

# Lavoratori migranti: salute, sicurezza e barriere culturali

Quando la comprensione necessita di strumenti di conoscenza trasversale: usi, costumi, tradizioni, approccio sociale come strumento di prevenzione

di Marco Vitelli [\*]



La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è un principio fondamentale dell'ordinamento italiano, sancito dall'articolo 32 della Costituzione e disciplinato in modo organico dal Decreto Legislativo 81/2008, più conosciuto come Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nonostante il quadro normativo sia avanzato, i lavoratori migranti continuano a essere una delle categorie più esposte a infortuni e malattie professionali, con tutta probabilità anche perché le attività dove maggiormente sono rappresentati riguardano settori notoriamente a più alto rischio infortunistico e di insorgenza di malattie professionali. Agricoltura, edilizia, delivery, attività di assistenza e cura degli anziani.

Questa aumentata vulnerabilità deriva anche da una combinazione di fattori strutturali e da differenze culturali legate a usi, costumi e modelli comportamentali che incidono sull'effettiva applicazione delle norme di tutela di salute e sicurezza.

Il D.Lgs. 81/2008 stabilisce il principio secondo cui la tutela della salute e sicurezza deve essere garantita a tutti i lavoratori, senza distinzione di nazionalità.

Inoltre, il decreto attribuisce al datore di lavoro l'obbligo di valutare tutti i rischi, fornire adeguata formazione e informazione e assicurare l'uso dei dispositivi di protezione individuale.

Tuttavia, nella pratica, questi obblighi risultano spesso disattesi o applicati in modo inefficace nei confronti dei lavoratori migranti.

Un primo elemento critico riguarda la piena comprensione della lingua. Si obietterà che formalmente questi lavoratori dovrebbero aver già dimostrato di conoscere la lingua italiana ma di fatto, spesso, molto spesso, non è così. Nelle attività lavorative ci sono tecnicismi, sfumature, figure evocative che non sono di comprensione elementare. Per noi la differenza tra "tirare delicatamente" e "tirare" dovrebbe essere ovvia, così come "allontanarsi rapidamente" e "fuggire", così come "sostanza pericolosa" e "sostanza a cui prestare attenzione", ma provate a leggere le traduzioni (spesso fatte on line) dei manuali (forse sarebbe meglio parlare di piccole brochure) forniti a questi lavoratori e ne scoprirete delle belle.

Vi è poi l'elemento percezione culturale del rischio. In molti paesi di origine, soprattutto in contesti caratterizzati da lavoro informale o assenza di controlli, il rischio è considerato parte integrante dell'attività lavorativa.

Ad esempio, in alcune realtà agricole o edilizie (spesso nel Sud del mondo) è comune lavorare senza casco o imbracature, affidandosi all'esperienza personale piuttosto che a misure preventive. Questo uso consolidato porta i lavoratori migranti a sottovalutare l'importanza delle misure previste dal D.Lgs. 81/2008, come la prevenzione e la protezione dai rischi.

Un secondo esempio riguarda gli usi culturali legati alla resistenza fisica e alla mascolinità. In alcune culture, mostrare fatica, dolore o bisogno di protezione può essere interpretato come segno di debolezza. Di conseguenza, un lavoratore può evitare di indossare guanti, mascherine o cinture di sicurezza, anche se obbligatorie per legge e anche se fortemente raccomandate dal datore di lavoro, oppure non segnalare dolori e malesseri legati al lavoro.

Questo comportamento entra (ovviamente) in contrasto con il principio di prevenzione sancito dal D.Lgs. 81/2008, che mira a evitare il danno prima che si manifesti.

Un'ulteriore differenza culturale riguarda il rapporto con l'autorità e la gerarchia, che incide direttamente sull'applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, il quale stabilisce che il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e segnalare eventuali situazioni di pericolo.

In molte culture, però, contraddire un superiore o rifiutare un ordine è considerato un comportamento irrispettoso. Ad esempio, un lavoratore migrante può accettare di svolgere una mansione pericolosa senza adeguata formazione pur di non opporsi al datore di lavoro, rinunciando di fatto a un diritto garantito dalla legge.

Se guardo le esperienze personali in ambito di vigilanza, spesso mi sono imbattuto in approcci che piuttosto che rivendicare il diritto a

lavorare in sicurezza, portano in primo piano la gratitudine verso un datore di lavoro che viene visto, a seconda delle provenienze culturali, come un padre, un punto di riferimento, o più semplicemente una insindacabile autorità verso la quale non si può e non si deve cercare un momento di confronto, benché esso possa essere molto costruttivo per entrambe le parti.

A volte la spiegazione è ancora più semplice: il lavoratore migrante ha bisogno di quel lavoro perché elemento essenziale nella possibilità di accesso al permesso di soggiorno, e questo è sufficiente a scongiurare qualsivoglia rivendicazione o richiesta di chiarimento.

Alcuni gruppi etnici poi, fanno riferimento ad un unico soggetto endogeno che eleggono a “mediatore” con il datore di lavoro. E questo, come sappiamo, è nella migliore delle circostanze un filtro che può fare la differenza nella lettura e nella comprensione di un pericolo o del funzionamento procedurale di determinate attività e macchine.

Le abitudini comunicative rappresentano quindi un altro aspetto rilevante. In alcune culture è poco diffuso l'intervento diretto durante una spiegazione o un corso di formazione con inevitabili impatti nell'efficacia della formazione prevista dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008.

Un lavoratore che non comprende appieno le istruzioni su un macchinario può evitare di fare domande per timore di apparire incompetente, aumentando il rischio di utilizzo scorretto delle attrezzature.

Gli usi culturali legati alla salute e alla malattia influenzano l'accesso alla tutela sanitaria. In alcuni contesti culturali è consuetudine ricorrere al medico solo in caso di malattie gravi, mentre disturbi come dolori muscolari, problemi respiratori o stanchezza cronica sono considerati normali conseguenze del lavoro. Anzi, l'assenza di questi “indicatori” può essere letta come un non sufficiente impegno fisico e mentale e può vedere il biasimo della stessa comunità di appartenenza.

In conclusione, sebbene il D.Lgs. 81/2008 fornisca un quadro normativo completo e avanzato, la sua effettiva applicazione nei confronti dei lavoratori migranti è ostacolata da differenze culturali radicate negli usi e nei costumi dei paesi di origine. Per garantire una reale tutela della salute e sicurezza sul lavoro è necessario affiancare al rispetto formale della legge una formazione multilingue e culturalmente consapevole, capace di tenere conto dei diversi modelli culturali e di promuovere comportamenti sicuri condivisi.

Forse è il momento di fare un salto in avanti nella formazione anche di tutti i soggetti che a vario titolo costituiscono il “sistema formazione”, compresi i soggetti della vigilanza. E forse sarebbe il caso di introdurre i mediatori culturali come soggetti fondamentali in questa filiera. ■

---

[\*] Dottore di ricerca in Scienza della Prevenzione e Responsabile Salute e Sicurezza FP CGIL.

