

## Salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore migrante tra conferme e sviluppi\*\*

di Carmen Di Carluccio\*

SOMMARIO: 1. Migranti e sicurezza sul lavoro. Note introduttive. – 2. Patrimonio di salute dell’immigrato e rilievo delle condizioni di vita e di lavoro. – 2.1 Incidenza dell’ostacolo linguistico e della transculturalità. – 3. Il d.lgs. n. 81/2008 e l’azione dei soggetti del sistema istituzionale di prevenzione. – 3.1 La tutela offerta dal sistema di prevenzione aziendale. – 4. La valutazione e la gestione del “rischio” immigrazione. – 5. Il vincolo informativo e formativo. – 5.1 La centralità degli interventi di alfabetizzazione. – 6. Salute del migrante e contributo del medico competente tra vincoli e opportunità. – 7. Rappresentanze dei lavoratori, organismi paritetici e sistema di sicurezza aziendale “inclusivo”.

### 1. Migranti e sicurezza sul lavoro. Note introduttive

Numerosi studi descrivono i migranti come soggetti particolarmente fragili ed esposti, in misura più significativa rispetto ai prestatori di lavoro autoctoni, ai rischi per la salute e la sicurezza nell’ambiente di lavoro<sup>1</sup>.

Muovendo da tale dato, per lo più trascurato dalla dottrina giuslavorista<sup>2</sup>, nelle pagine che seguono si svolgeranno delle riflessioni sulle ragioni della

\* Carmen Di Carluccio è ricercatore di Diritto del lavoro nell’Università della Campania Luigi Vanvitelli. [carmendicarluccio@yahoo.com](mailto:carmendicarluccio@yahoo.com)

\*\* Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> L’incidenza infortunistica, espressa dal rapporto tra infortuni denunciati e lavoratori assicurati all’Inail, risulta più elevata per gli stranieri che per gli italiani: cfr. i dati pubblicati sul sito dell’Inail (<http://www.inail.it>). In ambito comunitario si vedano gli studi pubblicati dall’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), istituita nel 1996 dall’Unione europea, in <http://osha.europa.eu>. Sull’andamento della curva infortunistica degli immigrati e sui fattori di maggiore vulnerabilità v. B. MARTINI, V. REY, *Immigrati e sicurezza sul lavoro: oltre la barriera linguistica*, in [www.ambientesicurezza24.com](http://www.ambientesicurezza24.com), 25 gennaio 2014; R. NUNIN, *Sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati: profili regolativi e questioni ancora aperte a cinque anni dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008*, in “Diritto, immigrazione e cittadinanza”, n. 4/2013, p. 76 ss.; B. ORLANDI, *Incidenza della normativa sulla curva infortunistica: considerazioni a latere delle rilevazioni statistiche*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2012, p. 19 ss.; G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e multiculturalismo: l’immigrazione come «fattore di rischio»*, in A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturali*, Napoli, Editoriale scientifica, 2011, p. 303 ss.; S. FERRUA, *I lavoratori immigrati*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 425 ss. Sia altresì consentito il rinvio a C. DI CARLUCCIO, *Migranti e sicurezza sul lavoro: le ragioni della rischiosità infortunistica e gli strumenti di prevenzione*, in S. D’ACUNTO, A. DE SIANO, V. NUZZO (a cura di), *In cammino tra aspettative e diritti. Fenomenologia dei flussi migratori e condizione giuridica dello straniero*, Napoli, Esi, 2017, p. 371 ss.

maggiore rischiosità infortunistica e sulle risposte offerte dall'ordinamento giuridico al fine di garantire al migrante uno stato di pieno benessere all'interno del luogo di lavoro.

L'analisi delle cause di vulnerabilità associate alla condizione soggettiva di lavoratore immigrato, come emergerà più avanti (cfr. par. 2 e 2.1), evidenzia che è il "contesto" in cui l'immigrato si trova a vivere e a lavorare (e principalmente lo svantaggio socio-economico connesso a *status* giuridico, inserimento lavorativo, situazione alloggiativa, differenze linguistiche, accesso ai servizi sociali e sanitari e all'istruzione, partecipazione alla cittadinanza sociale) a esporlo a condizioni pregiudizievoli per la sua integrità psico-fisica. Una lettura, questa, in cui il bisogno di salute dei migranti – aspecifico – si evolve con il progetto migratorio ed è influenzato, oltre che dalla posizione lavorativa che l'immigrato occupa, da elementi legati principalmente al travagliato processo di adattamento al nuovo ambiente e alle nuove condizioni di vita.

In questa prospettiva, la relazione tra immigrazione e salute si colloca nell'ambito del terreno delle diseguaglianze – generate da povertà, emarginazione, svantaggio sociale, discriminazione, in aggiunta a fattori culturali – che si esprimono in misura variabile in rapporto all'appartenenza etnica e al genere, nonché alle varie fasi del processo migratorio (dal momento dell'ingresso nel paese ospitante all'eventuale stabilizzazione dell'insediamento) e all'avvicinarsi delle generazioni successive di origine immigrata<sup>3</sup>. Tali diseguaglianze, che talora possono riguardare pure soggetti provenienti da Paesi neocomunitari<sup>4</sup>, si

---

<sup>2</sup> La dottrina giuslavorista ha ampiamente indagato il nesso tra lavoro e immigrazione, a partire dal primo lavoro monografico sul tema (A. VISCOMI, *Immigrati extracomunitari e lavoro subordinato. Tutele costituzionali, garanzie legali e regime contrattuale*, Napoli, Esi, 1991). Senza alcuna pretesa di esaustività, cfr. W. CHIAROMONTE, *Lavoro e diritti sociali degli stranieri. Il governo delle migrazioni economiche in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2013; L. CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, Bologna, il Mulino, 2012; A. MONTANARI, *Stranieri extracomunitari e lavoro*, Padova, Cedam, 2010; L. CALAFÀ, D. GOTTARDI, M. PERUZZI (a cura di), *Stranieri e lavoro*, in "Lavoro e diritto", n. 4/2009; S. NAPPI, *Il lavoro degli extracomunitari*, Napoli, Esi, 2005; A. TURSI (a cura di), *Lavoro e immigrazione*, Torino, Giappichelli, 2005; G. DONDI, *Immigrazione e lavoro, riflessioni e spunti critici*, Padova, Cedam, 2001; M.J. VACCARO, *Livelli normativi e fenomeno migratorio*, Torino, Giappichelli, 1997, nonché i contributi citati nelle note che seguono.

<sup>3</sup> V. A. BALESTRIERI, *Il quadro della situazione in Lombardia*, in R. BICHI, R. BRACALENTI (a cura di), *Il lavoro che ferisce. Esperienze di riabilitazione degli immigrati in Lombardia*, in "Quaderni ISMU", n. 2/2012, p. 12 ss., spec. p. 17 ss, che sottolinea la sostanziale similitudine, dal punto di vista dei rischi per la salute, tra la popolazione immigrata e quella che, ancorché non immigrata, ne condivide il profilo di povertà, emarginazione o discriminazione e colloca, conseguentemente, la questione del rapporto tra immigrazione e salute nell'ambito del dibattito sulle diseguaglianze. Su tali aspetti v. altresì AA. VV., *L'equità nella salute in Italia. Secondo Rapporto sulle diseguaglianze sociali in sanità*, in G. COSTA, M. BASSI, G.F. GENSINI, M. MARRA, A.L. NICELLI, N. ZENGARINI (a cura di), Milano, Franco Angeli, 2014; G. COSTA, *Le diseguaglianze di salute: una sfida per le discipline che si occupano di valutazione delle politiche*, in A. BRANDOLINI, C. SARACENO, A. SCHIZZEROTTO (a cura di), *Dimensioni della disuguaglianza in Italia: povertà, salute, abitazione*, Bologna, il Mulino, 2009.

<sup>4</sup> In un recente studio (L. PALUMBO, A. SCIURBA, *Vulnerability to Forced Labour and Trafficking: The case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily*, in "Anti Trafficking Review", 5, 2015, pp. 89-110) effettuato su un campione significativo di donne rumene impiegate nel settore agricolo nelle campagne siciliane si è verificato come, in taluni casi, lo sfruttamento si

amplificano quando la manodopera straniera opera in clandestinità, con forme di lavoro sommerso e/o irregolare o è vittima di fenomeni di caporalato o, perfino, di vere e proprie forme di schiavitù<sup>5</sup>; fattispecie complesse rispetto alle quali le regole non scritte dello sfruttamento includono la violazione delle più elementari previsioni protettive, accettata dai migranti per garantirsi la sopravvivenza e/o per coltivare la speranza di poter migliorare a lungo termine il proprio *status*<sup>6</sup> (le peculiarità di tali fenomeni – oggetto, peraltro, di specifici provvedimenti legislativi di contrasto – richiedono una trattazione autonoma che esula dai limiti di spazio offerti dal presente contributo<sup>7</sup>).

Come l'ordinamento contrasta siffatte diseguglianze di salute che limitano, dentro e fuori i luoghi di lavoro, le possibilità di sviluppo pieno e libero delle capacità dei migranti? Con quali strumenti si propone di tutelare l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro che vive l'esperienza complessa della migrazione?

Le azioni messe in campo appaiono tutt'altro che soddisfacenti.

---

traducesse di fatto in un totale asservimento alle richieste del “padrone”, includendo il “contratto di schiavitù” persino prestazioni sessuali. Oltre alla dimensione culturale del fenomeno, la ricerca evidenzia la particolare vulnerabilità strutturale dei soggetti provenienti dai paesi più poveri interni all'UE che ha delle ricadute pure in termini di maggiore esposizione ai rischi per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro. Pertanto, anche se nel presente contributo si avrà riguardo essenzialmente alla figura dell'immigrato extracomunitario, alcune delle riflessioni sopra svolte possono essere estese alla figura del lavoratore cittadino UE. Del resto, a differenza del c.d. T.U. immigrazione (d.lgs. n. 286/1998), che considera «stranieri» esclusivamente i «cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea e gli apolidi» (art. 1) e a questi unicamente rivolge «disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero», il c.d. T.U. sicurezza (d.lgs. n. 81/2008) non specifica se per lavoratori *immigrati* debbano intendersi solo i soggetti extracomunitari ovvero anche i soggetti appartenenti all'Unione europea, ragione per cui le tutele dallo stesso previste si intendono applicabili ad entrambi (cfr. par. 3).

<sup>5</sup> Ci si riferisce, ad esempio, alle migliaia di indiani sikh, costretti a drogarsi ingoiando capsule d'oppio per poter resistere a lavorare per 15 ore al giorno nei campi dell'agro pontino, agli immigrati adibiti alla raccolta di pomodori in particolare a Rosarno, in Calabria o, ancora, alle donne rumene impiegate nelle campagne siciliane (su cui v. la nota che precede).

<sup>6</sup> Sul c.d. «diritto all'autosfruttamento» dei lavoratori stranieri v. A. VISCOMI, *Immigrati extracomunitari ed autonomia collettiva: un breve appunto su parità e differenza*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 2/1992, p. 117 ss.; sul tema anche B. DE MOZZI, *Lavoro degli stranieri, contrattazione collettiva e “azioni positive di svantaggio”*, in “Diritto, immigrazione e cittadinanza”, n. 1/2012, p. 34 ss.; L. CALAFÀ, *Le azioni positive di inclusione sociale degli stranieri e il modello regolativo nazionale*, in “Diritto, immigrazione e cittadinanza”, n. 1/2009, p. 29 ss.

<sup>7</sup> Per un approfondimento sugli strumenti di diritto interno di contrasto a questi fenomeni, tra i contributi più recenti, v. L. CALAFÀ, *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in “Lavoro e Diritto”, n. 1/2017, p. 67 ss.; P. RAUSEI, *A contrasto del caporalato ripristinate in parte le cautele cancellate da Jobs Act e depenalizzazione*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 1/2017, p. 262 ss.; C. DE MARTINO, M. LOZITO, D. SCHIUMA, *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in “Lavoro e Diritto”, n. 2/2016, p. 326 ss.; D. GOTTARDI (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, 2016; F. PARISI, *Il contrasto al traffico di esseri umani fra modelli normativi e risultati applicativi*, in “Rivista italiana di diritto e procedura penale”, 2016, p. 1763 ss.; M. MCBRITTON, *Lavoro degli immigrati e lavoro sommerso: l'inadeguatezza della normativa*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Bari, Cacucci, 2015, p. 593 ss.; E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, 2015; A. VISCOMI, *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settore»? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, in “Rivista giuridica del lavoro”, n. 3/2015, p. 606 ss.; D. PERROTTA, *Ben oltre lo sfruttamento: lavorare da migranti in agricoltura*, in “il Mulino”, n. 1/2014, p. 29 ss.

Con specifico riguardo all'area della salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di questo studio, il complesso di tutele costruito dal d.lgs. n. 81/2008 (c.d. T.U. sicurezza) e dalle altre fonti di prevenzione offre, nella sua concreta applicazione, risultati deludenti, sebbene si sforzi – tra non poche incertezze – di sollecitare i protagonisti del sistema istituzionale e del sistema aziendale di prevenzione a fare i conti con la variabile immigrazione<sup>8</sup>.

