

SI RINGRAZIA PER LA COLLABORAZIONE LO STUDIO  
LEGALE GIANNI, ORIGONI, GRIPPO, CAPPELLI & PARTNERS.



Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners è uno studio legale internazionale, indipendente, leader nella consulenza e assistenza in tutti i settori del diritto d'impresa.

Istituito nel 1988, lo Studio oggi conta oltre 470 professionisti distribuiti in 11 uffici in Italia (Roma, Milano, Bologna, Padova e Torino) e all'estero (Abu Dhabi, Bruxelles, Hong Kong, Londra, New York e Shanghai).

A riconoscimento dei successi conseguiti, lo Studio ha ricevuto importanti premi e scalato le principali classifiche di settore: solo nel 2018 è stato nominato "Legal Advisor

of the Year" nell'ambito dei Mergermarket European M&A Awards, è stato proclamato "Client Service Law Firm of the Year" per l'Italia in occasione dei Chambers Europe Awards ed è stato premiato nel corso dei "Legalcommunity Labour Awards 2018" nella categoria "Studio dell'Anno Labour M&A".

Si ringrazia in particolare Emanuele Panattoni (Studio Legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners) che ha fornito e revisionato il contenuto giuridico del presente documento.

Dopo la laurea in giurisprudenza nel 2003 presso l'Università degli Studi di Torino, Emanuele ha iniziato a collaborare con lo Studio nel 2004 e dal 2019 è Socio di Diritto del Lavoro presso la sede di Milano.

Emanuele ha maturato una significativa competenza in tutti i campi del diritto del lavoro, compresi i rapporti di agenzia, le relazioni industriali e la salute e sicurezza sul lavoro, fornendo assistenza giudiziale e stragiudiziale a clienti italiani e stranieri, e ha sviluppato una solida esperienza nell'ambito delle operazioni di investimento azionario del management e dei piani di incentivazione per i dipendenti anche di società quotate, nonché dei modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

## International SOS Foundation

Fondata nel 2011, la International SOS Foundation - Ambasciatori per il Duty of Care [www.internationalsosfoundation.org](http://www.internationalsosfoundation.org) - ha l'obiettivo di migliorare la sicurezza, la salute e il benessere di coloro che lavorano all'estero o che ricevono incarichi in siti remoti, attraverso lo studio, la comprensione e la mitigazione dei potenziali rischi. L'intensificarsi della globalizzazione ha fatto sì che un numero sempre crescente di persone lavorasse oltre confine e in ambienti a loro estranei, e fosse di conseguenza esposto a maggiori rischi, a causa dei sempre più numerosi viaggi, i quali possono impattare anche la loro salute e sicurezza personale.

La Fondazione è un ente di beneficenza registrato ed è stata fondata grazie a un sussidio da parte di International SOS. È un'organizzazione completamente indipendente e senza scopo di lucro. Per ulteriori informazioni relative al Duty of Care e a International SOS Foundation, è possibile visitare il sito <http://www.internationalsosfoundation.org/>

GIANNI·ORIGONI  
& GRIPPO·CAPPELLI  
PARTNERS

International SOS  
Foundation



Duty of Care

LAVORATORI CON CONTRATTO ITALIANO  
ALL'ESTERO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO



## INDICE

- 1** LE FONTI NORMATIVE DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DELLA SOCIETÀ Pag. 06
- 2** OBBLIGAZIONI IN TEMA DI SICUREZZA IN RELAZIONE AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO “ITALIANO” ALL’ ESTERO Pag. 10
- 3** TRASFERTA, DISTACCO O APPALTO Pag. 14
- 4** IL CASO BONATTI Pag. 16
- 5** DOMANDE FREQUENTI Pag. 18



IN UN MONDO  
DOVE LE DISTANZE SI  
ACCORCIANO E LE  
DINAMICHE  
PROFESSIONALI SONO IN  
**CONTINUA E RAPIDA  
EVOLUZIONE...**

... è sempre più frequente lo scambio di mezzi, tecnologie, *know-how* e attrezzature, tanto che, ormai, anche la mobilità internazionale rientra in una prassi consolidata e ampiamente diffusa a livello globale.

Ne consegue che per i datori di lavoro sono all'ordine del giorno problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro connesse all'invio dei propri dipendenti in paesi esteri; tale distanza geografica non esime, infatti, i datori di lavoro italiani dagli obblighi previsti dalla normativa domestica nei confronti del proprio personale.

**Prima di entrare nello specifico del tema in esame, ripercorriamo brevemente le norme su cui si basa l'ampia responsabilità che ricade in capo al datore di lavoro italiano.**

## LE FONTI NORMATIVE DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DELLA SOCIETÀ

# 1

**L'articolo 2087 cod. civ. è la norma cardine in materia di sicurezza sul lavoro, ove è sancito l'obbligo per l'imprenditore di adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica risultano necessarie al fine di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori.**

La norma generale rappresenta la chiave di lettura nell'intero complesso normativo della disciplina della sicurezza sul lavoro. L'obbligo di sicurezza che ne deriva non può essere ridotto ad un mero obbligo di "non fare", in quanto è necessario un intervento positivo da parte del datore di lavoro al fine di adottare ed applicare tutte le misure necessarie affinché l'attività produttiva venga esercitata minimizzando il rischio di pregiudizio per la vita e per le condizioni di salute dei lavoratori.

Pertanto, il datore di lavoro, da un lato, non deve creare fonti di rischio in quanto, esercitando il potere direttivo e organizzativo – che talvolta, come vedremo in seguito, condivide con altri soggetti – è responsabile della salute dei suoi lavoratori, e, dall'altro, avendo una posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori, deve adoperarsi nello svolgimento della propria attività adottando una diligenza particolare che individua la propria entità dalla connessione degli elementi dettati nell'articolo 2087 cod. civ.:

- particolarità del lavoro, in relazione alle quali si individuano i rischi anche specifici;
- esperienza, grazie alla quale si prevedono le conseguenze dannose; e
- tecnica, che si evolve in base alle nuove conoscenze in materia di salute e sicurezza.

