

DSL

2-2019

La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero^{**}

di Luciano Angelini e Chiara Lazzari*

SOMMARIO: *Sezione I. Inquadramento normativo.* 1. I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità. – 2. (segue) Il distacco transnazionale. – 3. La legge applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali. – 4. (segue) I criteri legali suppletivi. – 5. Il d.lgs. n. 151/2015 in materia di semplificazioni: cenni. – 6. Qualche considerazione conclusiva. *Sezione II. Adempimento degli obblighi di sicurezza.* 7. Le particolarità dell'attività di valutazione nelle occasioni di lavoro all'estero. – 8. Le principali tipologie di rischio emergenti nelle attività lavorative svolte all'estero. – 9. La sorveglianza sanitaria specifica. I protocolli vaccinali. – 10. Informazione e formazione. – 11. Invio di lavoratori all'estero e “buon funzionamento” del sistema di prevenzione aziendale. – 12. (segue) valutazione dei rischi, individuazione delle misure di prevenzione e redazione/integrazione del DVR. – 13. La predisposizione “virtuosa” di Linee guida e Protocolli.

Sezione I. Inquadramento normativo

1. I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità

Quando si parla di rapporti di lavoro con elementi di internazionalità, si è soliti distinguere una transnazionalità originaria da un'altra acquisita¹. Nel primo caso, la caratteristica della transnazionalità appare presente sin dalla fase iniziale del rapporto di lavoro, in quanto le parti stabiliscono, già in occasione della stipulazione del contratto, che l'esecuzione della prestazione dovrà avvenire in modo stabile all'estero. Nel secondo, invece, il carattere transnazionale subentra in un momento successivo, sì che il rapporto di lavoro potrà svolgersi in un altro Paese per periodi più o meno prolungati e talvolta ripetuti, in ragione delle esigenze datoriali.

* Luciano Angelini è ricercatore confermato di Diritto del lavoro e docente di Diritto della salute e sicurezza dei lavoratori nell'Università di Urbino Carlo Bo. luciano.angelini@uniurb.it

Chiara Lazzari è ricercatrice ex art. 24, comma 3, lett. b, della l. n. 240/2010 di Diritto del lavoro e docente di Laboratorio di diritto sindacale e del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo. chiara.lazzari@uniurb.it

** Il contributo riproduce, con l'aggiunta di essenziali riferimenti bibliografici, la relazione svolta dagli AA. alla giornata formativa per RSPP del Consiglio Nazionale delle Ricerche (Roma, 16 gennaio 2020). Benché frutto di una riflessione comune, a Chiara Lazzari vanno attribuiti i §§ da 1 a 6, a Luciano Angelini i §§ da 7 a 13.

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

¹ S. FERRUA, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori italiani all'estero*, in “Tutela e sicurezza del lavoro”, 2013, n. 1, p. 85 ss.

Una forma di transnazionalità acquisita è rappresentata dalla trasferta (o missione), che, in mancanza di una norma deputata a precisarne la nozione, dottrina e giurisprudenza prevalenti definiscono in termini di mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione, nell'interesse del datore di lavoro che la dispone². La temporaneità, peraltro, non implica che la missione debba essere necessariamente breve, ma che la stessa contemplici una previsione certa di rientro nella sede di lavoro di provenienza. La trasferta va, peraltro, distinta dal trasfertismo: i trasfertisti (o lavoratori itineranti) sono, infatti, lavoratori tenuti contrattualmente a svolgere un'attività in luoghi variabili, diversi da quello della sede aziendale³.

A differenza della trasferta, il trasferimento – altra possibile forma di transnazionalità acquisita – consiste, invece, nel mutamento tendenzialmente definitivo del luogo di esecuzione della prestazione⁴.

Quanto al distacco, che può avvenire anche all'estero, parlando di sicurezza sul lavoro merita richiamare l'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008⁵, secondo cui «nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, 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 egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante».