L'assenza di consolidate metodologie di misurazione del “rischio” immigrazione, che indaghino sui molteplici fattori (anche extralavorativi) di vulnerabilità, le difficoltà di individualizzazione e commisurazione dell'informativa e dei percorsi formativi alla figura dell'immigrato, la mancanza di una esplicita attribuzione di vincoli a carico dei diversi attori del sistema aziendale di prevenzione, la scarsità di misure volte ad accrescere tra gli immigrati la percezione dei rischi e la conoscenza dell'esistenza di una specifica normativa di tutela<sup>9</sup> sono tra gli ostacoli più significativi dell'ambizioso obiettivo della protezione della salute dell'immigrato, intesa quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità»<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Sugli organismi che compongono il sistema istituzionale di prevenzione, delineato dal T.U. sicurezza (titolo I, capo II, artt. 5-14), e sui soggetti privati che in azienda gestiscono la prevenzione v. i contributi pubblicati in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2015; L. MONTUSCHI (diretto da), *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2011; F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2010; L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010; L. GALANTINO (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2009; M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, cit.; M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, cit.; G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda*, Milano, Ipsoa, 2008. V. altresì P. PASCUCCI (con la collaborazione di L. ANGELINI e C. LAZZARI), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 (aggiornato alla l. 30 ottobre 2014, n. 161)*, Quaderni di Olympus n. 4, Fano, Aras Edizioni, 2014.

<sup>9</sup> Cfr., da ultimo, i dati pubblicati dall'Inail nel volume *Salute e sicurezza in agricoltura. Un'indagine conoscitiva su lavoratori immigrati* (scaricabile in <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-salute-sicurezza-agricoltura-indagine-conoscitiva-2016.pdf>) spec. pp. 47-48, da cui emerge che i lavoratori migranti – in percentuale significativa – hanno una bassa percezione dei rischi e scarsissima conoscenza della normativa di cui al Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro. Gli esiti dell'indagine, circoscritta al settore agricolo e a una specifica area geografica (Lombardia), fotografano una realtà ben più ampia.

<sup>10</sup> Art. 2, comma 1, lett. o, d.lgs. n. 81/2008. Su tale nozione, presente già nella Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità del 1946, v. S. LAFORGIA, *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in “Diritto della Sicurezza sul lavoro”, 2016, 1, I, spec. p. 127 ss.; O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., p. 295 ss.; R. FERRARA, *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in R. FERRARA (a cura di), *Salute e sanità*, in S. RODOTÀ, P. ZATTI (diretto da), *Trattato di biodiritto*, vol. V, Milano, Giuffrè, 2010, p. 3 ss., spec. p. 22, che sottolinea come quello di salute sia un concetto in evoluzione e aggiornamento costante alla luce del progresso tecnico, scientifico e della società più in generale; C. D'ARRIGO, voce *Salute (diritto alla)*, in “Enciclopedia del diritto”, Agg., Milano, Giuffrè, 2001, p. 1013 ss.; L. MENGONI, *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in “Rivista Trimestrale di Diritto processuale civile”, 1982, p. 1128 ss. Sulla tutela della persona nell'ambiente di lavoro, da ultimo, F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Milano, Giuffrè, 2014.

Tale cornice normativa inoltre non dialoga con l'impianto regolativo che (mal) governa i fenomeni migratori e che si preoccupa prevalentemente di questioni relative alla sicurezza dei confini esterni e al consolidamento degli apparati repressivi interni<sup>11</sup>: questo non interviene rispetto alle più evidenti cause della rischiosità infortunistica o vi interviene in misura non adeguata a eliminare o, almeno, ridurre le diseguaglianze di salute che si riscontrano tra la popolazione immigrata e quella autoctona e, ancor di più, tra i lavoratori immigrati regolarmente presenti in Italia e quelli invisibili alle lenti del diritto. I dispositivi statuali, capaci di «restringere gli ingressi *legali* ma non gli ingressi *reali* degli stranieri» sul nostro territorio, contribuiscono piuttosto a procrastinare la condizione di precarietà esistenziale e di vulnerabilità – pure nella variante semantica di ricattabilità<sup>12</sup> – che non consente al migrante di sentirsi parte di una comunità<sup>13</sup>. La previsione di un nesso di interdipendenza tra preesistenza di un contratto di lavoro (o di una offerta di lavoro vincolante) e rilascio del permesso di soggiorno, introdotta dalla c.d. legge Bossi-Fini e trasfusa nel vigente Testo unico sull'Immigrazione (d.lgs. n. 286/1998), opera, infatti, quale meccanismo di esclusione per effetto del quale l'irregolarità «diventa l'asse portante che legittima la repressione dei migranti e, nel contempo, li integra in un mercato che ne favorisce l'impiego a prezzi ribassati» e a condizioni deteriori rispetto a quelle riservate ai lavoratori italiani<sup>14</sup>.

Un modello di integrazione che non funziona impedisce di far acquisire al lavoratore immigrato – che non è un visitatore di passaggio ma «è chi viene per restare»<sup>15</sup> – la consapevolezza che lavorare in sicurezza non costituisce un mero adempimento normativo, bensì un “diritto” di cui esigere il rispetto e un dovere

<sup>11</sup> V. PAPA, *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 2/2017, p. 363 ss. spec. p. 391.

<sup>12</sup> E. GALOSSÌ, S. LEONARDI, F. CARRERA, *Combating Discrimination against Migrant Workers: Making Industrial Relations Work for Decent Work. Briefing on the Situation in Italy*, Ires, 2012, p. 5, in [http://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/contentattachment/Solidar\\_DWIR\\_II\\_Italia\\_IRES.pdf](http://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/contentattachment/Solidar_DWIR_II_Italia_IRES.pdf).

<sup>13</sup> V. PINTO, *Migrazioni economiche e rapporti di lavoro. Alcuni spunti di riflessione*, in S. D'ACUNTO, A. DE SIANO, V. NUZZO (a cura di), *In cammino tra aspettative e diritti. Fenomenologia dei flussi migratori e condizione giuridica dello straniero*, cit., 248. Sull'inadeguatezza della regolamentazione in materia di flussi migratori e, in particolare, sull'ambiguità del contratto di soggiorno per lavoro subordinato e sulla farraginosità della procedura in cui si inserisce v., *ex multis*, L. CALAFÀ, *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, cit., p. 67 ss.; V. PAPA, *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, cit., spec. p. 374 ss.; L. CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, cit., spec. p. 127 ss.; W. CHIAROMONTE, *L'accesso al mercato del lavoro nazionale degli stranieri altamente qualificati fra diritto dell'Unione europea e disciplina italiana: la direttiva 2009/50/CE ed il d.lgs. 108/2012*, in “Diritto, immigrazione e cittadinanza”, n. 4/2012, p. 13 ss.; AA. VV., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, Bari, Cacucci, 2007; A. GUARISO, *Le incrollabili ipocrisie in tema di lavoro immigrato*, in “D&L Rivista critica di diritto del lavoro”, n. 1/2006, p. 35 ss.

<sup>14</sup> L. CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, cit., p. 8. Parla di modello di inclusione neo schiavistico E. SANTORO, *La regolamentazione dell'immigrazione come questione sociale: dalla cittadinanza inclusiva al neoschiavismo*, in E. SANTORO (a cura di), *Diritto come questione sociale*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 129 ss.

<sup>15</sup> Così M. PERROTTA, *Chi è il migrante?*, in “Hamelin. Storie figure pedagogia”, n. 35/2014, p. 7.

verso se stessi e la società in cui si vive. Nondimeno, solo tale consapevolezza può restituire al lavoro la sua funzione di strumento di realizzazione personale e familiare e di partecipazione economica e sociale al bene comune<sup>16</sup>. Proprio a partire dalla manodopera straniera, tradizionalmente «a basso costo e bassa esigibilità dei diritti»<sup>17</sup>, occorre recuperare la dimensione sociale del lavoro, riconoscendo l'ambiente di lavoro quale luogo privilegiato in cui si realizza compiutamente la *persona*, nel rispetto della sua identità/diversità<sup>18</sup>, e alla stessa si assicura il godimento pieno del diritto alla salute. In siffatta prospettiva un significativo contributo può venire, peraltro, dall'articolata regolamentazione predisposta dal legislatore comunitario e da quello nazionale al fine di reprimere (nel mercato del lavoro e nel rapporto di lavoro) i fenomeni discriminatori che si registrano a danno dei lavoratori immigrati e di attivare interventi positivi diretti a compensarne la condizione di “svantaggio”: il diritto antidiscriminatorio, strumento di protezione della dignità umana, può favorire la «reintegrazione sociale dei gruppi svantaggiati e strutturalmente discriminati» agendo non tanto e non solo sul versante repressivo e rimediabile quanto, piuttosto, mediante «la rimozione di quelle prassi che fanno perdurare la situazione di inferiorità di tali gruppi»<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Sul diritto del lavoro nelle società multiculturali cfr., *ex multis*, A. VISCOMI, *La disciplina delle migrazioni economiche tra protezione dei mercati e promozione dei diritti. Spunti per una discussione*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, cit., vol. II, p. 1029 ss.; M. DE LUCA, *Lavoratori migranti extracomunitari: per un diritto del lavoro nelle società multiculturali (note minime)*, in “Foro Italiano”, 2014, V, c. 280 ss.; A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, cit. Sulla condizione giuridica dello straniero v. C. PANZERA, A. RAUTI, C. SALAZAR, A. SPADARO (a cura di), *Metamorfosi della cittadinanza e diritti degli stranieri*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2016; F. BIONDI DAL MONTE, *Dai diritti sociali alla cittadinanza. La condizione giuridica dello straniero tra ordinamento italiano e prospettive sovranazionali*, Torino, Giappichelli, 2013; C. CORSI, voce *Straniero (diritto costituzionale)*, in “Enciclopedia del diritto”, Annali, VI, Milano, Giuffrè, 2013, p. 860 ss.; G. ITZCOVICH, *Migrazioni e sovranità. Alcune osservazioni su concetto, fonti e storia del diritto di migrare*, in “Ragion pratica”, n. 2/2013, p. 433 ss.; E. PUGLIESE (a cura di), *Immigrazione e diritti violati*, Roma, Ediesse, 2013; V. ONIDA, *Lo statuto costituzionale del non cittadino*, in AA. VV., *Lo statuto costituzionale del non cittadino*, Napoli, Jovene, 2010, p. 3 ss.

<sup>17</sup> R. NUNIN, *Sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati* cit., p. 87.

<sup>18</sup> Sul valore della diversità (culturale e di genere) nel diritto del lavoro e sulle tecniche giuridiche che la garantiscono v. i diversi contributi pubblicati in R. SANTUCCI, G. NATULLO, V. ESPOSITO, P. SARACINI (a cura di), *“Diversità” culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Milano, Franco Angeli, 2009, Parte II, p. 141 ss., nonché i contributi citati nella nota che segue.

<sup>19</sup> D. STRAZZARI, *Discriminazione razziale e diritto. Un'indagine comparata per un modello «europeo» dell'antidiscriminazione*, Padova, Cedam, 2008, p. 74. Sul tema ampio e complesso dell'intersezione tra migrazioni e discriminazioni che, tenuto conto dei limiti di spazio del presente contributo, non è possibile indagare in questa sede cfr., *ex multis*, F. PEROCCO, *Le discriminazioni razziali nel lavoro: un fenomeno sistematico e multidimensionale*, in M. FERRERO, F. PEROCCO (a cura di), *Razzismo al lavoro. Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*, Milano, Franco Angeli, 2011, p. 70 ss.; L. CALAFÀ, D. GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Roma, Ediesse, 2009; D. IZZI *Il divieto di discriminazioni razziali preso sul serio*, in “Rivista giuridica del lavoro”, n. 4/2008, p. 765 ss.; F. SANTONI, *Tutele antidiscriminatorie e rapporti di lavoro: le discriminazioni razziali*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 1532 ss.; M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007 (c. *ivi*, D. GOTTARDI, *Le discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica*, p. 1 ss.); D. IZZI, *Eguaglianze e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli,

## 2. Patrimonio di salute dell'immigrato e rilievo delle condizioni di vita e di lavoro

La popolazione immigrata, a dispetto delle difficili situazioni igienico-sanitarie in cui versa talora nei paesi d'origine, conta generalmente su un cospicuo "patrimonio di salute", che spesso rappresenta l'unico vero capitale di cui dispone e che intende investire nel mercato del lavoro del paese d'arrivo.

Pur non potendosi trascurare che alcune patologie sono importate dagli immigrati (malattie genetiche, infettive, malessere fisico e psicologico maturato in ragione del percorso migratorio e, disfunzioni, come la sindrome post traumatica da stress, generate da eventi dolorosi vissuti prima dell'ingresso nel paese ospitante) e che taluni rischi specifici sono riconducibili alla mancata prevenzione primaria nei paesi di provenienza, la medicina delle migrazioni delinea il profilo dell'immigrato come di una persona che gode di buona salute. Ciò sia in ragione della giovane età dei soggetti coinvolti – essendo la componente immigrata mediamente molto più giovane di quella italiana<sup>20</sup> – sia del c.d. effetto migrante sano<sup>21</sup>, in forza del quale i migranti che decidono di affrontare le incertezze e i pericoli di un viaggio gravoso hanno di fatto superato un processo di "selezione naturale", che li ha scelti tra i più forti e motivati, escludendo quelli che presentavano condizioni di svantaggio e malattie di base<sup>22</sup>.