La normativa speciale, invece, che è successiva e integrativa dell'articolo 2087 cod. civ., è oggi rappresentata primariamente dal D. Lgs. 81/2008, nominato Testo Unico in materia di igiene e sicurezza del lavoro (di seguito "T.U. Sicurezza").

Ciò che vale la pena chiarire fin da subito è che, sebbene al datore di lavoro venga imposto di adottare tutte le misure necessarie, indipendentemente dal fatto che siano esplicitamente previste da una norma di legge, in ogni caso la responsabilità in capo al datore di lavoro non rientra tra i casi di responsabilità oggettiva, bensì essa necessita dell'elemento soggettivo della colpa (o del dolo).

La colpa, infatti, intesa come difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore, rappresenta l'elemento cardine della responsabilità datoriale, così come il rispetto delle misure preventive accolte negli standard del settore di appartenenza: in altre parole, vige il principio del livello di sicurezza generalmente praticato nell'ambito della mansione lavorativa, tenuto altresì conto della concreta realtà aziendale.

### Chi risponde in caso di violazione dell'obbligazione di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori?

Innanzitutto, ne risponde il datore di lavoro in qualità di responsabile dell'impresa o dell'unità produttiva e titolare dei poteri decisionali e di spesa, in base al principio di effettività (art. 2, co. 1, T. U. Sicurezza). La Corte di Cassazione<sup>1</sup> insegna come, in questo caso, non si intende il datore di lavoro in senso civilistico e giuslavoristico, poiché ciò che rileva al fine di creare la qualità di datore di lavoro, e quindi la posizione di garanzia, sono il potere di decidere e quello di spendere. Il soggetto gravato della posizione di garanzia può condividere quest'ultima con altri individui tramite deleghe di funzioni, assoggettate tuttavia a una rigorosissima

serie di vincoli che, comunque, non hanno mai condotto alla totale esclusione della responsabilità del delegante qualora questi non avesse esercitato appieno i residui poteri di controllo sull'opera del delegato<sup>2</sup>.

In aggiunta a quanto sopra, il Decreto n. 231/2001 (di seguito "Normativa 231") ha indirettamente superato quel dogma penalistico tradizionale sintetizzato con *societas delinquere non potest*, introducendo la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Tra i reati, per quanto qui rileva, sono presenti l'omicidio colposo e le lesioni colpose, gravi e gravissime, commessi in conseguenza della violazione di norme antinfortunistiche

<sup>1</sup>Cass. Pen., Sez. IV, 6 febbraio 2004, n. 4981; Cass. Pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343; Cass. Pen. Sez. IV, 11 novembre 2014 n. 49732

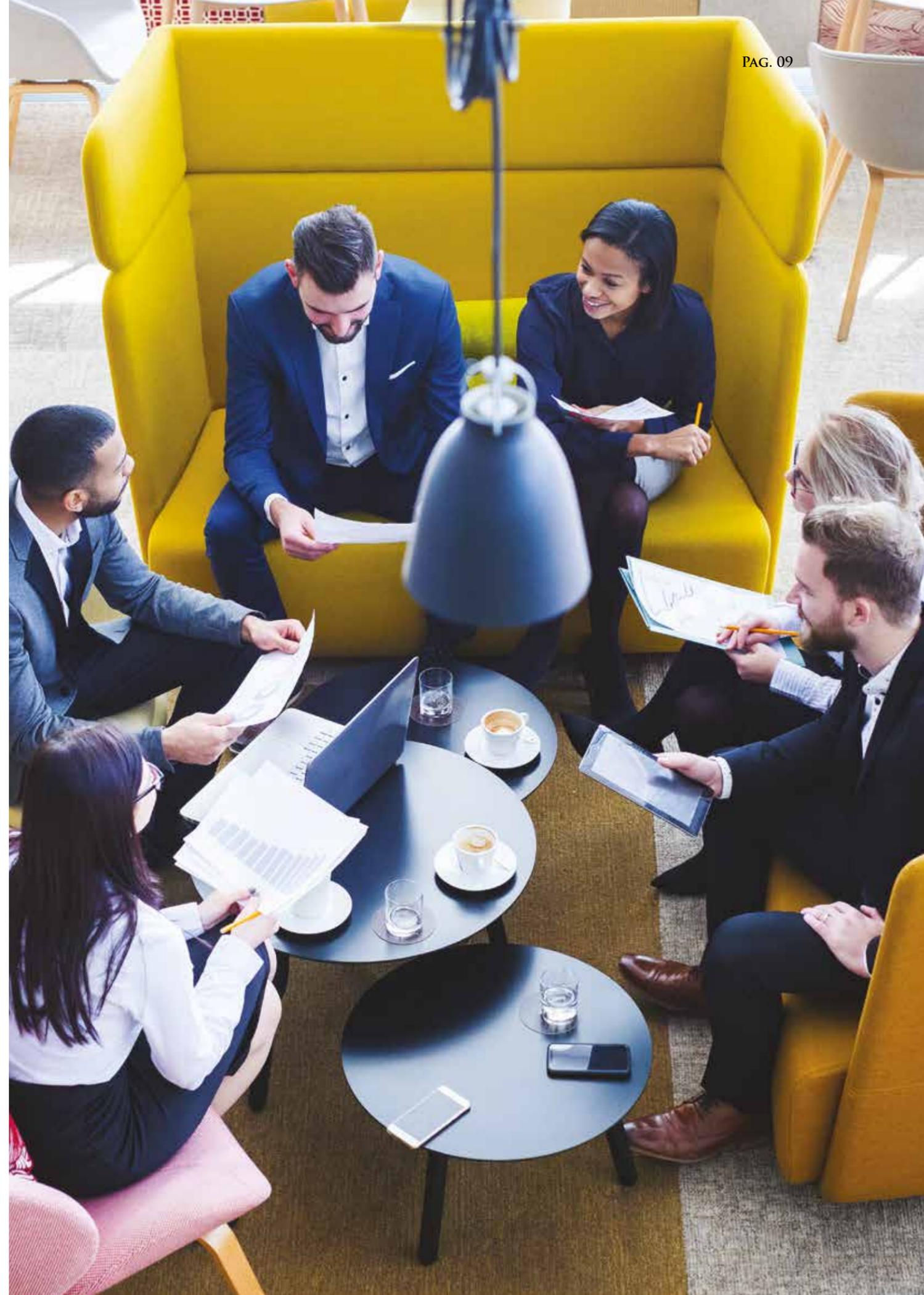
<sup>2</sup>Cass. Pen., Sez. IV, 4 novembre 2010, n. 38991