² Per tutte, Cass., sez. lav., 11 dicembre 2013, n. 27643, in *De Jure*: «la nozione di trasferta è caratterizzata dal trasferimento del lavoratore in un luogo diverso da quello abituale per svolgere l'attività lavorativa; dalla temporaneità del mutamento del luogo di lavoro; dalla necessità che la prestazione lavorativa sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro e dalla irrilevanza del consenso del lavoratore».

³ Cass., sez. lav., 11 dicembre 2013, n. 27643, cit.: «Nella nozione di “trasfertisti” rientrano [...] i lavoratori subordinati destinati a svolgere sistematicamente e professionalmente la propria attività quasi interamente al di fuori della sede aziendale».

⁴ Per tutte, Cass., sez. lav., 2 luglio 2018, n. 17246, in *De Jure*: «la nozione di trasferimento del lavoratore [...] comporta il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione [...]».

⁵ Sul quale, *ex multis*, P. PASCUCCI, *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milanofiori Assago, Ipsoa, 2010, p. 108 ss.; P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet giuridica, 2010, p. 129 ss.; O. BONARDI, *Commento all'art. 3*, in C. ZOLI, *Principi comuni*, vol. I, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, dir. da L. MONTUSCHI, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 71; V. PASQUARELLA, *L'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo del D.Lgs. n. 81/2008*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet giuridica, 2015, p. 503 ss.; C. BIZZARRO, *Somministrazione e distacco*, 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. 322 ss.

A sua volta, ai sensi dell'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003⁶, il distacco si configura quando «un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa». Gli elementi costitutivi della fattispecie appaiono, dunque, da un lato, l'esistenza di uno specifico interesse del datore di lavoro, che non può evidentemente coincidere con quello alla mera remunerazione dell'«affitto» di manodopera. Dall'altro lato, la temporaneità: il distacco non può avere carattere definitivo, ma non per questo deve essere necessariamente breve.

Quantunque l'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 sia norma inapplicabile al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, gli elementi ricordati non sono del tutto estranei, come si accennerà, all'omologo istituto previsto per il lavoro pubblico. Relativamente a quest'ultimo, peraltro, vale la pena svolgere alcune osservazioni sul citato art. 3, comma 6, secondo periodo, del d.lgs. n. 81/2008.

Atteso che tale disposizione, a differenza del periodo che la precede, non menziona il ruolo del distaccante (pubblico), v'è, infatti, da chiedersi se da ciò possa trarsi la conseguenza della totale estromissione del medesimo dal sistema prevenzionistico⁷. A mio parere, al quesito occorre dare risposta negativa, in ragione del radicamento contrattuale dell'obbligo di sicurezza posto dall'art. 2087 cod. civ., che, in virtù del meccanismo d'integrazione del contratto di cui all'art. 1374 cod. civ., penetra nel sinallagma e richiede al datore di lavoro (anche pubblico) di farsi comunque carico della sicurezza dei soggetti che assume, ancorché temporaneamente distaccati presso un terzo. Sicché, la finalità della norma sembrerebbe, piuttosto, essere quella d'imporre al distaccatario (pubblico) l'individuazione della figura datoriale.

Peraltro, la disposizione, a rigore, non fa riferimento al distaccatario, ma all'«amministrazione, organo o autorità ospitante», forse in ragione del fatto che, rispetto alle pubbliche amministrazioni, si parla spesso, in modo indistinto, di distacco o comando. Quali siano le differenze fra le due fattispecie non appare ben chiaro, tanto che si ritiene di poter aderire all'opinione giusta la quale il distacco altro non sarebbe se non una «variante semantica del comando»⁸. Entrambi gli istituti, del resto, non comportano l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro e sono accomunati dall'obiettivo di soddisfare un interesse anche dell'amministrazione di appartenenza del lavoratore comandato/distaccato. In ogni caso, ai fini considerati in questa sede, vale rimarcare come la questione della qualificazione vada

⁶ Per tutti, M.P. MONACO, *Il distacco del lavoratore*, in M.T. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, Milanofiori Assago, Ipsoa, 2004, t. II, p. 204 ss.