---

Jovene, 2005; P. BONETTI, L. MELICA, L. CASTELVETRI, A. CASADONTE, *La tutela contro le discriminazioni razziali, etniche e religiose*, in B. NASCIBENE (a cura di), *Diritto degli stranieri*, Padova, Cedam, 2004, p. 1082 ss.; M. BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 99-100/2003, p. 399 ss.; L. CASTELVETRI, *Parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti dello straniero*, in G. DONDI (a cura di), *Il lavoro degli immigrati*, Milano, Ipsoa, 2003, p. 40 ss.; D. GOTTARDI, *Dalla discriminazione di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte*, in "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 99-100/2003, p. 447 ss.; P. LAMBERTUCCI, *I lavoratori extracomunitari immigrati: la disciplina dei rapporti di lavoro e la garanzia dei diritti*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 1995, p. 113 ss.; M.V. BALLESTRERO, *Lavoro subordinato e discriminazione fondata sulla cittadinanza*, in "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 3/1994, p. 481 ss.

<sup>20</sup> Al riguardo cfr. il VII rapporto annuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, 2017, spec. p. 13, in [http://lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/Documents/Settimo\\_RapportoAnnuale\\_GliStranierinelmercato dellavoro inItalia\\_DEF.pdf](http://lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/Documents/Settimo_RapportoAnnuale_GliStranierinelmercato dellavoro inItalia_DEF.pdf), per il quale la popolazione straniera nel 2016 fa registrare una composizione demografica con il 18,5% rappresentato da minori fino a 14 anni, il 32,3% da giovani tra i 15 e i 34 anni, il 45,9% da adulti con età compresa tra i 35 e i 64 anni e solo il 3,3% da individui con un'età dai 65 anni in su (contro il 23,7% degli italiani).

<sup>21</sup> V. C. BELFIORE, V. BRUTI, F. CIPRANI, G. CONTE, S. GAMBARINO, G. ICARDI, R. SANTORSA, *Salute del migrante e rischio di contagio negli operatori impegnati nell'emergenza immigratoria: l'esperienza della polizia di stato*, in "Rivista italiana di medicina legale (e del diritto in campo sanitario)", n. 2/2015, p. 553 ss.

<sup>22</sup> Sulla c.d. teoria del migrante sano cfr. S. KENNEDY, J. McDONALD, N. BIDDLE, *The Healthy Immigrant Effect and Immigrant Selection: Evidence from Four Countries. Social and Economic Dimensions of an Aging Population*, in "SEDAP Research Papers 164", McMaster University, december 2006. Siffatta teoria trova conferma nei dati ufficiali, i quali attestano che la maggioranza di coloro che giungono in Italia, al di là dei disagi psico-fisici cui sono stati esposti durante il viaggio, è in buona salute: v. lo studio *Malattie infettive e accesso alle vaccinazioni tra i migranti*, a cura del Cnesps-Iss, reparto di Epidemiologia delle malattie infettive, 21 febbraio 2013, in <http://www.epicentro.iss.it/argomenti/migranti/InfettiveIntro.asp>; U. FEDELI, C. MARINACCI, *Disegnanze di salute: descrizioni e meccanismi legati alla deprivazione relativa e assoluta*, in "Epidemiologia & Prevenzione", 2011, p. 257 ss.; U. FEDELI, I. BAUSSANO, *La salute degli*

Il patrimonio iniziale di salute dell'immigrato è destinato, tuttavia, a subire una progressiva e, spesso, rapida riduzione nel paese ospitante innanzitutto per l'inadeguatezza del sistema di accoglienza. Dopo un "intervallo di benessere" (mediamente compreso tra gli 8 e 12 mesi) vengono osservate patologie di "acquisizione" nel paese ospite connesse a barriere normative (condizionate dallo status giuridico), difficoltà di sostentamento, alimentazione non equilibrata dal punto di vista dell'apporto calorico e nutrizionale, stili di vita insalubri, ridotta possibilità di accesso a strutture sociali e sanitarie, nonché a precarie condizioni abitative di sovraffollamento e promiscuità (basti notare che a parità di condizione reddituale, le sistemazioni in cui gli stranieri sono alloggiati, sebbene siano pagate di più, sono qualitativamente peggiori rispetto alla media delle sistemazioni degli italiani: le dimensioni delle abitazioni sono considerevolmente inferiori e lo spazio pro-capite a disposizione, tenuto conto del numero medio di componenti delle famiglie immigrate, è pari alla metà di quello di cui dispongono gli italiani<sup>23</sup>). Nel lungo periodo compaiono, poi, le malattie da "adattamento", condizionate dal processo migratorio come evento che genera stress. I percorsi di vita discontinui, il distacco dalla propria cultura e dal contesto sociale noto, l'assenza di protezione da parte del nucleo familiare, le difficoltà di adeguamento al nuovo ambiente, in una situazione di deprivazione socio-economica sono, infatti, aspetti che concorrono a ridurre in misura significativa il benessere psico-fisico dell'individuo e a generare il c.d. "effetto migrante esausto"<sup>24</sup>.

A dissolvere l'integrità del patrimonio di salute dell'immigrato contribuiscono altresì fattori più propriamente occupazionali, accentuati dalla profonda crisi economica che ha attraversato le economie mondiali, inondando il mercato del lavoro italiano di posizioni lavorative sempre più precarie e di una crescente de-sindacalizzazione<sup>25</sup>.

---

*immigrati in Italia: evidenze crescenti e temi trascurati nella ricerca epidemiologica*, in "Epidemiologia & Prevenzione", 2010, p. 120 ss. Il concetto di migrante "sano" non è applicabile ai soggetti vittime di "migrazione forzata" (profughi, sfollati, rifugiati, vittime di tratta, ecc.) costretti indiscriminatamente ad allontanarsi da gravi situazioni politiche, di guerra o persecuzione. Queste categorie, a differenza dei soggetti che intraprendono un progetto di migrazione "volontaria", presentano un rischio maggiore di profilo di salute deteriorato, rappresentativo delle condizioni di sofferenza e di violenza subite.

<sup>23</sup> I. PONZO, *L'accesso degli immigrati all'abitazione: disuguaglianze e percorsi*, in A. BRANDOLINI, C. SARACENO, A. SCHIZZEROTTO (a cura di), *Dimensioni della disuguaglianza in Italia: povertà, salute, abitazione*, cit., p. 3 s. Anche le stime dell'Istat evidenziano una percentuale di persone che vivono in una condizione di sovraffollamento grave nettamente superiore tra gli stranieri.

<sup>24</sup> Sugli effetti negativi, anche su una popolazione sana, indotti dall'esposizione a fattori di rischio presenti nel paese ospitante – c.d. "effetto migrante esausto", teorizzato da P. BOLLINI, H. SIEM (*No real progress towards equity: health of migrants and ethnic minorities on the eve of the year 2000*, in "Social science & medicine", 1995, 41, p. 819 ss.) – v. AA. VV., *L'equità nella salute in Italia*, cit., spec. p. 121.

<sup>25</sup> La crisi economica ha ulteriormente indebolito la posizione della popolazione immigrata (v., al riguardo, il report curato da E. GALOSSO, G. FERRUCCI, *L'impatto della crisi sulla condizione di vita e di lavoro degli immigrati: un'indagine dell'Associazione Bruno Trentin*, settembre 2013, in <http://www.ires.it>; R. NUNIN, *Sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati*, cit., spec. pp. 85-87) e reso "marginale" la tematica della salute e sicurezza rispetto all'esigenza di garantire i

Le indagini statistiche evidenziano che gli immigrati sono prevalentemente occupati in lavori gravosi e rischiosi (c.d. *3D Jobs, dirty, dangerous, difficult*), ovvero in attività manuali, faticose sul piano fisico, pericolose e connotate da monotonia e ritmi molto intensi<sup>26</sup>. Si tratta di attività a bassa qualificazione e a basso reddito, che si concentrano in settori tradizionalmente più a rischio (come il settore edile, l'industria pesante, i trasporti, i servizi, l'agricoltura, le prestazioni rivolte alle famiglie<sup>27</sup>); attività che vedono impiegati gli immigrati per un numero di ore di lavoro comparativamente più elevato rispetto ai lavoratori autoctoni, tenuto conto della loro maggiore disponibilità a orari prolungati, straordinari, doppi turni o turni di lavoro che coprono la fascia notturna e i giorni festivi; attività precarie che per lo più non corrispondono all'effettivo profilo professionale dell'immigrato<sup>28</sup> e sono retribuite meno quando non svolte da lavoratori italiani<sup>29</sup>.

livelli occupazionali e la tenuta delle retribuzioni reali (sul punto v. L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in "Rivista giuridica del lavoro", 2001, I, spec. p. 512). Sul complesso tema delle tutele collettive nel lavoro degli stranieri v., da ultimo, A. BOGG, T. NOVITZ, *Links between Individual Employment Law and Collective Labour Law. Their Implications for Migrant Workers*, in C. COSTELLO, M. FREEDLAND (edited by), *Migrants at Work Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford, 2014, p. 361 ss.; F. CARRERA, E. GALOSSO (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, cittadinanza e rappresentanza*, Roma, Ediesse, 2014. Sulla «relazione pericolosa» tra sindacati e immigrati già A. VISCOMI, *Immigrati extracomunitari e lavoro subordinato*, cit., p. 229 ss. Sottolinea la scarsa sensibilità culturale e l'inadeguatezza strategica del sindacato nell'interpretare le istanze di rappresentanza provenienti «da settori minoritari della manodopera che si collocano al margine – se non in potenziale o supposto conflitto – con i soggetti e gli interessi tradizionalmente rappresentati dall'azione sindacale» A. LO FARO, *Immigrazione, lavoro e cittadinanza*, in "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 76/1997, p. 535 ss.

<sup>26</sup> Cfr. sul tema il lavoro dell'EU-OSHA, *Studio della letteratura sui lavoratori migranti*, in [http://osha.europa.eu/en/priority\\_groups/migrant\\_workers/migrantworkers.pdf](http://osha.europa.eu/en/priority_groups/migrant_workers/migrantworkers.pdf). Le rivelazioni statistiche indicano che i settori più rischiosi in termini di frequenza infortunistica sono quelli in cui è massiccio l'intervento manuale del lavoratore, con peculiare riguardo alle fasi in cui lo stesso viene a contatto diretto con i fattori di rischio specifici del singolo ambiente di lavoro, quali, ad esempio, i macchinari, le alte temperature, le polveri, le schegge, gli scarti delle lavorazioni, ecc: v. i dati Inail in <https://appsricercascientifica.inail.it/im/indexdati.asp>.

<sup>27</sup> Si è realizzata una sorta di "geografia dei mestieri" per cui alcune etnie tendono a specializzarsi in specifiche occupazioni anche in ragione di reti etniche che costituiscono un'interfaccia tra i nuovi arrivati e il mercato del lavoro. Ad esempio in agricoltura prevalgono lavoratori indiani (29,4%) seguiti da tunisini (17,8%), marocchini (9,2%), albanesi (8,5%); nei servizi si trovano filippini (68,5% del totale degli occupati della comunità) seguiti da ucraini (66,8%), cingalesi, (54,8%), moldavi (49,7%), ecuadoregni (49,3%), peruviani (47,5%); nell'industria si registrano ghanesi (57,9%), indiani (35,3%), pakistani (35,2%), cinesi (27,2%), marocchini (26,9%); nel commercio si registra la presenza di cinesi (40,6%), bengalesi (28,6%), marocchini (20%), pakistani (17,6%), tunisini (13,9%); nelle costruzioni prevalgono gli albanesi (27%) seguiti da egiziani (22,3%), tunisini (14,5%) e marocchini (11,7%). Su tali aspetti v. i dati riportati nel VI rapporto annuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *I migranti nel mercato del lavoro in Italia*, 2016, spec. p. 32, in <http://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Sesto-Rapporto-Annuale-I-migranti-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-2016.aspx>.

<sup>28</sup> Sull'asimmetria tra livello di istruzione dei lavoratori immigrati e impieghi svolti, cfr. i dati pubblicati da ultimo nel VII rapporto annuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, cit., spec. pp. 43-45, che segnala, in relazione al livello di istruzione equivalente alla laurea, che la percentuale dei lavoratori stranieri che svolgono lavoro manuale non qualificato corrisponde al 21% mentre quella degli italiani è dello 0,5%.

<sup>29</sup> Su tali aspetti v. lo studio "*Le conseguenze della crisi sul lavoro degli immigrati in Italia*" realizzato dalla Fondazione Di Vittorio della Cgil, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio

## 2.1. Incidenza dell'ostacolo linguistico e della transculturalità

La complessa esperienza della migrazione genera un ulteriore elemento di fragilità rappresentato dalla barriera linguistica che, per effetto di un circolo vizioso, sviluppa e moltiplica le ricadute negative sull'integrazione dell'immigrato dentro e fuori il contesto aziendale e favorisce l'esposizione a fenomeni di prepotenza e a discriminazioni che ne pregiudicano la salute<sup>30</sup>.

Siffatto ostacolo è, del resto, associato ad altre concause nell'incremento dell'incidenza infortunistica e tecnopatica tra i lavoratori stranieri. Ci si riferisce, in particolare, alla minore diffusione della cultura della sicurezza del lavoro e alla più bassa percezione dell'esposizione al pericolo, della comprensione e accettazione del rischio lavorativo, dell'importanza del rispetto delle regole e delle procedure aziendali volte a eliminare o ridurre al minimo il rischio; profili, questi, di carattere culturale e metaculturale fortemente condizionati dalla provenienza geografico-nazionale della popolazione immigrata. Diversi studi individuano la transculturalità come variabile che incide sull'accadimento dell'infortunio lavorativo<sup>31</sup>: comportamenti, modi di agire, abitudini che scaturiscono dalla civiltà geografico-nazionale di appartenenza, vale a dire dal patrimonio di conoscenze, esperienze, nozioni, valori comuni e diffusi propri di un popolo (influenzati peraltro da contesto storico, politico e religioso), nonché situazioni che possono nascere dall'interazione fra le varie culture gruppalì presenti nell'ambiente

---

sulle migrazioni, che ha analizzato le condizioni dei lavoratori stranieri occupati in Italia nel quinquennio 2011-2015: i dati attestano che la retribuzione media di un lavoratore immigrato rispetto a quella di un lavoratore italiano è più bassa del 24% e il divario aumenta tra le donne (fino a toccare il 30%). In valore, un lavoratore straniero dipendente a tempo pieno percepisce in media 362 euro netti al mese in meno rispetto a uno italiano.