## LE FONTI NORMATIVE DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DELLA SOCIETÀ

per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Affiancando l'ente alla persona fisica, si è allargato il novero dei destinatari delle fattispecie incriminatrici poste a presidio della salute e della sicurezza dei lavoratori e, quindi, dei soggetti potenzialmente responsabili. Sul punto si rinvia all'approfondimento del successivo paragrafo 4. inerente la recente "Sentenza Bonatti".

Analogamente al sistema delle deleghe relative alla responsabilità penale, al fine di circoscrivere l'ambito della responsabilità dell'ente ai sensi della Normativa 231, sarà cruciale l'adozione di un modello organizzativo e di un codice etico e disciplinare in linea con la best practice sviluppatasi in questi quasi vent'anni dall'entrata in vigore di detta normativa.



## OBBLIGAZIONI IN TEMA DI SICUREZZA IN RELAZIONE AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO “ITALIANO” ALL'ESTERO

# 2

Alla luce della normativa fin qui analizzata, una particolare fattispecie che merita attenzione riguarda i lavoratori con contratto di lavoro retto dal diritto italiano che svolgano le proprie mansioni all'estero. Anche la stessa Normativa 231 affronta il tema all'articolo 4, rubricato proprio “*Reati commessi all'estero*”. L'articolo dispone che gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero.

Nel caso di un lavoratore inviato all'estero ad eseguire la propria prestazione la prima tematica da risolvere è capire quale sia la legge applicabile. Nella fattispecie, le norme che entrano in gioco sono: i) le Direttive comunitarie, con particolare riferimento alla n. 89/391 CE in materia di salute e sicurezza e n. 97/71CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizio; ii) i Regolamenti UE (593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, c.d. Roma I); iii) i principi di diritto penale e iv) i principi inderogabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 2087 cod. civ. e al T.U. Sicurezza. Posto che, in virtù del principio di autonomia delle parti, generalmente la legge applicabile in un contratto viene scelta in modo convenzionale dalle parti stipulanti, a prescindere da quale sia lo Stato sul quale ricadrà la scelta, risulteranno applicabili le norme di prevenzione previste dall'ordinamento del Paese ove il lavoratore è inviato per svolgere le prestazioni lavorative, e allo stesso tempo non sarà possibile derogare a determinate regole italiane poste a tutela di beni di rilevanza costituzionale, quali (appunto) la salute dei cittadini e la sicurezza dei lavoratori.

Il nostro ordinamento, con l'articolo 6 cod. pen., dispone che: “*Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*”. L'articolo in oggetto, che implicitamente suggerisce che il reato può essere composto da



più azioni esecutive e quindi può essere frazionato in diversi momenti, precisa che si applicherà la legge italiana anche nel caso in cui in Italia sia avvenuta una parte dell'azione o dell'omissione, oppure si sia verificato l'evento che è conseguenza dell'azione o dell'omissione. Quindi, si considera commesso in Italia non soltanto il reato di omicidio colposo o lesioni personali quando il lavoratore si infortuna nello stato italiano, ma anche nel caso in cui l'evento si verifichi all'estero ma il reato derivi – per connessione causale – da una azione o omissione avvenuta nel territorio italiano (i.e., nel caso di incompleta valutazione dei rischi e/o di omessa formazione e/o informazione).

In virtù del contratto di lavoro, l'obbligo di sicurezza al quale deve rispondere il datore di lavoro nei confronti del lavoratore per le prestazioni eseguite in Italia vale anche nel caso di lavoratori inviati all'estero che, nonostante si trovino al di fuori dei confini nazionali, devono vedersi assicurati i propri diritti di salute e sicurezza secondo la normativa e gli *standard* italiani.

Tra le attività fondamentali in capo al datore di lavoro vi è la programmazione e realizzazione di una corretta e puntuale valutazione dei rischi. Anche quando viene

mandato un lavoratore all'estero il datore di lavoro dovrà considerare tutti i tipi di rischi nei quali incorrerà il prestatore di lavoro. Rischi che devono riguardare l'ambiente di lavoro e non solo: le caratteristiche geografiche e climatiche della località estera, le condizioni sanitarie, le caratteristiche culturali, politiche e sociali della comunità, il rischio di guerre o secessioni e l'adeguatezza delle strutture di supporto per l'emergenza e il pronto soccorso.

Il datore dovrà altresì individuare le misure adottabili in materia di contenimento del rischio, che possono essere di stampo organizzativo, procedurale e/o tecnico.

A titolo esemplificativo, per misure organizzative si intendono i) la pianificazione, l'organizzazione e la gestione delle trasferte; ii) il coordinamento tra le figure chiave in materia di sicurezza (datore di lavoro, HR e/o medico competente); iii) il mantenimento dei contatti con la struttura ospitante; iv) l'attività di formazione del lavoratore per i rischi di ogni qualsivoglia natura.