⁷ Si pone l'interrogativo P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico*, cit., p. 130.

⁸ S. MAINARDI, *D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e riforma del mercato del lavoro: l'esclusione del pubblico impiego*, in "Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni", 2003, n. 6, p. 1091; sul tema v. anche F. SANTINI, *Distacco [dir. lav.] 1. Diritto interno*, in *Treccani – Diritto on line*, 2015; M. ESPOSITO, *Comandi e fuori ruolo (mobilità temporanea tra amministrazioni diverse: comando, distacco e collocamento fuori ruolo)*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Torino, Utet, 2004, t. II, p. 740 ss.

sdrammatizzata, dovendosi, piuttosto, concentrare l'attenzione sul carattere temporaneo o definitivo dell'invio⁹, che può incidere sull'individuazione della legge applicabile in presenza di rapporti di lavoro con elementi d'internazionalità.

2. (segue) *Il distacco transnazionale*

Parlando di distacco all'estero, d'altra parte, non può non considerarsi, a proposito del trattamento da assicurare ai lavoratori provenienti da Paesi comunitari e distaccati in altro Stato membro, la Direttiva n. 96/71/CE¹⁰, di recente riformata dalla Direttiva n. 2018/957/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, che, tra le altre novità, ha introdotto un limite massimo di durata del distacco di 12 mesi, prorogabile fino a 18¹¹.

La direttiva n. 96/71/CE, come modificata nel 2018, garantisce la protezione dei lavoratori distaccati in relazione a una libera prestazione di servizi, in particolare nelle ipotesi in cui le imprese¹²:

- distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa distaccante;
- distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia;

⁹ Ad es., secondo l'art. 56 del d.P.R. n. 3/1957, il comando è disposto «per tempo determinato»; l'art. 23 *bis*, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001 parla di «assegnazione temporanea» presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private per singoli progetti, analogamente all'art. 30, comma 2 *sexies*, con riguardo a motivate esigenze organizzative tali da giustificare il ricorso, nel limite massimo di tre anni, a personale di altre amministrazioni; di distacco temporaneo, presso piccole e medie imprese, di ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca si fa menzione nell'art. 14 della l. n. 196/1997; l'art. 32 del d.lgs. n. 165/2001 prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso, tra l'altro, le amministrazioni di Stati esteri: peraltro, la normativa di attuazione, ossia il D.P.C.M. n. 184/2014, non si occupa di sicurezza sul lavoro; in argomento, v. pure D. CASALE, *Sub artt. 29bis-34bis D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Milanofiori Assago, Ipsoa, 2020, pp. 1782-1783.

¹⁰ Tale direttiva, com'è noto, è stata recepita dal d.lgs. n. 72/2000, poi abrogato dal d.lgs. n. 136/2016, il quale a sua volta ha dato attuazione alla direttiva n. 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della citata direttiva 96/71/CE e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»).

¹¹ Sulla Direttiva n. 2018/957/UE, A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, G. ORLANDINI, *Commento alla Direttiva 2018/957 sul distacco transnazionale dei lavoratori*, in <http://www.cgil.it/commento-alla-direttiva-2018-957-sul-distacco-transnazionale-dei-lavoratori/>, 7 settembre 2018.

¹² Il distaccante, dunque, deve essere un'impresa che svolga un servizio, mentre, secondo la normativa nazionale di attuazione, il distaccatario può essere anche un altro tipo di ente, compreso l'ente pubblico: M. FALSONE, *Sub art. 1 D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, cit., p. 3129.

- distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o che effettuano la fornitura di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o quella che lo fornisce temporaneamente.