<sup>30</sup> Sulla discriminazione subita nell'ambiente di lavoro quale fattore di esposizione a rischio per la salute degli immigrati cfr. M.A. SALVATORE, G. BAGLIO, L. CACCIANI, A. SPAGNOLO, A. ROSANO, *La discriminazione nell'ambiente di lavoro tra gli immigrati in Italia*, in "La Medicina del Lavoro", 2012, n. 4. Lo studio evidenzia che tra gli uomini il rischio di percepire fenomeni di prepotenza o discriminazione è risultato più elevato per gli immigrati rispetto agli italiani, in riferimento a tutte le aree geografiche di provenienza considerate (limitatamente ai lavoratori immigrati sono risultati maggiormente a rischio gli operai e i residenti nelle regioni del Centro-Sud); tra le donne, un più alto livello di esposizione si è registrato per le lavoratrici sudamericane e africane rispetto alle italiane.

<sup>31</sup> F. DE PASQUALE, *La percezione e rappresentazione del rischio: studio ed analisi di gruppi di lavoratori di diverse nazionalità e culture occupati in edilizia*, in "Quaderni AiFOS", n. 3/2012, p. 46 ss., spec. p. 61, e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici. V. altresì F. BACCHINI, *La valutazione dei rischi lavorativi e la provenienza da altri Paesi*, in "Tutela e Sicurezza del Lavoro", n. 2/2013, p. 53 ss., che studia l'impatto della provenienza geografico-nazionale sulla rischiosità infortunistico-prevenzionale dell'attività lavorativa utilizzando i lavori di GEERT HOFSTEDE sulle "dimensioni" della diversità culturale che forniscono uno schema per stabilire le differenze comportamentali dei lavoratori appartenenti a diverse culture nazionali. Tra gli altri, evidenziano il nesso tra provenienza geografica e percezione del rischio, da ultimo, i dati pubblicati dall'Inail nel volume *"Salute e sicurezza in agricoltura. Un'indagine conoscitiva su lavoratori immigrati"*, cit., nonché i dati diffusi dall'EU-OSHA, *Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/diverse-cultures-at-work-ensuring-safety-and-health-through-leadership-and-participation>.

lavorativo, hanno ricadute significative sul versante della salute e sicurezza sul lavoro in ragione della correlazione tra appartenenza a un gruppo etnico e percezione/rappresentazione dei rischi, che influenza l'assunzione di comportamenti corretti e autoprotettivi.

Non a caso molti studi sullo stato di salute dei lavoratori immigrati utilizzano la distinzione elaborata dalla Banca mondiale tra immigrati nati in Paesi a sviluppo avanzato (PSA) e immigrati nati in Paesi a forte pressione migratoria (PFMP) – rispetto alla quale si registrano differenze significative quanto a genere, età, *skill level*, distribuzione nei settori economici – ed evidenziano tassi di incidenza infortunistica tra i lavoratori di sesso maschile provenienti da PFMP superiori rispetto a quelli nati in PSA sia per il totale degli eventi sia per gli infortuni gravi, segnalando differenze importanti per nazionalità<sup>32</sup>.

### 3. Il d.lgs. n. 81/2008 e l'azione dei soggetti del sistema istituzionale di prevenzione

Cogliendo le sollecitazioni provenienti dalle istituzioni internazionali ed europee, che inseriscono il lavoratore immigrato tra i “*priority groups*” per i quali predisporre una strategia specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro<sup>33</sup>, il legislatore italiano, negli anni più recenti – essenzialmente con l'introduzione del T.U. (d.lgs. n. 81/2008) –, ha provato a costruire un sistema differenziato e funzionalizzato di tutele per tali lavoratori<sup>34</sup>. L'intero *corpus* normativo si ispira alla protezione di alcune caratteristiche valoriali, tra cui la condizione di immigrato,

<sup>32</sup> Al riguardo v., tra i più recenti, lo studio A. BENA, M. GIRANDO, *Rischio infortunistico nei lavoratori immigrati in Italia: differenze per caratteristiche lavorative e per età*, in “Epidemiologia & Prevenzione”, 2014, p. 208 ss. che evidenzia differenze importanti per nazionalità (ad esempio, i marocchini hanno rischi sistematicamente superiori, mentre i rumeni risultano meno esposti in percentuale sul totale degli eventi ma presentano eccessi di rischio per infortuni gravi).

<sup>33</sup> Cfr. sul tema i lavori dell'International Organization for Migration (*Migration and the Right to Health: A Review of European Community Law and Council of Europe Instruments*, 2007, in [www.migrant-health-europe.org](http://www.migrant-health-europe.org)) e dell'EU-OSHA (*Studio della letteratura sui lavoratori migranti*, cit.). In dottrina sulla declinazione pluriordinamentale della disciplina dei processi migratori, *ex multis*, cfr. L. CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, cit.; S. GIUBBONI, *Diritti e solidarietà in Europa*, Bologna, il Mulino, 2012; AA. VV., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, cit. (e, *ivi*, in particolare L. GAROFALO, *Le migrazioni di ordine economico nel diritto internazionale e comunitario*, p. 19 ss. e B. VENEZIANI, *Il «popolo» degli immigrati e il diritto del lavoro: una partitura incompiuta*, p. 383 ss.); B. CARUSO, *Le politiche di immigrazione in Italia e in Europa: più Stato e meno Mercato?*, in “Diritto del mercato del lavoro”, n. 2/2000, p. 279 ss. Sui diversi modelli di integrazione europei si vedano, per tutti, G. CERRINA FERONI, *Diritto costituzionale e società multiculturale*, in “Rivista AIC”, n. 1/2017; F. SCUTO, *Diritti culturali e multiculturalismo nello Stato costituzionale*, in P. BILANCIA (a cura di), *Diritti culturali e nuovi modelli di sviluppo*, Napoli, Esi, 2016; E. ROSSI, F. BIONDI DAL MONTE, M. VRENNNA (a cura di), *La governance dell'immigrazione. Diritti, politiche e competenze*, Bologna, il Mulino, 2013.

<sup>34</sup> Sui principi di universalità, di globalità e di “personalizzazione” della tutela v. O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in “Lavoro e diritto”, 2012, spec. pp. 292-298, che, pur condividendo la scelta legislativa di «graduare l'intensità della tutela selezionando le norme applicabili a diverse categorie di soggetti», sottolinea il risultato «assai deludente» dell'operazione finale, «per l'inadeguatezza degli specifici adattamenti di volta in volta realizzati rispetto alle esigenze di tutela da più parti evidenziate» (p. 294).

come specificano le «finalità» del d.lgs. n. 81 (*ex* comma 1, art. 1, l'uniformità di tutela, mediante il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, va garantita anche con riferimento «alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati», oltre che con riguardo a fattori tradizionalmente considerati dal legislatore, quali età e genere).

La tutela, applicabile alla generalità dei lavoratori *stranieri*<sup>35</sup>, opera su due piani. Si interviene, da un lato, sollecitando l'adozione di specifiche misure promozionali da parte delle PA (art. 11, comma 6, del T.U.), misure non definite dal legislatore e rimesse all'azione dei soggetti istituzionali cui il T.U. assegna compiti di prevenzione, dall'altro, coinvolgendo, seppure talora solo implicitamente, i diversi soggetti privati che partecipano al sistema di prevenzione aziendale<sup>36</sup>.

Quanto al primo profilo, soprattutto grazie al sostegno dell'Inail, molte PA si sono attivate sperimentando principalmente iniziative informative e campagne di comunicazione volte a favorire la diffusione sul territorio della cultura della prevenzione, attività di studio-monitoraggio dell'andamento infortunistico e tecnopatico tra la popolazione immigrata, azioni tese ad assicurare il coordinamento tra organismi pubblici competenti in materia, nonché progetti finalizzati a supportare gli interventi formativi riservati a questa tipologia di lavoratori ovvero ad adeguare in peculiari settori le misure standard di tutela tenuto conto delle specificità generate dalla presenza di immigrati<sup>37</sup>. In questa direzione si segnala, ad esempio, un'interessante pubblicazione, realizzata dalla direzione territoriale Inail di Perugia-Terni, dal Cesf di Perugia e dal servizio Prevenzione e protezione dell'Asl Umbria 1, con l'obiettivo di offrire brevi indicazioni ai lavoratori musulmani e ai datori di lavoro che operano nel comparto cantieri e in quello agricoltura, per evitare il possibile incremento dei rischi di infortuni legati a caldo e fatica durante il digiuno nel periodo del Ramadan<sup>38</sup>.

Sempre nell'ambito del sistema istituzionale un utile contributo può essere fornito dallo strumento delle buone prassi, «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica» (art. 2, comma 1, lett. *v*) elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Ispesl, dall'Inail e dagli

---

<sup>35</sup> Il d.lgs. n. 81/2008 non specifica se l'ambito applicativo delle tutele è circoscritto ai soggetti extracomunitari ovvero opera anche nei riguardi degli appartenenti all'Unione europea. Sulla genericità delle diverse norme riferibili agli *immigrati* (art. 1, comma 1; art. 11, comma 6; art. 28, comma 1, che richiama i «lavoratori provenienti da altri paesi»; art. 36, comma 4; art. 37, comma 13), che induce a ritenerle applicabili alla generalità dei lavoratori *stranieri*, v. S. FERRUA, *I lavoratori immigrati*, cit., spec. pp. 427-428 ss.

<sup>36</sup> Sulla natura collaborativa dell'attuale sistema di prevenzione e sulla necessità che tutti partecipino e contribuiscano al buon funzionamento del sistema aziendale di sicurezza sul lavoro v. P. PASCUCCI, *Conclusioni al convegno Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, Pesaro 30 settembre 2016, in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>37</sup> Su tali profili v. G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e multiculturalismo: l'immigrazione come «fattore di rischio»*, cit., p. 315 ss.

<sup>38</sup> In [https://www.inail.it/cs/internet/docs/ucm\\_140564.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/ucm_140564.pdf).

organismi paritetici. Tali prassi – se validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita *ex art.* 6 del d.lgs. n. 81/2008 presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – consentono alle aziende che le adottano (o che adottano interventi coerenti con le buone prassi validate) di accedere alla riduzione del tasso di premio Inail dopo il primo biennio di attività. Ispirate alla medesima finalità di promozione della salute e sicurezza sul lavoro – ma non assistite da meccanismi premiali – sono altresì le prassi diffuse in molte realtà aziendali soprattutto grazie agli interventi degli attori collettivi che, con sempre maggiore frequenza, le formalizzano in atti di negoziazione collettiva (v. *infra* par. 7).

L'organizzazione e la circolazione delle buone pratiche dovrebbe essere favorita dal sistema informatico nazionale per la prevenzione (Sinp), una banca dati istituita ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2008 (ma resa operativa solo dal d. interministeriale n. 183 del 25 maggio 2016) al fine di incoraggiare la cooperazione tra i soggetti che, a vario titolo, si attivano nel campo della prevenzione, infittendo la rete necessaria per l'innalzamento globale dei livelli di tutela. A tale strumento se ne aggiunge uno specifico reso disponibile da tempo dall'Inail: un *database online* che raccoglie buone prassi e buone tecniche in materia di prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

### 3.1. La tutela offerta dal sistema di prevenzione aziendale

Più stringenti sono i vincoli delineati dal d.lgs. n. 81/2008 con riguardo al sistema di prevenzione aziendale. Qui l'esigenza di offrire tutela al lavoratore straniero si manifesta, *in primis*, nell'imposizione a carico del datore di lavoro dell'adozione di interventi protettivi mirati che devono discendere dall'assolvimento dell'obbligo – *ex art.* 28 – di valutare i rischi lavorativi connessi con la provenienza dei prestatori da altre nazioni, nonché dall'adozione di modalità di attuazione degli obblighi dell'informazione e della formazione (di cui agli artt. 36 e 37) capaci di soddisfare i principi di adeguatezza ed effettività pure quando il fruitore delle azioni informative e formative sia un lavoratore straniero.

È altresì individuabile in capo al datore – pure in forza dell'art. 2087 cod. civ.<sup>39</sup> – il vincolo di tener conto della presenza di lavoratori immigrati in fase di attuazione di tutti gli obblighi di prevenzione e di predisposizione delle «misure generali di tutela» di cui all'art. 15 del T.U., così anche nell'assegnazione/modifica delle mansioni, nel concreto esercizio dell'obbligo di vigilanza e, più in generale,

<sup>39</sup> Per l'ampia letteratura sull'art. 2087 cod. civ. si rinvia a P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e sistema civile (art. 2087 c.c.)*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 148 ss.; ID. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008.

nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione<sup>40</sup>.