Invece, per misure procedurali di contenimento del rischio si intendono: i) la pianificazione degli alloggi degli spostamenti; ii) la consegna di un vademecum inerente gli

## OBBLIGAZIONI IN TEMA DI SICUREZZA IN RELAZIONE AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO “ITALIANO” ALL'ESTERO

obblighi e i divieti del lavoratore e *iii*) la stesura delle procedure per un rimpatrio di emergenza. In ultima analisi, con misure tecniche di contenimento del rischio si suol far riferimento, per esempio, alla dotazione di: *i*) dispositivi di protezione individuale; *ii*) attrezzature particolari; *iii*) medicinali e/o *iv*) assistenza durante il viaggio.

Fermo che l'entità dell'obbligazione in capo al datore di lavoro sembra variare a seconda che il lavoratore si trovi in Italia o all'estero, tra gli elementi maggiormente influenti della variazione vi è la destinazione del lavoratore. La prima differenza notevole riguarda la distinzione tra Paesi UE e Paesi Extra UE.

Nell'ambito dell'Unione Europea è decisamente più facile trovarsi ad operare in un ambiente con normative in materia di sicurezza molto simili a quelle italiane. In questa ipotesi, ai sensi della direttiva n. 97/71/CE, la normativa applicabile sarà quella del paese ospitante, che, trovandosi all'interno dell'Unione Europea e avendo quindi recepito le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza del lavoro, garantirà le misure di prevenzione con i livelli essenziali di tutela equivalenti a quelli italiani.

Altro scenario, invece, si manifesta nel caso in cui il lavoratore venga inviato in un Paese non europeo, dove quindi non è possibile fare affidamento sull'eventuale uniformità della normativa tra il Paese di provenienza e il Paese extra-UE. In tal caso il datore di lavoro dovrà valutare quanto le regole del Paese in cui si invia il lavoratore siano adeguatamente tutelanti per il lavoratore e sarà il datore di lavoro stesso che dovrà garantire livelli di salvaguardia equivalenti a quelli previsti dalle norme di prevenzione italiane (oppure adeguarsi a eventuali più alti standard locali).

I paesi che sicuramente richiederanno particolare attenzione del datore di lavoro nella valutazione dei rischi sono i “Paesi a rischio” così come individuati dal Ministero degli Affari Esteri o da altre fonti accreditate.



## TRASFERITA, DISTACCO O APPALTO

# 3

Dal punto di vista contrattuale, il lavoratore con contratto di lavoro italiano si può trovare a lavorare all'estero in virtù di:

- i) una trasferta o missione all'estero;
- ii) un distacco internazionale (*i.e.*, *expat*, etc.);
- iii) un contratto di appalto presso committente estero.

Con riferimento all'ipotesi di cui al punto i), in caso quindi di variazione temporanea del luogo di lavoro, il datore di lavoro resta responsabile della salute e della sicurezza del proprio lavoratore per tutta la durata della trasferta, ovunque essa sia, e risponderà in caso di infortuni alla luce di tutta la normativa di cui sopra.

L'ipotesi di cui al punto ii) è disciplinata all'articolo 3, comma 6, del T.U. Sicurezza, all'articolo 30, D. Lgs. 276/2003 e all'articolo 2 della L. 398/1987, come modificata dal D. Lgs. 151/15: nonostante il lavoratore non si trovi più nella sede originaria del rapporto di lavoro, il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore, così come del premio relativo all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del T.U. Sicurezza, sono a carico del datore di lavoro distaccatario, invece, gli obblighi di prevenzione e protezione, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali lo stesso viene distaccato<sup>3</sup>.

Come accennato precedentemente, si presta particolare attenzione all'ipotesi di distacco in paesi extracomunitari. Infatti, in questi casi, oltre ai principi di diritto internazionale privato sanciti con la Legge 218/1995, i cittadini italiani (ovvero i cittadini di altri Stati membri dell'UE) sono sottoposti alla Legge 398/1987, avente quale oggetto le norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari, come modificata dal D. Lgs. 151/15, il quale, all'articolo

18, dispone che il contratto dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero deve prevedere, *inter alia*, le misure più idonee in materia di sicurezza.

In caso di invio del lavoratore in un Paese straniero con standard di sicurezza meno cautelativi rispetto a quelli italiani, dovranno quindi essere garantite idonee misure di sicurezza in grado di raggiungere il livello di protezione previsto dalla legislazione italiana. I principi del T.U. Sicurezza, pertanto, si applicano anche nel caso del distacco all'estero.

Il datore di lavoro che invia il proprio lavoratore all'estero dovrà preventivamente valutare le condizioni di impiego e la disciplina del paese di destinazione e, a tale scopo, collaborare con il datore di lavoro distaccatario nella valutazione dei rischi e nella definizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione. Il focus principale della collaborazione tra datore di lavoro distaccante e distaccatario dovrà essere indirizzato proprio verso le misure di sicurezza in ragione della loro valenza basilare.