In proposito, ai fini che qui interessano, il principio cardine è posto dall'art. 3, par. 1, dir., secondo cui gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, i distaccatari garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e di occupazione (che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione, sono stabilite da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili in virtù del par. 8 della direttiva medesima) relative a una serie di materie, tra cui figura anche quella della sicurezza, salute e igiene sul lavoro.

Dal Considerando 34 del Regolamento Roma I (v. *infra*, § 3), si evince, in una prospettiva internazional-privatistica, come quelle che regolano le materie suddette siano norme di applicazione necessaria del Paese di distacco.

3. *La legge applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali*

Com'è noto, il citato Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), in vigore dal 17.12.2009, è la fonte cui ricorrere per individuare la legge destinata a disciplinare i rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di internazionalità.

In esso sono state trasfuse, con alcune modifiche, le previsioni della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980, ratificata in Italia con l. n. 975/1984, e ora sostituita dal Regolamento Roma I¹³.

Pur trattandosi di norme di diritto internazionale privato, il Regolamento in questione sembra operante anche nei confronti dei dipendenti pubblici, tanto più dopo la cd. "contrattualizzazione" del pubblico impiego, a meno che non si tratti di rapporti di lavoro implicanti l'esercizio di funzioni pubbliche¹⁴, da ritenersi, invece, esclusi dal suo campo di applicazione.

Il Regolamento appare particolarmente rilevante ai fini che qui interessano in ragione del suo carattere universale. Alla luce dell'art. 2 del medesimo, infatti,

¹³ Secondo l'art. 24 Reg., "Il presente regolamento sostituisce la Convenzione di Roma negli Stati membri [...]".

¹⁴ Su tale esclusione, G. ORLANDINI, *Rapporti di lavoro internazionali*, in *Treccani – Diritto on line*, 2017.

«La legge designata dal presente regolamento si applica anche ove non sia quella di uno Stato membro».

Il principio basilare posto dal Regolamento è quello della libertà di scelta: in altri termini, il contratto, anche quello di lavoro, è disciplinato dalla legge individuata dalle parti (art. 3; art. 8, par. 1, Reg.). Tale scelta, tuttavia, non risulta incondizionata. Essa, infatti, «non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile» (art. 8, par. 1., Reg.; analogamente, l'art. 6, par. 1, della Convenzione di Roma parlava di norme imperative). La *ratio* della disposizione è evidentemente quella d'impedire che vengano eluse le norme inderogabili del Paese con il quale il contratto di lavoro presenta un collegamento significativo.

A tale categoria di norme sono senz'altro ascrivibili le previsioni in tema di salute e sicurezza dettate dalla legislazione italiana. Con riguardo a queste ultime, peraltro, il discorso merita di essere ulteriormente approfondito alla luce dell'art. 9, par. 1, Reg., secondo cui «Le norme di applicazione necessaria sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto secondo il presente regolamento».

Di norme di applicazione necessaria parla, del resto, anche la l. n. 218/1995 (*Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato*), i cui riferimenti alla Convenzione di Roma¹⁵ ovviamente non ostano all'efficacia diretta del Regolamento in parola nel nostro ordinamento: «È fatta salva la prevalenza [...] delle norme italiane che, in considerazione del loro oggetto e del loro scopo, debbono essere applicate nonostante il richiamo alla legge straniera» (art. 17).

Tutte le norme di applicazione necessaria appaiono dotate del carattere dell'inderogabilità, ma non sempre risulta vero il contrario¹⁶. Ad esempio, l'art. 2125 cod. civ., che, tra gli altri requisiti richiesti, impone la forma scritta *ad substantiam* per la conclusione del patto di non concorrenza, è certamente norma inderogabile, tanto da sanzionare con la nullità l'eventuale patto orale, ma non sembra norma di applicazione necessaria. Diverso il discorso con riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza, in considerazione degli interessi pubblici che vengono in gioco, come conferma l'art. 32 Cost., che definisce la salute fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività: non è, del resto, un caso che l'ordinamento chiami in causa l'apparato sanzionatorio per eccellenza –

¹⁵ In virtù dell'art. 57, comma 1, della l. n. 218/1995, «Le obbligazioni contrattuali sono in ogni caso regolate dalla Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali [...]».