Il T.U. non prevede un esplicito coinvolgimento degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale e tuttavia un'analisi del complessivo quadro normativo induce a riconoscere significativi spazi d'azione per taluni di essi. In particolare, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ciascuno limitatamente alle proprie attribuzioni e competenze, sono chiamati a dare il proprio contributo alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca un'applicazione differenziata della tutela in ragione delle condizioni individuali del lavoratore. Come emergerà più avanti (v. *infra* par. 6 e par. 7), il primo, oltre che intervenire in fase di valutazione dei rischi, durante l'esercizio della sorveglianza sanitaria e sul versante informativo-formativo, anche predisponendo protocolli personalizzati, può farsi promotore di percorsi finalizzati all'integrazione sanitaria del lavoratore immigrato e alla tutela del suo benessere; il secondo può offrire un apporto significativo sia in termini di segnalazione dell'emersione di rischi differenziati e aggiuntivi per i lavoratori immigrati e delle incidenze diversificate degli infortuni e/o tecnopatie sugli stessi, sia di monitoraggio dell'adozione delle correlate misure preventive e correttive necessarie, specialmente quelle che investono l'informazione e la formazione dei lavoratori.

#### 4. La valutazione e la gestione del "rischio" immigrazione

Il d.lgs. n. 81/2008 identifica nella valutazione dei rischi il principale strumento per costruire un modello di prevenzione aziendale attento alla variabile immigrazione.

In ossequio al principio di onnicomprensività la valutazione, per individuare le effettive caratteristiche di una realtà produttiva e organizzativa, deve avere ad oggetto «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori», compresi quelli riguardanti «gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari»<sup>41</sup>. Specificamente, l'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, colloca la circostanza che i prestatori di lavoro sopraggiungano «da altri paesi» tra le caratteristiche

---

<sup>40</sup> Sulla necessità di tener conto del "fattore immigrazione" in sede di attuazione di tutti gli obblighi generali di prevenzione, pur in assenza di prescrizioni specifiche, v. G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e multiculturalismo: l'immigrazione come «fattore di rischio»*, cit., p. 314.

<sup>41</sup> Art. 21, comma 2, della l. n. 39/2002 post Corte di Giustizia 15 novembre 2001, C-49/00 (in "Foro Italiano", 2002, IV, c. 18 ss. e *id.* 2002, IV, c. 431 ss. con nota di G. RICCI, *La Legge comunitaria del 2001: l'Italia prova ad adeguarsi ai «diktat» della Corte di Giustizia in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e orario di lavoro*) che ha imposto di considerare *tutti* i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Sulla tutela globale del diritto alla salute v. O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., spec. p. 294 ss. e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici. Con riguardo al tema della valutazione dei rischi v., anche per riferimenti, A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 686 ss.

peculiari in base alle quali suddividere i lavoratori al fine di verificare, in misura più appropriata, la loro esposizione ai pericoli e, conseguentemente, valutare gli specifici rischi lavorativi, identificare e porre in essere le adeguate misure per eliminare o ridurre probabilità e gravità di infortuni e malattie professionali.

Le condizioni, non esaustive, richiamate<sup>42</sup> sono tutte soggettive (salvo la condizione organizzativa relativa al modello contrattuale di instaurazione del rapporto) e connesse a caratteristiche proprie dei lavoratori normalmente salvaguardate dai divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro: esse indicano termini di aggregazione utili per eseguire una valutazione dei rischi (in fase preliminare e in sede di aggiornamento periodico) su gruppi di soggetti omogenei, e altresì rappresentano, come già sottolineato, qualità valoriali a cui si ispira tutto il T.U.<sup>43</sup>.

I rischi «particolari» dovranno essere oggetto di valutazione sia singolarmente che nella loro reciproca relazione, con un effetto moltiplicatore dell'esposizione in ipotesi di mancata considerazione o di sottovalutazione di uno di essi: nel caso di specie, la provenienza da altri paesi è un fattore frequentemente associato alla precarietà del lavoro per utilizzo di forme contrattuali non standard; a situazioni di stress, generato da rischi legati al contesto di lavoro (ruolo nell'organizzazione, relazioni interpersonali, ecc.) e al contenuto di lavoro (tipo di compiti, carico, ritmi e orari di lavoro, ecc.); alla presenza di rischi connessi all'età e al genere, tenuto conto degli elevati tassi di occupazione giovanile e femminile della manodopera immigrata<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Il legislatore include – oltre ai rischi derivanti dalla provenienza da altri paesi – i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale il lavoro viene prestato. Sul tema v. O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., p. 291 ss.; S. FERRUA, M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in TIRABOSCHI, FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, cit., 2009, p. 569 ss. Sulla “grande forza attrattiva” dello stress lavoro-correlato, unico fattore per cui si forniscono indicazioni specifiche per la valutazione, v. L. CALAFÀ, *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino, Giappichelli, 2009, p. 185 ss., spec. p. 188; nonché V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 6/2012, <http://olympus.uniurb.it>; M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 2/2011, <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>43</sup> F. BACCHINI, *La valutazione dei rischi lavorativi e la provenienza da altri Paesi*, cit., p. 54. V. anche G. NATULLO, *Differenze di genere e di culture nella prospettiva della sicurezza sul lavoro*, in R. SANTUCCI, G. NATULLO, V. ESPOSITO, P. SARACINI (a cura di), *“Diversità” culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, cit., p. 247 ss. In una diversa prospettiva si colloca la posizione di chi ritiene «stucchevole tale barocca reiterazione dell'idea di omnicomprensività dell'oggetto della valutazione, quasi che la continua precisazione di profili ulteriori possa rendere più chiaro ciò che è insito nella stessa categoria dell'art. 28» (così E. GRAGNOLI, *Sub artt. 28-30*, cit., p. 397, *contra* R. NUNIN, *Sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati*, cit., p. 80, per la quale, con riguardo ai lavoratori immigrati, «*repetita iuvant*»).

<sup>44</sup> Cfr. il VII rapporto annuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, cit.

All'esito della valutazione il datore – soprattutto con il contributo del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente – dovrà pianificare interventi aziendali di prevenzione, indicando le misure attuate e i dispositivi di protezione individuali adottati, ma pure il programma delle misure volte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, specificando «le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento» (art. 28, comma 2, lett. f)<sup>45</sup>.

I dati evidenziati in sede di valutazione saranno altresì utilizzabili da tutti gli attori della sicurezza che vi partecipano: ciascuno, nell'ambito dei rispettivi ruoli e attribuzioni, potrà assumere iniziative volte ad assicurare il pieno coinvolgimento dell'immigrato, favorendo la predisposizione di un ambiente di lavoro che sia in grado di assicurare il benessere degli individui che accoglie<sup>46</sup> e capace di integrare al suo interno i lavoratori stranieri<sup>47</sup>.

Pur non essendo disponibili, allo stato, per il “rischio” immigrazione testate metodologie di analisi mirate (fruibili, invece, per altri rischi come la movimentazione manuale carichi, l'età, ecc.), esistono strumenti – costruiti per lo più da gruppi interdisciplinari composti da medici del servizio sanitario nazionale, esperti in salute dei migranti e in promozione della salute e sicurezza sul lavoro e professionisti dell'area antropologica e sociologica – che possono supportare nell'attività di valutazione quando siano presenti in azienda lavoratori stranieri. Ci si riferisce, per esempio, allo strumento predisposto presso la Asl di Brescia – in attuazione del mandato *ex art. 11 del d.lgs. n. 81/2008 (v. supra par. 3)* – che consente di misurare il livello di vulnerabilità del lavoratore immigrato attraverso un'indagine sull'ambito lavorativo, personale e sociale<sup>48</sup>.

Le diversità culturali che esprimono le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione aziendale sono aspetti che, in sede di valutazione dei rischi e di elaborazione del relativo documento, assumono, o meglio dovrebbero

---

<sup>45</sup> V. M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 53, che sottolinea come tale previsione è di particolare significato sul piano operativo giacché finisce con il «combinare il profilo oggettivo di valutazione dei rischi con quello soggettivo, della professionalità, esperienza e formazione del lavoratore».

<sup>46</sup> Sul benessere organizzativo nei luoghi di lavoro v. P. PASCUCCI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in “Prisma Economia-Società-Lavoro”, n. 1/2016, p. 21 ss. Sulla necessità di apprestare attenzione anche agli aspetti del benessere “mentale” dei lavoratori immigrati, con riguardo soprattutto al contributo del medico competente, v. lo studio di S. PORRU, S. ELMETTI, C. ARICI, *Rischio psicosociale nei lavoratori immigrati: cosa si apprende dalla letteratura e da esperienze sul campo*, in “La Medicina del Lavoro”, n. 2/2014.

<sup>47</sup> Cfr. sul rischio emarginazione e discriminazione cui sono esposti i lavoratori immigrati M.A. SALVATORE, G. BAGLIO, L. CACCIANI, A. SPAGNOLO, A. ROSANO, *La discriminazione nell'ambiente di lavoro tra gli immigrati in Italia*, cit.

<sup>48</sup> Tale strumento è stato predisposto nell'ambito del progetto *Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri Paesi* avviato nel 2009 a seguito della sottoscrizione di un protocollo di intesa tra Asl di Brescia, Associazione industriale bresciana, Cgil, Cisl e Uil (in <https://www.cislbrescia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>).

assumere, un rilievo peculiare. Se, come sopra ricordato (*supra* par. 2.1), il problema della valutazione e della gestione del rischio lavorativo nei confronti dei lavoratori stranieri è connesso anche alla percezione del pericolo e alla selezione delle modalità con le quali, svolgendo l'attività lavorativa, ad esso ci si espone, risulta di grande interesse la conoscenza delle dimensioni culturali-nazionali che possono determinare (unitamente ad altre variabili: socio-demografiche, correlate al lavoro, individuali, organizzative) un comportamento consapevole, scrupoloso, prudente, oppure il suo opposto, e la loro interazione con quelle proprie del nostro Paese<sup>49</sup>. La stima del rischio che tenga conto dei valori culturali di base propri dei principali gruppi nazionali da cui provengono i prestatori impiegati nell'azienda consente, infatti, al datore di lavoro e agli altri attori della sicurezza di pianificare migliori strategie comunicative e di organizzare in maniera più efficiente ed efficace il *management* della prevenzione e della protezione della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro<sup>50</sup>.

Tali considerazioni involgono pure il fattore culturale dell'appartenenza religiosa.

Il caso più noto di rischio per la sicurezza e la salute derivante da una pratica religiosa, bisognoso di apposita valutazione, è sicuramente quello a cui si è già fatto cenno, relativo alla prestazione resa dal lavoratore di fede islamica durante il periodo del Ramadan, in ragione del divieto di assumere cibo e acqua dall'alba al tramonto (oltre che del vincolo di dedicarsi alla preghiera e alle opere di carità). È evidente che occorre valutare la ricaduta in termini antinfortunistico-organizzativi dell'osservanza di tali precetti religiosi, al fine di evitare di esporre i lavoratori praticanti a condizioni lavorative rischiose per se stessi, per i colleghi e gli altri soggetti su cui impatta la loro attività, a causa della oggettiva debolezza fisica e psichica in cui versano (com'è noto, il digiuno può causare calo di attenzione, disidratazione, perdita di coscienza, ipoglicemia, ecc.). All'esito di tale processo valutativo il bilanciamento del diritto alla salute e del diritto alla libertà di culto impone l'adozione di misure organizzative specificamente volte a tutelare i lavoratori interessati, affidando loro attività e compiti fisicamente meno dispendiosi e faticosi oppure predisponendo i turni o le squadre di lavoro, in modo da inserirli in attività notturne o, ancora, riducendo gli sforzi fisici durante le ore più calde, quando le temperature sono più elevate<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Una corretta percezione dei rischi, sia in termini qualitativi che quantitativi, costituisce un prerequisito per attivare comportamenti di prevenzione e gestione che consentano di operare in sicurezza. Su tali profili v. F. BACCHINI, *La valutazione dei rischi lavorativi e la provenienza da altri Paesi*, cit., p. 53 ss., spec. p. 61; F. DE PASQUALE, *La percezione e rappresentazione del rischio*, cit., p. 46 ss.

<sup>50</sup> Sul c.d. *Diversity Management*, inteso quale insieme dei principi, delle metodologie e delle prassi gestionali funzionali a un'organizzazione del lavoro orientata alla valorizzazione delle diversità culturali e di genere, v. i diversi contributi pubblicati in R. SANTUCCI, G. NATULLO, V. ESPOSITO, P. SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, cit., spec. parte I, p. 19 ss. e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici.

<sup>51</sup> F. BACCHINI, *La valutazione dei rischi lavorativi e la provenienza da altri Paesi*, cit., p. 62. Sulla possibilità per il diritto del lavoro di riconoscere spazio adeguato alle diversità culturali attraverso un'indagine con le «lenti» del tempo e della religione v. U. GARGIULO, *Identità culturale*

Nell'effettuare queste "operazioni" occorre, evidentemente, evitare pericolose stereotipizzazioni e fare attenzione a non alimentare pregiudizi o addirittura discriminazioni a danno dei lavoratori immigrati; piuttosto, una piena applicazione dei concetti e delle tecniche elaborate e (finora insufficientemente) sperimentate nell'ambito del diritto antidiscriminatorio può garantire il mantenimento dell'identità culturale dell'immigrato e favorirne l'integrazione in un contesto di uguaglianza di diritti ed effettiva parità di trattamento rispetto ai lavoratori autoctoni<sup>52</sup>.

