro un'efficace attuazione degli obblighi informativi, formativi e di addestramento e rendere il lavoratore straniero consapevole dei propri diritti e doveri in materia di prevenzione e salute è richiesto non solo un abbattimento delle barriere linguistiche ma, soprattutto, un approccio condiviso, concreto ed efficace a sostegno di una vera integrazione culturale e professionale all'interno delle aziende in materia di prevenzione e sicurezza. ■