¹⁶ Non a caso, il Considerando 37 Reg. precisa che «Il concetto di “norme di applicazione necessaria” dovrebbe essere distinto dall'espressione “disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente” e dovrebbe essere inteso in maniera più restrittiva».

ossia quello penale – per presidiare adeguatamente il bene tutelato. La conclusione trova altresì conferma nella letteratura internazional-privatistica¹⁷, la quale, per identificare le norme di applicazione necessaria *ex art. 9 Reg.*, fa comunemente riferimento alle disposizioni riconducibili all'elenco di materie posto dall'art. 3, par. 1, della dir. 96/71/CE (v. *supra*, § 2), che quindi riverbera i propri effetti ben al di là del campo di applicazione rappresentato dal distacco transnazionale.

4. (segue) *I criteri legali suppletivi*

Mancando la scelta delle parti, il Regolamento provvede a individuare alcuni criteri legali suppletivi, tra cui, innanzitutto, quello della *lex loci laboris*. Ai sensi dell'art. 8, par. 2, Reg., «Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo».

In proposito, merita richiamare l'attenzione su due elementi.

Il primo di questi attiene al luogo di svolgimento abituale. Al riguardo, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia¹⁸, per tale deve intendersi il Paese nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore adempie la parte essenziale delle sue obbligazioni ovvero si colloca il centro effettivo della sua attività. Mancando un unico centro dove (o da dove) viene svolto il lavoro, la *lex loci laboris* dovrebbe identificarsi con quella del Paese nel quale il lavoratore ha trascorso la maggior parte del proprio tempo per conto del datore. Quello temporale si configura, così, come un criterio spesso determinante, ma non necessariamente conclusivo (ad esempio, la durata della permanenza può perdere rilievo se risulta chiaramente la volontà delle parti di destinare a luogo “abituale” quello in cui da ultimo si è prestata l'attività lavorativa).

Il secondo elemento concerne la temporaneità dello svolgimento della prestazione¹⁹. Non a caso, si è per l'addietro rimarcato (v. *supra*, § 1) che ciò che rileva appare il carattere definitivo o temporaneo dell'invio all'estero. In proposito, secondo il Considerando 36 Reg., «per quanto riguarda i contratti di lavoro individuali, il lavoro eseguito in un altro paese dovrebbe essere considerato temporaneo se il lavoratore deve riprendere il suo lavoro nel paese d'origine dopo l'esecuzione del suo compito all'estero». La temporaneità, pertanto, può dirsi verificata anche qualora il soggiorno in altro Stato si protragga a lungo, fino a

¹⁷ Cfr., in proposito, G. ORLANDINI, *Rapporti di lavoro internazionali*, cit., ed ivi per i necessari riferimenti bibliografici.

¹⁸ Cfr. G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona.IT” – 137/2012”, p. 12 ss.

¹⁹ *Ibidem*, p. 14 ss.

superare il periodo trascorso nel Paese d'origine, purché, dalla valutazione complessiva del caso concreto, risulti che in quest'ultimo il lavoratore sia comunque destinato a continuare a svolgere la propria attività.

«Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore» (art. 8, par. 3, Reg.). Peraltro, merita osservare come detto criterio sia destinato ad avere minore utilizzazione rispetto al passato, in virtù del riferimento, ad opera del precedente art. 8, par. 2, Reg., al parametro, non presente nella Convenzione di Roma, relativo alla legge del Paese «a partire dal quale».

In ogni modo (cd. clausola d'eccezione), «Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese» (art. 8, par. 4, Reg.; ad esempio, potrebbe rilevare il Paese in cui il lavoratore versa le imposte sui redditi o è iscritto al sistema di previdenza sociale²⁰).