##### 5. Il vincolo informativo e formativo

Nel sistema delineato dal T.U. si scorge una relazione circolare tra valutazione dei rischi, obblighi dell'informazione-formazione e controllo in ordine all'adempimento dei vincoli informativi e formativi<sup>53</sup>. Effettuata la valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro si può intervenire sul versante dell'informazione e della formazione con azioni differenziate, che consentano ai lavoratori di conoscere i pericoli presenti in azienda e di avere consapevolezza delle situazioni rischiose (e, prima ancora, consapevolezza del ciclo produttivo e delle singole lavorazioni) e delle modalità per svolgere le attività in sicurezza<sup>54</sup>. Solo l'effettivo soddisfacimento dei diritti di informazione e formazione rende esigibile il dovere *ex art.* 20 T.U. di attiva collaborazione del

---

*e tempo di lavoro: un'analisi della contrattazione collettiva*, in A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturali*, cit., p. 195 ss. e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici. Sui possibili limiti all'utilizzo del simbolismo religioso da parte del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro v., da ultimo, V. NUZZO, *Verso una società multiculturali. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, n. 324/2017.

<sup>52</sup> Sul diritto antidiscriminatorio quale strumento indispensabile per garantire la piena integrazione dell'immigrato v. L. CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, cit., spec. p. 82 ss., nonché gli autori citati *sub nota* n. 19.

<sup>53</sup> Così L. CAROLLO, *Informazione e formazione dei lavoratori*, in TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 490; R. DEL PUNTA, *Sub artt. 36-37*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, cit., vol. I, C. ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. Principi comuni*, p. 441 ss., spec. p. 446. Cfr. anche Min. Lav. risposta a interpello n. 4/2015 del 24 giugno. Sulla forte interazione tra attività di valutazione dei rischi e formazione già nel quadro nella normativa *pre* T.U. v. M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006, p. 97 ss.; in giurisprudenza Cass. pen., sez. IV, 28 gennaio 2008, n. 4063; Cass. pen., sez. IV, 22 aprile 2004, n. 18638 e da ultimo Cass. pen., sez. IV, 15 gennaio 2015, n. 1858.

<sup>54</sup> Sul carattere necessario degli adempimenti in tema di informazione e formazione, v. da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2014, n. 46820, in "Foro Italiano", 2014, 12, II, c. 652; in dottrina, sul rilievo di tali vincoli v., anche per riferimenti, M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro* cit., pp. 124-132; T. GIORNALE, *Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 716 ss.; P. PASCUCCI, *Ruolo della formazione nel sistema della sicurezza sul lavoro*, in "Quaderni di Rivista degli infortuni e delle malattie professionali", 2011, p. 31 ss.; ID., *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. Studi in onore di Tiziano Treu*, Napoli, Jovene, 2011, vol. II, p. 1115 ss.

prestatore di lavoro al sistema di sicurezza aziendale, dovere commisurato, appunto, alla formazione realmente ricevuta (con possibili e pur problematiche ripercussioni anche sul piano della responsabilità datoriale in ipotesi di violazione dell'obbligo formativo – e più in generale di sicurezza – e sul piano della rilevanza del concorso del fatto colposo del lavoratore alla produzione o all'aggravamento dell'evento lesivo)<sup>55</sup>.

Il legislatore impone un criterio di adeguatezza: l'informazione e la formazione devono essere commisurate ai peculiari rischi connessi alla realtà produttiva e alla singola posizione lavorativa («intesa nel senso sia di mansioni espletate e dei relativi rischi specifici che di tipologia contrattuale attraverso cui il lavoratore svolge la propria prestazione»<sup>56</sup>) e, quindi, dettagliate, complete e rese in modo chiaro e accessibile ai lavoratori<sup>57</sup>, nonché riproposte con una «certa ricorrenza temporale» – pur senza gravare eccessivamente sul datore<sup>58</sup> –, e in ogni caso di cambio delle mansioni<sup>59</sup>.

Conseguentemente, non soddisferà il criterio *de quo* la mera affissione della normativa o l'apposizione di segnaletica/istruzioni d'uso sugli impianti o sui macchinari<sup>60</sup>, né il solo «affiancamento» di un lavoratore «esperto»<sup>61</sup>; né potrà ritenersi adeguata un'azione formativa che si sostanzia in pochi e brevi incontri. In particolare, la Cassazione ha ritenuto non appropriata la formazione erogata a un lavoratore straniero in quanto concretizzatasi solo in due incontri di quindici minuti, sottolineando che sarebbe stato onere del datore «accertare se le

<sup>55</sup> Così R. DEL PUNTA, *Sub artt. 36-37*, cit., pp. 442-443, per il quale doveri di sicurezza a carico del lavoratore e diritti di informazione e formazione sono «un tutt'uno». Sulla possibilità per i lavoratori di invocare le previsioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e di attivare i rimedi di tipo civilistico previsti dall'ordinamento (in particolare: azione di adempimento in forma specifica o eccezione di inadempimento) a fronte dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro (consistente nella violazione o nella semplice non applicazione delle stesse) v. A. STOLFA, *Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici*, in «Diritto della sicurezza sul lavoro», n. 2/2016, II, spec. p. 6 ss.

<sup>56</sup> L. CAROLLO, *Informazione e formazione dei lavoratori*, cit., p. 492.

<sup>57</sup> Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2006, n. 34352; Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2000, n. 12775; Cass. pen., sez. IV, 26 ottobre 2004, n. 41707; Cass. pen., sez. IV, 20 dicembre 2007, n. 47137.

<sup>58</sup> Così R. DEL PUNTA, *Sub artt. 36-37*, cit., p. 451; M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 84.

<sup>59</sup> *Ex multis* Cass. pen., sez. IV, 21 marzo 2012, n. 11112 relativa a un lavoratore di nazionalità rumena.

<sup>60</sup> Su tali profili, v. per tutte, Cass. pen., sez. IV, 19 gennaio 2011, n. 9923, che sottolinea l'inadeguatezza dell'obbligo di informazione assolto dal datore mediante un semplice avviso affisso in bacheca per avvertire i lavoratori del gravissimo pericolo al quale erano sottoposti ove non avessero osservato una determinata direttiva (che, invece, risultava di frequente inosservata) relativa al comportamento da tenere sul luogo di lavoro (nella specie, non avvicinarsi a un laminato prima che questo fosse completamente fermo per evitare il rischio di essere colpiti da pezzi di metallo incandescente); Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14175; Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44649.

<sup>61</sup> Cass. pen., sez. IV, 26 ottobre 2004, n. 41642. Sul punto v. anche Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2006, n. 4161, Cass. pen., sez. IV, 17 ottobre 2006, n. 40294, per le quali non può attribuirsi alcun valore presuntivo al fatto che il lavoratore sia ritenuto esperto, non venendo meno, neppure in tale ipotesi, la necessità di un'adeguata formazione.

“procedure scritte” di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri<sup>62</sup>. In tal modo si evidenzia la necessità che l’informazione e la formazione soddisfino il principio di effettività, ovvero siano indirizzate a «ciascun lavoratore», così che con efficacia giungano ai destinatari, essendo individuabile in capo al datore un vero e proprio dovere di risultato, cioè di verifica che le nozioni siano state capite e assimilate dal destinatario che sia in grado di utilizzare correttamente i presidi di sicurezza<sup>63</sup>. Solo così i lavoratori potranno essere responsabilizzati a «prenderci cura» della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, come impone il richiamato art. 20 T.U.

### 5.1. *La centralità di interventi di alfabetizzazione*

L’individualizzazione e la commisurazione dell’informativa e dei percorsi formativi a ciascuna posizione lavorativa, traslate sulla figura del lavoratore immigrato, comportano non pochi oneri per il datore di lavoro, a cominciare da quello esplicitato agli artt. 36 e 37 relativo alla «previa verifica della comprensione della lingua utilizzata» nel percorso informativo e formativo; onere (non assistito da una specifica sanzione penale in ipotesi di violazione) che si sostanzia in un’operazione preliminare e integrativa, che di solito si effettua con la mera somministrazione di un test di comprensione della lingua.

La scarna disciplina legislativa in materia di formazione è stata integrata (in attuazione dell’art. 37, comma 2, del T.U.) da accordi elaborati in sede di Conferenza Stato-Regioni: ci si riferisce, per quanto qui di interesse, all’Accordo del 21 dicembre 2011 in tema di “Formazione dei lavoratori”<sup>64</sup>, che al paragrafo 2 ribadisce il dettato normativo sull’effettività della formazione ed esplicita, sia pure in modo esemplificativo, taluni possibili strumenti da porre in essere per superare le difficoltà derivanti da eventuali limitate competenze linguistiche dei lavoratori stranieri, come il supporto di un traduttore o di un mediatore interculturale<sup>65</sup>. Quest’ultima figura è stata molto utilizzata ma per lo più sul mero piano dell’interpretazione linguistica non nella sua più complessa funzione di tramite culturale: una rimodulazione degli interventi formativi dovrebbe, invece,

---

<sup>62</sup> Cass. pen., sez. IV, 1° ottobre 2013, n. 40605.

<sup>63</sup> In tal senso L. CAROLLO, *Informazione e formazione dei lavoratori*, cit., p. 491; M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli, 2002, p. 201.

<sup>64</sup> Sulla formazione per la sicurezza negli accordi Stato-Regioni v., da ultimo, M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 157-171.

<sup>65</sup> In particolare, l’accordo chiarisce che «nei riguardi dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore».

valorizzare il mediatore quale facilitatore dei processi di comunicazione e di apprendimento, come suggeriscono gli esiti di recenti sperimentazioni<sup>66</sup>.

L'Accordo precisa altresì che nei confronti dei lavoratori stranieri potranno essere previsti appositi programmi di formazione preliminare – non sostitutiva di quella contemplata nell'Accordo<sup>67</sup> – in modalità *e-learning* «anche ai fini di un più rapido abbattimento delle barriere linguistiche, onde garantire l'efficacia e la funzionalità dell'espletamento del percorso formativo e considerata l'attitudine dei sistemi informatici a favorire l'apprendimento»<sup>68</sup>.

Al di là del dato testuale, l'analisi complessiva dell'impianto normativo sembra imporre – *in primis* in capo al datore – l'obbligo di attivarsi con idonee azioni supplementari rispetto a quelle previste per i lavoratori autoctoni, finalizzate all'elaborazione di programmi di intervento linguistico volti a eliminare la distanza comunicativa e a favorire l'inserimento pieno dei lavoratori stranieri nell'organizzazione aziendale attraverso la creazione di un linguaggio “comune”. Ciò in quanto il *deficit* di comunicazione ostacola la relazione con l'altro (datore, superiore gerarchico, collega) e l'interscambio di messaggi<sup>69</sup>: si configura – come si è già anticipato – come un significativo fattore di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori perché determina, all'interno dell'ambiente di lavoro, la non comprensione delle corrette modalità di svolgimento delle mansioni e delle modalità applicative delle misure di prevenzione previste, delle consuetudini organizzative, ambientali e relazionali proprie della realtà produttiva, nonché si traduce in scarsa incidenza della formazione e in un'inclusione solo parziale del lavoratore nel sistema di sicurezza aziendale. Non a caso la giurisprudenza individua un nesso di causalità tra infortunio occorso al lavoratore e omessa somministrazione di una formazione adeguata, in una lingua «comprensibile»<sup>70</sup>.

Gli interventi di alfabetizzazione producono notevoli ripercussioni positive sull'immigrato – lavoratore ma prima ancora *persona* – e sul complesso aziendale: un lavoratore linguisticamente autonomo è innanzitutto più attivo sul fronte della

<sup>66</sup> V., per tutti, il progetto *Sicurezza e salute dei lavoratori stranieri del comparto edile*, su cui v. nota n. 76.

<sup>67</sup> M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 162.

<sup>68</sup> Sull'apprendimento con modalità *e-learning* è intervenuto da ultimo l'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, accordo diretto a individuare i requisiti della formazione dei responsabili e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP) ma con una portata ben più ampia, incidendo in modo rilevante sulla regolamentazione in generale della formazione e sulla interpretazione delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sulla efficacia della formazione erogata in aula o sul luogo di lavoro ma “a distanza” v. i diversi contributi pubblicati in *La formazione e-learning nella sicurezza sul lavoro*, in “Quaderni AiFOS”, n. 4/2014.

<sup>69</sup> Su tali aspetti v. C. DELFINI, *Alfabetizzazione dei lavoratori stranieri per l'inclusione sociale nell'occupazione*, in “Quaderni AiFOS”, n. 3/2012, p. 72 ss.

<sup>70</sup> Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2015, n. 14159, relativa al caso di un lavoratore di nazionalità indiana. Sul rilievo che assume il *deficit* cognitivo v. Cass. pen., sez. III, 3 ottobre 2016, n. 41129, che interviene su una fattispecie di omessa formazione del preposto straniero che in giudizio «non riusciva nemmeno a leggere in italiano la dichiarazione di impegno a dire la verità» e che avrebbe dovuto vigilare sull'osservanza del PiMUS (piano di montaggio, uso e smontaggio dei ponteggi) che era redatto in lingua italiana.

prevenzione perché è in grado di leggere istruzioni, riconoscere segnali, verbali e non, della cultura italiana, formulare richieste di chiarimenti, segnalare pericoli, esprimersi con capacità critica; inoltre è più consapevole del proprio ruolo in azienda, sviluppa una migliore capacità di dialogo e di interazione con i colleghi di lavoro, con i superiori gerarchici e con il datore, si sente parte di una comunità e il suo stato di benessere previene (o, comunque, contiene) il disagio e lo orienta verso comportamenti virtuosi dentro e fuori l'ambiente di lavoro<sup>71</sup>.