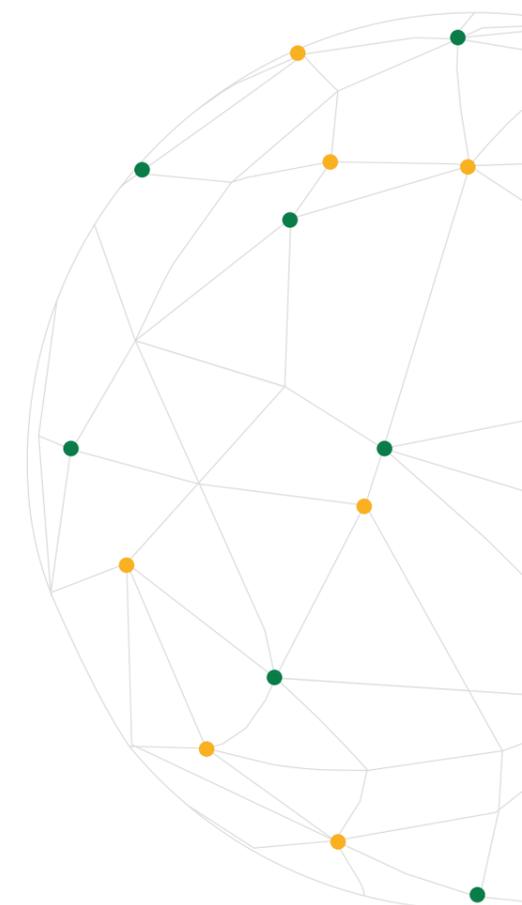
Infine, con riferimento all'ipotesi di appalto presso committente estero, di cui al punto iii), l'articolo 26 del T.U. Sicurezza dispone l'obbligo del committente e dell'appaltatore di cooperare al fine di meglio attuare tutte le misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro e coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori. Questa cooperazione è promossa dal datore di lavoro committente che ha l'onere di elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza ("DUVRI"). Nel DUVRI verranno indicate le misure adottate per eliminare i rischi e/o

ridurli al minimo, nonché i costi relativi alle suddette misure.

Fermo restando l'obbligo in capo ai datori di lavoro italiani di attenersi ai principi generali di tutela dell'ordinamento italiano, l'adozione del DUVRI, in quanto espressione di una "normativa di dettaglio", non troverebbe di per sé applicazione fuori dal territorio nazionale; tuttavia, si ritiene più prudente – anche per gli appaltatori italiani – chiedere comunque ai committenti esteri l'adozione del DUVRI, qualora essa sia propedeutica ad adempiere al dettato di cui all'art. 2087 cod. civ. e, cioè, a garantire ai lavoratori la massima tutela possibile nel caso di specie<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> La Commissione per gli Interpelli, con Interpello n. 8/16, ha chiarito che "in caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombano, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario). Sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l'obbligo di "informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Al secondo (distaccatario) spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria."

<sup>4</sup> Si precisa che il Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza non coincide con il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR"), che è un documento obbligatorio e di cui è responsabile esclusivamente il datore di lavoro. Il DVR individua i rischi per la salute e per la sicurezza presenti in azienda e connessi quindi al lavoro e definisce gli interventi da attuare al fine di eliminare o ridurre tali rischi.



## 4

IL CASO  
BONATTI

Tra i casi più noti di responsabilità per violazioni della normativa sulla sicurezza perpetrate in Italia, ma con conseguenze nefaste a danno dei lavoratori in servizio all'estero, sicuramente spicca la vicenda legata alla società Bonatti S.p.A. (di seguito "**Bonatti**").

I fatti per cui si instaurò il processo risalgono a luglio 2015, quando la Bonatti inviò in Libia quattro suoi tecnici al fine di svolgere alcuni lavori presso un cantiere; secondo quanto pianificato, i dipendenti quel giorno sarebbero giunti a destinazione attraverso un percorso via mare, evitando così i tragitti pericolosi della regione. Per problemi di tempistica, non potendosi attenere al programma, si decise di avvalersi di un servizio privato via terra che avrebbe favorito un trasferimento più rapido. La velocità del trasporto, tuttavia, non preservò la messa in sicurezza del trasferimento e nel tragitto, purtroppo, i lavoratori vennero rapiti. Dal sequestro solo due di loro sopravvissero, mentre gli altri due restarono vittime di uno scontro a fuoco tra sequestratori e polizia.

Secondo la ricostruzione della magistratura, il sequestro sembrerebbe essere stato facilitato da una serie di fattori, tra cui: la mancanza di una scorta, l'assenza di un addetto specializzato nella sicurezza dei trasferimenti dei lavoratori e la mancanza di avviso alla Farnesina in merito alla variazione delle modalità di spostamento. Ad avviso del Tribunale, con l'adozione di adeguate misure di prevenzione volte a ridurre i rischi, la tragedia si sarebbe potuta evitare.

Per i fatti descritti, il procedimento di primo grado che vedeva imputati quattro componenti del Consiglio di Amministrazione di Bonatti, unitamente all'ex responsabile della Libia per l'azienda, si è concluso con tre condanne, una richiesta di rinvio a giudizio e un patteggiamento.

La Procura di Roma ha altresì affrontato la tematica della violazione della Normativa 231: in altre parole, oltre ai vertici della società, anche la società stessa è stata ritenuta responsabile dell'incidente e si è trovata a

dover rispondere dell'illecito amministrativo. Infatti, la predetta normativa è applicabile al caso di specie in quanto la società per cui i dipendenti svolgevano i lavori ha sede principale nel territorio italiano e le vittime dell'accaduto erano dipendenti proprio della società incriminata, oltre al fatto che la situazione instabile libica era già nota all'epoca dei fatti e questo avrebbe dovuto spingere la Bonatti a porre in essere tutte le dovute precauzioni.

La Procura ha sostenuto che, attuando le misure di sicurezza previste per chi lavora in quell'area, si sarebbe potuto evitare il rapimento. Per questo motivo i manager Bonatti sono stati condannati per il reato di "cooperazione colposa del delitto doloso" e la società è stata sanzionata per € 150.000,00.

In particolare, al termine di un processo con rito abbreviato, il Presidente della Società e due membri del CdA sono stati condannati ad 1 anno e 10 mesi (pena sospesa), il responsabile in Libia della Società ha patteggiato anch'egli 1 anno e 10 mesi, mentre un altro amministratore, causa rito ordinario, è stato rinviato a giudizio.