Così, applicando tali principi agli istituti in precedenza richiamati (v. *supra*, § 1), in caso di trasferta, stante il suo carattere temporaneo per quanto non necessariamente breve, se in origine il rapporto di lavoro risulta disciplinato, ad esempio in virtù del criterio della *lex loci laboris*, dalla legge italiana, continuerà a trovare applicazione quest'ultima. Per i trasfertisti, invece, potrebbe farsi ricorso all'indice rappresentato dal luogo «a partire dal quale» (Italia) o da quello della sede di assunzione (posta in Italia).

Il parametro del Paese «a partire dal quale» può risultare utile altresì in caso di lavoro a bordo delle navi, allorché la nave batta regolarmente la stessa rotta, salpando sempre dal medesimo porto (collocato in Italia). Quando, però, ciò non accade, parrebbe ragionevole sottoporre il lavoro marittimo alla legge nazionale della nave, identificando in essa il luogo di svolgimento abituale della prestazione (e ferme restando le norme italiane di applicazione necessaria).

Relativamente all'ipotesi del trasferimento, invece, in quanto mutamento tendenzialmente definitivo del luogo di esecuzione della prestazione, in mancanza di scelta delle parti il rapporto potrebbe risultare regolato dalla legge del Paese in cui il lavoratore è trasferito e opererà stabilmente (ferme restando, ancora una volta, le norme italiane di applicazione necessaria).

5. Il d.lgs. n. 151/2015 in materia di semplificazioni: cenni

In occasione dell'instaurazione di un rapporto di lavoro da svolgersi in Paesi extracomunitari, i ricordati principi di diritto internazionale privato devono essere integrati dalle disposizioni contenute nel d.l. n. 317/1987, convertito, con

²⁰ Cfr., al riguardo, la giurisprudenza citata da G. ORLANDINI, *Rapporti di lavoro internazionali*, cit.

modificazioni, dalla legge n. 398/1987, a sua volta modificato dall'art. 18 del d.lgs. n. 151/2015²¹.

Quest'ultimo, in un'ottica di semplificazione, ha, da un lato, abrogato sia il nulla osta rilasciato, *ex art.* 1, comma 4, del d.l. n. 317/1987, dall'Ufficio Regionale del lavoro in caso di assunzione o trasferimento di lavoratore italiano all'estero, sia l'autorizzazione da richiedersi, ad opera del datore di lavoro, al Ministero del lavoro *ex art.* 2, e relative sanzioni.

Dall'altro lato, il nuovo art. 2 del d.l. n. 317/1987, come riformulato dall'intervento del 2015, risulta oggi interamente dedicato alle condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero, prevedendo un contenuto obbligatorio per il loro contratto, il quale deve indicare, tra l'altro, anche la specificazione di «idonee misure in materia di sicurezza» (art. 2, comma 1, lett. e)²².

La normativa testé ricordata non si applica, per espressa previsione, alle assunzioni e ai trasferimenti effettuati dalla pubblica amministrazione. Tuttavia, essa conferma i principi del diritto internazionale analizzati e recepiti nell'ordinamento interno, e vevoli anche nel settore pubblico: ossia che il datore di lavoro italiano è sempre tenuto a farsi carico della sicurezza dei lavoratori inviati in altro Stato.

6. *Qualche considerazione conclusiva*

In conclusione, l'invio di personale all'estero, in un Paese comunitario o extracomunitario, in virtù di rapporti a transnazionalità originaria o acquisita, non comporta mai il venire meno della normativa italiana di prevenzione. Peraltro, se l'applicazione di quest'ultima non dovesse garantire il rispetto delle regole vigenti presso il sito di destinazione per alcuni aspetti specifici (ad esempio, in tema di antincendio), occorrerà altresì osservare dette norme, in un'ottica d'integrazione reciproca che mira a innalzare il grado complessivo di tutela.