È evidente che la conoscenza della lingua italiana non risulta sufficiente ai fini della comprensione dei diritti e degli obblighi previsti dalla normativa "tecnica" in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma costituisce un indispensabile primo passo verso l'acquisizione di comportamenti responsabili e sicuri.

Insegnare la sicurezza (e prima ancora l'italiano e la cultura linguistica verbale, iconica e gestuale) a un lavoratore adulto straniero è un'operazione complessa che richiede un approccio comunicativo e non solo grammaticale che insegni «a usare la nuova lingua»<sup>72</sup>, si basi sul coinvolgimento attivo dei destinatari e sul rispetto e riconoscimento delle diversità dei lavoratori, delle loro esperienze, del *background* di appartenenza<sup>73</sup>. In altri termini, l'intervento formativo andrebbe strutturato in modo da agire sui molteplici livelli di incomprensione riscontrabili: da quello prelinguistico, legato alla difficoltà di espressione dei vissuti interiori, a quello linguistico, derivante dalla mancata o scarsa conoscenza di una lingua "comune"; da quello metalinguistico, emergente da simbolizzazioni non condivise, a quello culturale, nonché a quello metaculturale, connesso alle differenze ideologiche, filosofiche e religiose. Ne consegue la necessità di articolare il percorso formativo attraverso un modello «circolare e flessibile organizzato per blocchi (...) variamente combinabili in modo da favorire la diversificazione degli itinerari didattici di compensazione delle lacune e di consolidamento delle abilità possedute»<sup>74</sup>; una strutturazione che tenga conto dei fruitori e dell'ambito in cui operano, con materiali didattici che utilizzino il lessico

---

<sup>71</sup> V. C. DELFINI, *Alfabetizzazione dei lavoratori stranieri*, cit. Sulla conoscenza della lingua italiana come risorsa strumentale per sviluppare nuove relazioni, legami, scambi, per imparare a stare insieme, per costruire una comunità aperta a tutti, inclusiva, che rispetti la persona v. V. VOLPE, M. BELLONI, *Stranieri per apprendere*, in "Quaderni AiFOS", n. 3/2012, p. 115 ss.

<sup>72</sup> Così G. GARUTI, *Lavorare in italiano*, in M. BELLONI, M. CARCANO, G. GARUTI, V. VOLPE (a cura di), *Stranieri per apprendere: la formazione per l'inserimento lavorativo*, Milano, Franco Angeli, 2011, p. 35 ss. Cfr. altresì su tali profili A. GHIBELLINI, C. ALESSANDRINI, *Stranieri e infortuni: in/formazione. L'esperienza nel settore edile*, in "Quaderni AiFOS", n. 3/2012, p. 95 ss.; G. MORELLI, *La conoscenza della lingua può salvare la vita*, in [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it), 13 dicembre 2010.

<sup>73</sup> Su tali profili v. F. ZANETTI, *Formazione alla sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati: sfide didattiche e diritti di cittadinanza*, in "Quaderni AiFOS", n. 3/2012, p. 66 ss.; V. VOLPE, M. BELLONI, *Stranieri per apprendere*, cit., che sottolineano l'importanza di utilizzare un approccio orizzontale-partecipativo, che stimoli ad avere fiducia in se stessi e negli altri, a sentirsi riconosciuti, stimati, partecipi nel gruppo di formazione.

<sup>74</sup> P. DIADORI, *Insegnare l'italiano ai lavoratori immigrati*, in P. DIADORI (a cura di), *Insegnare italiano a stranieri*, Firenze, Le Monnier, 2001, p. 133 ss., pp. 143-144.

e le espressioni non verbali più frequentemente adoperate in azienda e facciano riferimento a situazioni concrete che offrano spunti per chiarire dubbi o incomprensioni pure mediante momenti di osservazione sul campo, esercitazioni, giochi di ruolo, lavori di gruppo, simulazioni. Ciò anche perché l'apprendimento è un processo composito che attiva aspetti affettivi, relazionali, emotivi, per cui coinvolge *in toto* la persona che, soprattutto se è adulta, va sostenuta principalmente sul versante non cognitivo<sup>75</sup>. Utili spunti possono derivare dall'implementazione degli esiti di sperimentazioni – talora promosse dagli organismi paritetici – volte a definire moduli formativi destinati ai lavoratori stranieri, come, per esempio, il progetto *Sicurezza e salute dei lavoratori stranieri del comparto edile*, realizzato dall'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà, in partenariato con l'Inail<sup>76</sup>.

Lo sviluppo delle indispensabili competenze linguistiche non è rimesso al solo intervento (e alla sola responsabilità) del datore di lavoro, almeno in relazione ai lavoratori extracomunitari: la riforma del 2012 del d.lgs. n. 286/1998, c.d. T.U. immigrazione, collega il rilascio del permesso di soggiorno allo svolgimento di un'attività formativa di base, con l'obiettivo di favorire l'integrazione ovvero la convivenza dei cittadini italiani e di quelli stranieri legalmente soggiornanti nel territorio nazionale «nel rispetto dei valori sanciti dalla Costituzione italiana»<sup>77</sup>; integrazione che è fondamentale per avere buoni risultati sul versante della sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, dal 10 marzo 2012 gli stranieri che richiedono il rilascio di un permesso di soggiorno devono sottoscrivere presso la Prefettura o la Questura un “accordo d'integrazione” con cui si impegnano, tra l'altro, ad acquisire un livello adeguato di conoscenza della lingua italiana parlata, una sufficiente conoscenza

<sup>75</sup> V. VOLPE, *Premessa. Stranieri per apprendere*, in *Stranieri per apprendere: la formazione per l'inserimento lavorativo*, cit., p. 9 ss.; E. STOFLEER, *Creazione di un modello formativo sulla sicurezza per lavoratori stranieri*, in “Quaderni AiFOS”, n. 3/2012, p. 85 ss.

<sup>76</sup> L'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà è un ente pubblico, centro di riferimento della rete nazionale per le problematiche di assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà, nonché centro nazionale per la mediazione transculturale in campo sanitario (in <http://www.inmp.it>). L'INPM, grazie al finanziamento del programma CCM 2013, ha, tra gli altri, realizzato il progetto *Sicurezza e salute dei lavoratori stranieri del comparto edile*, finalizzato a: 1. definire un modulo formativo sperimentale sul diritto alla salute e sulla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, destinato ai lavoratori stranieri del comparto edile (che sia parte di un modello replicabile di azione info-formativa, nel quadro del d.lgs. n. 81/2008); 2. accrescere le conoscenze dei lavoratori stranieri in merito alle norme generali su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché sulle modalità di accesso e di funzionamento del servizio sanitario nazionale, nel quadro della normativa sul diritto alla salute (in <http://www.inmp.it/index.php/ita/Progetti/Progetti-2014/Sicurezza-e-salute-dei-lavoratori-stranieri-del-comparto-edile-CCM-2013>). Sugli organismi paritetici, cui il T.U. affida un ruolo specifico in materia di formazione (art. 37, comma 12 e 51, comma 3-bis T.U.), v. *infra* par. 7.

<sup>77</sup> V. d.P.R. 14 settembre 2011, n. 179, *Regolamento concernente la disciplina dell'accordo di integrazione tra lo straniero e lo Stato*, emanato ai sensi dell'art. 4-bis, del d.lgs. n. 286/1998, *Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*.

dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica e dell'organizzazione e del funzionamento delle istituzioni pubbliche in Italia; una sufficiente conoscenza della vita civile in Italia, con peculiare riferimento agli obblighi fiscali e ai settori della sanità, della scuola, dei servizi sociali, del lavoro. Dal canto suo, lo Stato italiano deve assicurare al sottoscrittore dell'accordo di integrazione il godimento dei diritti fondamentali e la pari dignità sociale, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali e sociali, prevenendo ogni manifestazione di razzismo e di discriminazione; inoltre deve sostenere il processo di integrazione dello straniero e assicurargli la formazione civica e un adeguato supporto all'informazione sulla vita in Italia. All'accordo di integrazione è legato un sistema di crediti – che in base al comportamento dell'immigrato aumentano (in caso di frequenza di corsi di studi, registrazione di un contratto di affitto, scelta del medico di base ecc.) e diminuiscono (a fronte della commissione di reati e gravi infrazioni della legge) – studiato in modo da sollecitarlo a mantenere fede al “patto” con lo Stato per conservare il permesso di soggiorno<sup>78</sup>.

È evidente che tali previsioni dovrebbero evitare che lo straniero extracomunitario acceda al lavoro senza una formazione generale preliminare<sup>79</sup>.

In una diversa prospettiva si segnala che un rafforzamento della formazione di base del lavoratore immigrato potrebbe derivare dalla riorganizzazione della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro che potrebbe portare all'auspicata integrazione dell'informazione e della formazione di cui agli artt. 36 e 37 T.U. nel sistema generale dell'istruzione e della formazione professionale<sup>80</sup>. La riforma è *in itinere* e si confronterà con un più ampio riordino della materia e del ruolo dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro istituita dal d.lgs. n. 150/2015, attuativo del c.d. *Jobs Act*<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> Al momento della richiesta del permesso di soggiorno allo straniero, con la sottoscrizione dell'accordo, vengono attribuiti 16 crediti, l'obiettivo è arrivare a quota 30: dopo due anni c'è una verifica al cui superamento è subordinata la conservazione del permesso di soggiorno (salvo un anno per recuperare). Per favorire la formazione viene data la possibilità di frequentare entro 90 giorni dalla data della sottoscrizione un corso gratuito di formazione civica presso i centri di istruzione per gli adulti o i centri territoriali permanenti.

<sup>79</sup> Sulla rilevanza pratica e politica-ideologica di tale accordo v. V. PINTO, *Migrazioni economiche e rapporti di lavoro. Alcuni spunti di riflessione*, cit., spec. p. 249 ss.; F. BIONDI DAL MONTE, M. VRENNNA, *L'accordo di integrazione ovvero l'integrazione per legge. I riflessi sulle politiche regionali e locali*, in E. ROSSI, F. BIONDI DAL MONTE, M. VRENNNA (a cura di), *La governance dell'immigrazione. Diritti, politiche e competenze*, cit., p. 253 ss.

<sup>80</sup> R. DEL PUNTA, *Sub. artt. 36-37*, cit., p. 444.

<sup>81</sup> Su tali novità legislative v. F. BASENGHI, A. RUSSO (a cura di), *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2016; M. ESPOSITO, G. DELLA PIETRA (a cura di), *L'accesso alla sicurezza sociale. Diritti soggettivi e tutele processuali*, Torino, Giappichelli, 2015.

## 6. Salute del migrante e contributo del medico competente tra vincoli e opportunità

Alla costruzione di un ambiente di lavoro realmente inclusivo, che garantisca un'applicazione differenziata della tutela in ragione delle condizioni individuali del lavoratore, pur in assenza di un esplicito riferimento normativo, può contribuire in misura significativa il medico competente<sup>82</sup> nell'esercizio delle importanti funzioni (operative/di accertamento, informative e collaborative/partecipative) che gli assegna il d.lgs. n. 81/2008; funzioni che deve svolgere secondo i «principi della responsabilità sociale» ex art. 25 T.U. e i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (che richiama, per quanto qui interessa, l'equità).

Per varie ragioni, anche contingenti, il medico competente è spesso il primo, talora l'unico, sanitario con cui i lavoratori stranieri entrano in contatto, per cui è essenziale che attivi e alimenti un circolo virtuoso che, attraverso il miglioramento della salute (intesa in senso ampio, quale benessere biologico e psichico dell'individuo comprendente, quindi, anche la salute mentale<sup>83</sup>), favorisca un'effettiva e completa integrazione dell'immigrato<sup>84</sup>.

In particolare, il medico competente, nello svolgere le funzioni operative e, principalmente, l'attività di sorveglianza sanitaria, deve prestare una peculiare attenzione alla ricostruzione, non sempre agevole soprattutto per motivi linguistici, dell'anamnesi lavorativa, con specifico riferimento a lavori gravosi, rischiosi e precari, e dell'anamnesi patologica. Quest'ultima, realizzata mediante un esame obiettivo ed esami strumentali e/o di laboratorio (i cui valori teorici di riferimento andrebbero calibrati in funzione dell'etnia del lavoratore<sup>85</sup>), è

<sup>82</sup> Sul ruolo propulsivo del medico competente, titolare di un'autonoma posizione di garanzia in materia sanitaria, v., anche per riferimenti di dottrina e giurisprudenza, M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., spec. pp. 106-115.

<sup>83</sup> Sul concetto di salute v. i contributi citati alla nota n. 10. Sul benessere "mentale" dei lavoratori immigrati, con riguardo al contributo del medico competente, v. lo studio di S. PORRU, S. ELMETTI, C. ARICI, *Rischio psicosociale nei lavoratori immigrati: cosa si apprende dalla letteratura e da esperienze sul campo*, cit.

<sup>84</sup> Su tali profili v. S. PORRU, C. ARICI, *Il Medico del Lavoro/Competente e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori immigrati: focus sulla sorveglianza sanitaria*, in "Quaderni AiFOS", n. 3/2012, p. 33 ss.; S. IAVICOLI, A. VALENTI, B. PERSECHINO, *La gestione dei lavoratori stranieri in Italia*, in "Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia", 2011, 33:3, p. 355 ss. spec. p. 362; S. PORRU, C. ARICI, *Immigrazione e lavoro. Riflessioni su ruoli ed opportunità per il Medico del Lavoro nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori migranti*, in "Medicina del Lavoro", 2010, 101 (Suppl 2), p. 79 ss. Cfr. altresì gli Atti del 72° Congresso nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale, sessione "La prevenzione in rapporto alle differenze di genere, di età e per i lavoratori provenienti da altri paesi?", Firenze 25 - 28 novembre 2009.