Allo stato, siamo ancora in attesa di poter esaminare le motivazioni della sentenza che sono in fase di pubblicazione: la loro analisi sarà probabilmente una pietra miliare nel dirimere le questioni relative all'applicazione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'invio di lavoratori all'estero.



# DOMANDE FREQUENTI

## Quali sono gli obblighi giuridici in materia di formazione e informazione dei dipendenti che viaggiano all'estero (e-learning, lezioni in aula, etc.)?

# A

Il datore di lavoro deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una informazione e una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza. Le linee guida inerenti la durata e i contenuti dei corsi sono definite mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. Con riferimento agli obblighi di informazione, l'art. 36 del T. U. Sicurezza prevede che ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione, ad esempio: "a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; [...] d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente". La norma dispone altresì l'onere in capo al datore di lavoro di informare i lavoratori: "a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; b) sui pericoli connessi all'uso delle

sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate". Infine, il datore di lavoro sarà tenuto a prestare attenzione al fatto che il contenuto dell'informazione sia di facile comprensione per i lavoratori e consenta loro di acquisire le relative conoscenze. A tal proposito, qualora l'informazione riguardi lavoratori immigrati, l'onere di informazione avverrà previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Per quanto riguarda gli obblighi di formazione, ai sensi della legge, il datore di lavoro assicura la formazione con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

In particolare, l'articolo 37, comma 4, del T.U. Sicurezza, prevede l'obbligo di formazione (o, meglio, integrazione della formazione) in caso di trasferimento. Tuttavia, giurisprudenza e prassi non si soffermano sul caso della formazione in caso di trasferimento, inteso come mutamento del luogo di esecuzione della prestazione, preferendo, al contrario, approfondimenti sui cambi di mansioni<sup>5</sup>.

A parte quanto sopra, la normativa non esplicita specifici requisiti esclusivamente applicabili al caso di trasferimenti e viaggi all'estero.

Con specifico riferimento ai requisiti linguistici, il T.U. Sicurezza si limita a stabilire che il contenuto della formazione debba risultare ai lavoratori "facilmente comprensibile" (articolo 37, comma 13), evidentemente anche tenendo in considerazione le conoscenze linguistiche di ognuno. Pertanto, non esistendo alcuna specifica fonte che imponga l'utilizzo della lingua italiana, laddove l'attività prestata da ciascun singolo lavoratore presupponga un'ottima conoscenza della lingua inglese, non vediamo particolari rischi nell'erogazione di formazione in lingua inglese, soprattutto se ciò consente di avvantaggiarsi anche sul piano pratico (e.g., è più semplice formare dei gruppi che partecipino collegialmente alla lezione, le piattaforme di e-learning operano prevalentemente in lingua inglese, etc.).

Il datore di lavoro può scegliere di avvalersi delle più disparate modalità di formazione, a nulla rilevando il fatto che quest'ultima venga erogata in conseguenza di periodi di lavoro all'estero, e pertanto ci si potrà avvalere di:

- (i) formatori che tengano lezioni in aula;
- (ii) piattaforme e-learning con test sulle conoscenze acquisite;
- (iii) seminari di aggiornamento;
- (iv) laboratori che permettano ai lavoratori di vivere un'esperienza pratica;
- (v) tecnologie multimediali (etc.).

In generale, comunque, le diverse modalità dovrebbero essere improntate a privilegiare un approccio interattivo con i lavoratori.

<sup>5</sup> Tra le fonti, Ministero del Lavoro, nota n. 20791/2013.

# DOMANDE FREQUENTI

**Quali sono le differenze di doveri che il datore di lavoro ha verso i viaggiatori che si recano in Paesi considerati a rischio molto basso (es. Europa / Nord America) rispetto ai viaggiatori verso Paesi con rischio alto?**

**B** Nel nostro ordinamento non sussistono regole che distinguono i doveri in capo al datore di lavoro a seconda che i relativi lavoratori vengano inviati in un paese ad alto o a basso rischio (definizioni che, peraltro, sono puramente indicative), essendo sottoposto agli obblighi di formazione e informazione qualunque sia la meta dei lavoratori.

In entrambi i casi, infatti, il datore di lavoro dovrà preventivamente eseguire una valutazione dei rischi del paese di destinazione e solo alla luce di tale analisi potrà in essere quanto necessario al fine di tutelare i propri dipendenti.

Del resto, la considerazione di un Paese come ad alto rischio può spingere il datore di lavoro a prendere particolari precauzioni, ma nulla vieta al datore di adottare le medesime misure anche quando il luogo di destinazione dei lavoratori rientri in un paese a basso rischio.

Al fine di rendersi adempiente, il datore di lavoro dovrà: acquisire le informazioni inerenti le aree di destinazione che riguardino in

particolare le condizioni di salute e sicurezza, formare i propri lavoratori in tal senso, sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria, adoperarsi al fine di istituire una policy in caso di situazione di emergenza, mantenere aggiornata la valutazione dei rischi insieme alle misure necessarie.

È importante che il datore di lavoro, nel processo di valutazione, consideri che un lavoratore che si trasferisce per lavoro va ad inserirsi in un contesto sociale, politico ed infrastrutturale nuovo. Il lavoratore dovrebbe quindi avere una panoramica delle varie caratteristiche del suo Paese (o regione o città, etc.) di destinazione, quali, a titolo esemplifico, usi e costumi, criticità inerenti la sicurezza urbana, eventuali incomprensioni culturali, situazione delle vie di comunicazione, delle norme sul traffico, permessi di guida, informazioni in merito alla situazione metereologica.