Quindi, anche qualora, in ragione dei criteri di collegamento analizzati (v. *supra*, §§ 3 e 4), il rapporto di lavoro sia assoggettato a una legge diversa da quella italiana, sul datore di lavoro comunque graverà l'obbligo di verificare che i livelli di

²¹ Per un'analisi della legge n. 398/1987 *ante riforma*, G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, cit., p. 58 ss.; S. FERRUA, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori italiani all'estero*, cit., p. 88 ss.

²² Secondo l'art. 2, comma 1, il medesimo contratto deve indicare altresì: «a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;

b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;

c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;

d) il tipo di sistemazione logistica».

protezione del Paese ospitante siano conformi agli standard nazionali, per evitare la relativa responsabilità in caso di evento dannoso. Del resto, con riguardo ai reati di omicidio e lesioni colpose realizzati con violazione della normativa antinfortunistica di cui agli artt. 589 e 590 cod. pen., è possibile considerare come accaduto nel territorio italiano anche un evento infortunistico avvenuto all'estero, allorquando il reato derivi causalmente da un'azione od omissione tenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato²³ (ad esempio, un omicidio colposo come conseguenza di una valutazione dei rischi incompleta, di una formazione inadeguata, di un protocollo di sorveglianza sanitaria errato, di un'omessa fornitura di idonei DPI).

Appare chiaro come, sotto il profilo da ultimo considerato, l'invio di personale verso Paesi Ue risulti meno problematico. Se si rimane in tale ambito, infatti, sembra ragionevole fare affidamento su livelli di tutela equivalenti a quelli italiani, ovviamente purché le direttive in materia di sicurezza siano state correttamente recepite dallo Stato ospitante. Viceversa, in caso d'invio verso Paesi extra Ue non dotati di una legislazione adeguata, la normativa locale dovrà essere integrata in modo da assicurare standard protettivi non inferiori a quelli previsti dalla legislazione nazionale.

Un'esemplificazione della distinzione è rappresentata dal d.m. Affari esteri 16 febbraio 2012, n. 51 (*Regolamento recante disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici all'estero ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*), che declina il principio giusta il quale le norme in materia di salute e sicurezza si configurano come di applicazione necessaria coniugandolo col rispetto, laddove possibile, del principio di territorialità²⁴, anche in ragione del fatto che gli uffici all'estero non sempre risultano di proprietà dello Stato italiano e in essi può prestare la propria attività anche personale locale. Pertanto, dopo aver attribuito la qualifica di datore di lavoro al capo dell'ufficio estero (art. 3, comma 5), in quanto soggetto dotato dei poteri decisionali e di spesa, il d.m. in esame distingue a seconda che gli uffici in questione abbiano sede negli Stati dell'Unione Europea – nel qual caso ad essi «si applica la normativa locale, purché attuativa delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro» (art. 4, comma 1) – da quelli aventi sede in Stati extracomunitari. In questa ipotesi, qualora si tratti di Stati provvisti di una legislazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, «si applica la normativa locale nel rispetto dei principi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81» (art. 5, comma 1); al contrario, laddove essi ne siano privi, «si applicano i principi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto delle disposizioni tecniche locali in materia di impiantistica, antisismica, antincendio e di primo soccorso» (art. 5, comma 3).

²³ Cfr. L. FANTINI, *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro all'estero*, in visiconsult.wordpress.com, 27 aprile 2015.

²⁴ «Nei luoghi di lavoro di cui al presente articolo le norme in materia di salute e sicurezza sono applicate tenendo conto delle disposizioni a tale scopo previste dagli ordinamenti locali, secondo quanto meglio specificato negli articoli seguenti»: art. 3, comma 3.