<sup>85</sup> I valori di riferimento forniti dai laboratori per gli accertamenti chimico-clinici e quelli per gli esami strumentali sono ottenuti su campioni di soggetti residenti nel territorio italiano, con problemi di interpretazione e incerta validità per popolazioni provenienti da altre aree geografiche. Talora esistono, comunque, strumenti che possono essere di supporto alla valutazione degli esiti degli accertamenti da parte del medico competente: v., ad esempio, le linee guida elaborate nel 2009 dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale relativamente alle prove di funzionalità respiratoria che possono essere di ausilio per la sorveglianza sanitaria di lavoratori esposti ad irritanti e tossici per l'apparato respiratorio.

funzionale alla diagnosi clinica ed eziologica, nonché all'identificazione di eventuali condizioni di suscettibilità genetica (es. carenze enzimatiche presenti in alcuni gruppi etnici) e/o acquisita (es. disordini metabolici prevalenti in alcune etnie) di cui tener conto ai fini di un'adeguata sorveglianza sanitaria, preventiva e periodica, e dell'adozione di provvedimenti di idoneità-inidoneità lavorativa. In questa fase il medico dovrebbe indagare sulle differenze culturali e religiose che possono condizionare sia lo stile che le abitudini di vita che la percezione di salute e malattia (si pensi al digiuno per motivi religiosi, all'uso di medicine non convenzionali, all'assunzione di alcolici, ecc.) e sollecitare la predisposizione di protocolli personalizzati di integrazione sanitaria del lavoratore immigrato.

Le informazioni così acquisite devono essere condivise con i lavoratori interessati (e su richiesta con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)<sup>86</sup>, che hanno il diritto di conoscere il significato degli accertamenti cui sono sottoposti, nonché ovviamente essere inglobate nel processo di valutazione del rischio e nel conseguente piano aziendale di gestione della sicurezza, anche con mirate azioni informative e formative. Ad esempio, la presenza in azienda di lavoratori di fede islamica praticanti il Ramadan dovrebbe indurre il medico competente a valutare la predisposizione di un apposito piano di monitoraggio per la sicurezza durante questo periodo al fine di prevenire effetti negativi sui soggetti maggiormente sensibili al digiuno e alla carenza di acqua, nonché per garantire momenti di informazione e di formazione specifica (anche sul rapporto tra lavoro e digiuno), avvalendosi, quando possibile, di mediatori culturali.

È auspicabile che, sfruttando il processo imposto all'art. 40 T.U.<sup>87</sup>, si attivi un dialogo con il sistema sanitario della regione in cui vive e lavora il migrante, che favorisca la conoscenza e il monitoraggio dei principali problemi di salute di questo segmento vulnerabile della popolazione su cui impatta l'attività, al fine di organizzare servizi capaci di soddisfare i bisogni specifici di protezione<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Peraltro, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti effettuati e, più in generale, tutte le considerazioni in merito a eventuali differenze etniche in tema di rischio, di descrizione dello stato di salute, di provvedimenti preventivi specifici per i lavoratori stranieri, devono essere comunicati nella riunione periodica ai rappresentanti per i lavoratori della sicurezza e agli altri protagonisti del sistema di sicurezza aziendale.

<sup>87</sup> *Ex* art. 40 T.U. il medico competente ha l'obbligo di trasmettere al servizio competente per territorio i dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti alla sorveglianza sanitaria. I contenuti e le modalità di trasmissione sono stati definiti con decreto interministeriale del 9 luglio 2012, modificato con decreto del 6 agosto 2013.

<sup>88</sup> Sul modo in cui il diritto alla salute viene assicurato e fruito dai migrati v. I. BIGLINO, A. OLMO, *La Salute come Diritto Fondamentale: Una ricerca sui migranti a Torino. Rapporto di ricerca LDF n.1/2012*, in [www.labdf.eu/pubblicazioni/rapporti](http://www.labdf.eu/pubblicazioni/rapporti), cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici.

## 7. Rappresentanze dei lavoratori, organismi paritetici e sistema di sicurezza aziendale "inclusivo"

Un utile supporto alla definizione di un sistema di sicurezza aziendale attento alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori immigrati può infine venire dalle rappresentanze dei lavoratori, a cominciare dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché dalle rappresentanze paritetiche.

Il d.lgs. n. 81/2008 delinea la figura di una rappresentanza dei lavoratori specializzata che, per quanto qui di interesse, può agire su più fronti. Il rappresentante *in primis* può segnalare la presenza di rischi differenziati e aggiuntivi che riguardino i lavoratori stranieri; porre all'attenzione degli attori della prevenzione aziendale le incidenze diversificate degli infortuni e/o tecnopatie che colpiscono tali lavoratori; effettuare un monitoraggio attento e costante in merito all'adozione delle specifiche misure preventive e correttive contemplate nel documento di valutazione dei rischi. Inoltre, può controllare l'approccio datoriale alla informazione e alla formazione dei lavoratori immigrati, sia in sede di discussione obbligatoria dei programmi di informazione e formazione (prevista, *ex art.* 35, comma 2, lett. *d*, durante la riunione periodica), sia nel corso della consultazione obbligatoria imposta per l'organizzazione dell'attività di formazione dall'art. 50, comma 1, lett. *d*, a carico del datore di lavoro<sup>89</sup>.

Chiaramente la tutela collettiva per essere effettiva richiede un rappresentante consapevole del ruolo (cui deve essere chiara la logica di specializzazione funzionale sottesa al modello partecipativo)<sup>90</sup>, che, quindi, deve ben conoscere i fattori di rischio specifici dei lavoratori stranieri; ragion per cui il legislatore impone percorsi formativi *ad hoc* destinati ai soggetti che esercitano attività di prevenzione (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, addetti alla prevenzione incendi, ecc.).

Sebbene il sistema sotteso al T.U. non preveda la codeterminazione delle scelte finali, riservate all'imprenditore, la partecipazione debole è controbilanciata da alcuni strumenti che consentono al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per un verso, di esercitare autonomi poteri propositivi per sovrintendere e partecipare in tempo reale a ogni processo decisionale del datore inerente alla sicurezza del posto di lavoro e, per l'altro, di garantire la giustiziabilità dei diritti delle rappresentanze e di assicurare un costante dialogo

<sup>89</sup> Sul ruolo che possono giocare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza v. R. NUNIN, *Sicurezza sul lavoro e lavoratori immigrati*, cit., pp. 84-85 e p. 89.

<sup>90</sup> M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 133. Su tale figura v. M. LAI, *I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 795 ss.; L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in "I Working Papers di Olympus", n. 20/2013, <http://olympus.uniurb.it>; A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della "filosofia partecipativa"*, in TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 531 ss., spec. p. 532.

con i servizi di vigilanza. In particolare, ci si riferisce alla possibilità di partecipare alle scelte datoriali in materia di valutazione dei rischi, di sollecitare l'adozione delle misure prevenzionali ritenute necessarie e di segnalare eventuali situazioni di pericolo (art. 50, comma 1, lett. *a, b, e, h, l, m, e n*, del T.U.), nonché alla possibilità di fare ricorso alle autorità competenti qualora il rappresentante «ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro» (art. 50, comma 1, lett. *o*, del T.U.) ovvero di ricevere «le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza» ed esprimere «osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito» (art. 50, comma 1, lett. *f* e lett. *i*, del T.U.)<sup>91</sup>.

L'attività di tale figura necessaria (alla cui assenza sopperisce il rappresentante territoriale) può essere rafforzata dalla regolamentazione collettiva, chiamata dallo stesso legislatore del T.U. a stabilire, tra l'altro, le modalità per l'esercizio delle sue attribuzioni (art. 50, comma 3), «il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni» (art. 47, comma 5, T.U.), come pure, in relazione al rappresentante territoriale, le modalità e il termine di preavviso per l'accesso ai luoghi di lavoro (art. 48, comma 4, T.U.); previsioni, queste, che potrebbero consentire un'azione più incisiva ed efficace proprio nei riguardi della componente non autoctona presente nel contesto lavorativo.

Del resto, negli ultimi anni, soprattutto in settori rischiosi, le parti sociali hanno mostrato sensibilità rispetto alla condizione di maggiore vulnerabilità che connota la manodopera straniera attrezzandosi con proposte di attività informative o formative costruite “su misura” ovvero favorendo la diffusione di prassi aziendali – che, sempre più frequentemente, trovano spazio nella contrattazione collettiva di secondo livello e si trasformano in clausole negoziali – che agiscono sul versante dell'integrazione e della tolleranza culturale e religiosa. In particolare, la negoziazione collettiva tende a riflettere le peculiari necessità espresse dai vari gruppi nazionali presenti: emerge, per esempio, una maggiore attenzione alle questioni culturali o religiose quando nell'ambito aziendale-territoriale è alta la percentuale di lavoratori nordafricani o islamici (con regolamentazione di pause di preghiera o di menù differenziati in mensa, ecc.), diversamente quando, sul piano quantitativo, è più significativa la presenza di

---

<sup>91</sup> Su tali aspetti v. P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCHI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, cit., p. 476 ss.; A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, cit., spec. p. 538. In giurisprudenza, *ex multis*, v. Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2013, n. 39158, secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è «ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione».

lavoratori dell'est Europa, prevalgono le pattuizioni relative a questioni linguistiche e/o di formazione<sup>92</sup>.

Anche gli organismi paritetici, le cui funzioni sono state rivisitate e potenziate dal d.lgs. n. 81/2008 in un'ottica promozionale e di supporto tecnico alle imprese<sup>93</sup>, possono rappresentare un'ulteriore sede di confronto esterno all'azienda per favorire l'integrazione paritaria nel mondo del lavoro e della società italiana degli immigrati. Tali soggetti possono intervenire principalmente programmando specifiche attività formative – che siano pure momenti di conoscenza, integrazione e condivisione – e supportando le imprese «nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro» (art. 51, comma 3), anche effettuando sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza<sup>94</sup>.

La valorizzazione del coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e datoriali contribuisce ad assicurarne la partecipazione attiva alla *governance* della sicurezza, partecipazione essenziale se si considera che il T.U. sicurezza correttamente individua nel modello collaborativo lo strumento principe per la maturazione di un sostrato culturale che riconosca la salute e la sicurezza sul lavoro come valori condivisi e accompagni l'applicazione consapevole del sistema tecnico normativo delle misure di prevenzione.

---

<sup>92</sup> Su tali profili v. M. AMBROSINI, *Immigrati e sindacati dei lavoratori*, in *Ventesimo rapporto sulle migrazioni 2015*. Fondazione Ismu, Milano, Franco Angeli, 2016, p. 189 ss., il quale richiama alcuni studi che mostrano come la negoziazione collettiva si differenzi – sul piano dei contenuti – in ragione dei gruppi nazionali operanti e ne rifletti le peculiarità. Più in generale sulle esperienze negoziali sensibili alle “esigenze” culturali dei lavoratori v. U. GARGIULO, *Identità culturale e tempo di lavoro: un'analisi della contrattazione collettiva*, in A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, cit., spec. p. 215 ss. che, tra l'altro, evidenzia il rischio che il riconoscimento a livello territoriale e ancor più in sede aziendale delle istanze di *diversity regulation* possa essere utilizzato come strumento indiretto di *dumping sociale* (spec. p. 227 s.).

<sup>93</sup> Cfr. art. 2, comma 1, lett. *ee*, T.U. Su tali organismi, regolamentati all'art. 51 T.U., v. M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 148 ss.; C. LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 21/2013, <http://olympus.uniurb.it>; M. RICCI, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, cit., p. 521 ss.

<sup>94</sup> *Ex* art. 51, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, dello svolgimento delle attività e servizi di supporto al sistema delle imprese, su richiesta delle stesse, gli organismi paritetici rilasciano apposita attestazione, tra cui la “*asseverazione*” dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. In tale caso, dunque, il giudizio formulato dall'organismo paritetico potrà tra l'altro avere efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. L'attestazione rilasciata dagli organismi paritetici risulta di carattere solo indicativo, e non vincolante per l'esercizio e la pianificazione dell'attività ispettiva, che potrà, se del caso, indirizzarsi prioritariamente verso settori e imprese del tutto prive di forme di controllo sociale. Numerose sono state le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, attraverso le circolari, sulla corretta applicazione di questo obbligo e sulla definizione di organismi paritetici “genuini” di fronte al proliferare di tanti soggetti che si fregiano di questo appellativo senza averne le caratteristiche individuate dalla legge.

*Abstract*

*Il contributo esamina il nesso intercorrente tra migrazione e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In particolare, si pone attenzione criticamente sulle ragioni della maggiore rischiosità infortunistica dei lavoratori migranti e sulle risposte offerte dall'ordinamento giuridico al fine di garantirgli uno stato di pieno «benessere» nei luoghi di lavoro.*

*The paper investigates the relationship between migration and workers' health and safety. In particular, it focuses critically attention on the reasons for the higher risk of occupational accidents (compared with italian workers) and on the solutions of the legal framework to guarantee the full workplace «wellness» to the migrant workers.*

*Parole chiave*

*Migrazione, salute, sicurezza, lavoro, vulnerabilità, tutela*

*Keywords*

*Migration, health, safety, work, vulnerability, protection*