**Quali obblighi ha l'Azienda verso viaggiatori che non hanno un contratto come lavoratore dipendente (es. Consulenti / Liberi professionisti / Agenti / Tecnici)?**

**C** Qualora una società invii un gruppo di lavoro all'estero al fine di svolgere una determinata opera (o servizio), non è corretto sostenere che la stessa sia responsabile di tutelare la salute e la sicurezza solamente di coloro i quali sono legati alla società con contratto di lavoro subordinato.

Ciò anche alla luce del disposto dell'art. 2, co. 1, lett. a) del T.U. Sicurezza, che definisce il "lavoratore" quale la "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549(N), e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento

*di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468(N), e successive modificazioni".*

Pertanto, se un datore di lavoro sceglie di avvalersi, a qualsiasi titolo, della prestazione lavorativa di un soggetto, resta a carico del datore di lavoro l'obbligo di tutelare la sua sicurezza, e dunque sarà

# DOMANDE FREQUENTI

**C**opportuno estendere le attività di informazione e formazione con riferimento ai rischi e pericoli propri dell'attività che sarà prestata e del luogo di destinazione anche ai lavoratori non dipendenti.

Infatti, il principio che si evince dalla definizione normativa è proprio quello dell'onnicomprendività del termine "lavoratore", a prescindere dalla tipologia contrattuale. Pertanto, se è indubbio che il legame sia quanto più fiavole quanto maggiore è il grado di

autonomia nello svolgimento dei servizi rispetto al datore di lavoro, è altresì vero che, in considerazione al carattere estensivo dell'art. 2 del T.U. Sicurezza, non si esclude completamente qualsivoglia fonte di responsabilità in capo alla società in relazione ai lavoratori e ai prestatori che, sotto qualsivoglia veste contrattuale e anche a prescindere dal rischio di riqualficazione quali lavoratori subordinati, operino quali membri di un gruppo di lavoro inviato all'estero.

**Quale tutela si applica ai lavoratori italiani assunti presso l'entità legale estera (di azienda italiana) con contratto locale straniero? Qual è il rapporto con il Duty of Care italiano?**

**D**Premesso che, in assenza di altri vevoli elementi di contatto e criteri di collegamento, la sola cittadinanza italiana non ha alcun rilievo in termini di applicabilità della normativa italiana sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro (e, in particolare, del T.U. Sicurezza), il rischio che si possa ritenere esteso il *duty of care* anche con riferimento a lavoratori che ne sembrerebbero esclusi non può essere escluso. Tuttavia, limitatamente ai casi di seguito indicati.

In generale, qualora il rapporto di lavoro sia instaurato all'estero tra un lavoratore (incidentalmente di nazionalità italiana) con un ente estero dotato di personalità giuridica, non pare esserci spazio per l'estensione del *duty of care* al datore di lavoro dell'azienda italiana (eventualmente capogruppo), a meno che non si possa dimostrare che, di fatto, l'entità estera non goda di sufficiente autonomia, al punto che tutte le decisioni vengano prese a livello della controllante italiana.

Analogamente, qualora la società italiana non abbia, nello stato in cui il lavoratore è impiegato,

alcuna società o altro ente, ma soltanto, per esempio, un ufficio di rappresentanza che non goda di una personalità giuridica e che sia soggetto alle decisioni della società italiana, si reputa ragionevole considerare l'organigramma aziendale italiano valido anche per il lavoratore situato all'estero, con conseguente qualificazione del datore di lavoro italiano quale garante della sicurezza anche del lavoratore assunto all'estero.

Pertanto, sarà ancora una volta l'elemento fattuale il dato portante per l'individuazione della figura di garanzia.



# DOMANDE FREQUENTI

## Quali sono gli obblighi di tutela e protezione dei lavoratori dell'azienda committente e dell'azienda appaltatrice?

**E**In sistemi organizzativi che coinvolgono più di una società, come per esempio nell'ambito degli appalti, spesso si rinviene la tendenza da parte di ciascun soggetto a ritenere l'altro soggetto responsabile di porre in essere determinate iniziative per garantire la sicurezza delle attività.

Nell'ambito di un appalto, quindi, il committente ha l'onere di analizzare e identificare tutti gli aspetti del lavoro oggetto di appalto. Nella prima fase di progettazione infatti, l'azienda committente deve valutare le possibili ricadute di ogni scelta in termini di sicurezza, valutando pro e contro, costi, benefici etc. Le predette informazioni andranno fornite all'appaltatore assicurandosi che questo sia in possesso delle competenze tecniche per gestire i rischi e che lo stesso prenda tutte le dovute precauzioni in termini di sicurezza.

Il dato normativo, che in caso di appalto è l'art. 26 del T.U. Sicurezza, pone in capo al committente l'onere di valutare l'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore, assicurandosi cioè che l'appaltatore sia in grado di operare in modo sicuro, riducendo al minimo i rischi

per la sicurezza e la salute.

È altresì in capo al committente l'onere di fornire all'appaltatore le *“dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività”*.

In capo a tutti i datori di lavoro coinvolti, invece, sussiste l'onere di cooperare e coordinarsi per:

- definire nel dettaglio i compiti di ciascuno e il loro evolversi nel corso dell'appalto;
- acquisire le informazioni relative all'organico che ciascuna impresa metterà a disposizione per lo svolgimento delle attività e
- definire le disposizioni riguardanti l'impiego dei servizi igienico-assistenziali.

Le suddette misure di cooperazione e coordinamento vengono in seguito messe per iscritto nel DUVRI.

I datori di lavoro coinvolti saranno chiamati ad informare i lavoratori sui contenuti del DUVRI prima dell'inizio dei lavori e, qualora in corso d'opera emergano nuovi rischi da interferenze, il committente

sarà chiamato a provvedere all'aggiornamento del DUVRI.

Alla luce di quanto sopra, si comprende come il committente mantenga una posizione di garanzia anche nei confronti dei lavoratori impiegati da appaltatore e/o eventuali sub-appaltatori nell'ambito dello svolgimento del contratto. Infatti, il committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-appaltatori, per tutti i danni per

i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal sub-appaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL (fatta eccezione per i danni che sono conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o sub-appaltatrici).

Il principio di cui sopra potrà trovare applicazione anche in caso di svolgimento dell'opera o del servizio in territorio estero.

## Quali e quante devono essere le fonti per la valutazione del rischio in un Paese estero?

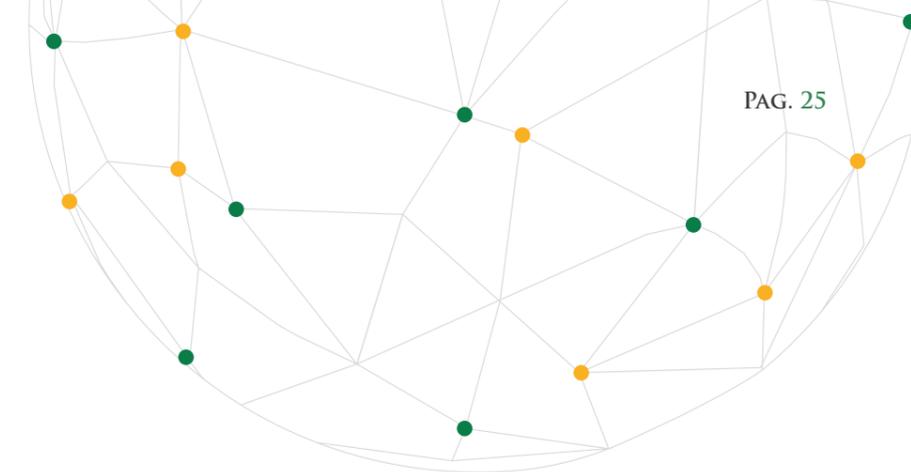
**F**Nel prevedere, in capo al datore di lavoro, un obbligo di valutazione dei rischi, la normativa non stabilisce a quali fonti il datore debba attenersi.

Pertanto, ciascun datore di lavoro, dovrà basarsi sui diversi canali tra quelli a disposizione.

Pare senza dubbio opportuno fare riferimento anzitutto ai canali ufficiali. Tra questi, la fonte istituzionale è il sito del Ministero degli Esteri ([www.viaggiasesicuri.it](http://www.viaggiasesicuri.it)), seguita dall'App "Unità di crisi"

scaricabile online. Dai predetti canali occorrerà cercare il Paese di destinazione, selezionarlo e prendere visione delle informazioni ivi elencate, normalmente divise in quattro macro aree: 1. Informazioni generali; 2. Sicurezza; 3. Sanità; 4. Viabilità e all'occorrenza la sezione *Avvisi in evidenza*.

Un'ulteriore accortezza che il datore di lavoro può prendere in vista di una trasferta dei suoi lavoratori è iscriverli nel sito nella sezione *“dove siamo nel mondo”*. In questo



# DOMANDE FREQUENTI

**F** modo, in relazione al verificarsi dei problemi, l'Unità di crisi può veicolare avvisi e raccomandazioni attraverso il portale, nonché contattare direttamente i lavoratori interessati.

I datori di lavoro potranno altresì fare riferimento a ulteriori canali: *i*) società indipendenti e specializzate nel settore che offrono consulenza e supporto nell'analisi dei rischi medici e di sicurezza per i viaggi all'estero: in termini di aggiornamenti ed efficienza, queste società rappresentano un canale sicuro, immediato e autorevole a cui rivolgersi; *ii*) internet, in tutte le sue forme, ivi inclusi siti di attualità e aggiornamento: essi rappresentano un altro mezzo mediante il quale un datore di lavoro, o chi da lui

incaricato, potrà informarsi ed avere una panoramica generale sul Paese di destinazione – si tenga a mente, tuttavia, che le informazioni ricavate da questi canali necessitano di essere filtrate e spesso contestualizzate per potersi ritenere quantomeno veritiere oltre che attendibili.

In ogni caso, pure in assenza di specifica disposizione normativa sul punto, si consideri di contattare anche l'azienda ospitante (se applicabile) presso il Paese di destinazione, nonché agenzie specializzate in sede che potranno adoperarsi per fornire tutte le accortezze del caso (vedi spostamenti, alloggi etc.), fermi restando gli obblighi e i doveri sin qui analizzati.

**Quali sono le differenze di doveri che il datore di lavoro ha verso i viaggiatori che si recano in Paesi considerati a rischio molto basso (es. Europa / Nord America) rispetto ai viaggiatori verso Paesi con rischio alto?**

**G** Il datore di lavoro che organizza un viaggio di lavoro per il proprio dipendente, nella valutazione dei rischi del Paese di destinazione, dovrà tenere in considerazione anche il tempo extra lavorativo. Ciò significa che sarà responsabile di trovare e fornire un alloggio adeguato per i propri dipendenti, situato in una zona sicura e munito di tutte le eventuali precauzioni.

Poiché non si può escludere la responsabilità del datore anche per il tempo libero del lavoratore, è buona prassi fornire una guida ai dipendenti in partenza circa le attività da evitare in trasferta, per

non trovarsi ad essere responsabile anche di avvenimenti accaduti in contesti estranei da quelli lavorativi.

Non esiste un'indicazione normativa in merito agli effettivi accorgimenti da prendere; è tuttavia ragionevole affidarsi a quanto stabilito dai giudici nella trattazione di casi concreti. Nella valutazione del rischio, infatti, il rischio equivale a pericolo, o meglio, alla probabilità di danno, da intendersi diversa dalla mera possibilità di danno. Un rischio, quindi, deve essere prevedibile, probabile e non semplicemente possibile.