*Sezione I. Adempimento degli obblighi di sicurezza**7. Le particolarità dell'attività di valutazione nelle occasioni di lavoro all'estero*

Dopo aver accertato che per ogni datore di lavoro l'invio di personale all'estero impone sempre e comunque l'applicazione della normativa italiana di prevenzione, è ora necessario approfondire come i principali obblighi disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008 debbano essere correttamente adempiuti, considerate le particolarità di contesto geo-politico nell'ambito delle quali si trovano i luoghi di lavoro in cui la prestazione dovrà essere resa²⁵.

L'attività prevenzionale che sembra richiedere la maggiore attenzione è quella relativa alla valutazione dei rischi, rispetto alla quale emerge il probabile aggravamento dei rischi che il lavoratore (da inviare all'estero) potrebbe subire in ragione delle sue specifiche condizioni di salute, delle caratteristiche geografiche e climatiche del Paese di destinazione, della situazione socio-sanitaria in cui esso versa, dell'adeguatezza delle strutture di supporto per la gestione delle emergenze, ma anche del contesto culturale e politico in cui rientrano i molti pericoli connessi a instabilità sociale, guerre, atti di illegalità, violenza e terrorismo²⁶.

In via di prima approssimazione, l'invio di lavoratori all'estero può comportare sia una diversa incidenza dei comuni rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa, sia un peggioramento (anche molto significativo) derivante dalla presenza dei c.d. rischi security, di per sé estranei o comunque "esogeni" rispetto all'attività professionale intesa in senso stretto²⁷.

Se volessimo tentarne una definizione, dovremmo innanzitutto evidenziare come siano da considerarsi esogeni tutti quei rischi che, indirettamente correlati all'attività lavorativa ma non originati a causa e/o all'interno della stessa, possono comunque produrre effetti rilevanti sulle condizioni di salute e sicurezza di chi sia costretto ad esporvisi. Essi possono derivare da pericoli riferibili a cause naturali (terremoti, alluvioni, eruzioni) o da situazioni comunque originate dall'agire dell'uomo, tali da coinvolgere indistintamente l'intera comunità di persone presenti in un determinato territorio oppure riguardare esclusivamente il gruppo dei lavoratori (incendi, esplosioni, inquinamento ambientale, epidemie, guerre, terrorismo, rapine, sequestri, estorsioni).

²⁵ P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d. lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Quaderni di Olympus n. 5, Aras Edizioni, 2017. Su rischio geopolitico e ambiente di lavoro, R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca: alcune osservazioni in materia di valutazione, prevenzione e responsabilità*, in "Il Diritto della Sicurezza sul lavoro", 2016, n. 2, I, p. 57 ss. Vedi anche R. NUNIN, *Attività di ricerca e rischio geopolitico: prime considerazioni in tema di profili giuridici della valutazione e delle responsabilità*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro dei ricercatori in zona a rischio geopolitico. Cos'è la normalità tra intelligence e terrorismo?*, EUT (Edizioni Università di Trieste), 2017, p. 113 ss.

²⁶ SCLIP G., *Lavoratori e i rischi geopolitici: quali domande, quali risposte?*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile*, cit., p. 18 ss.

²⁷ L. FANTINI, *Editoriale*, in AA.VV., *Safety e Security. Sinergie per una sicurezza a 360°*, "Quaderni della Sicurezza AIFOS", n. 1, 2018, pp. 1-2. Cfr. ANMIL, *La valutazione e la gestione dei rischi security e la valorizzazione professionale del security manager*, Progetto di studio, 2012-2017, su cui M. GIOVANNONE, *La valutazione e la gestione dei rischi Security e la valorizzazione professionale del Security Manager*, in AA.VV., *Safety e Security*, cit., p. 81 ss.

Seppur esogeni, dovrà comunque trattarsi di rischi connessi all' "occasione di lavoro", un concetto di ampia portata che comprende tutte le condizioni nelle quali si esplica l'attività lavorativa che siano potenzialmente in grado di causare danni alle persone, fatta eccezione per i c.d. rischi elettivi, quelli determinati da scelte volontarie, autonome e dunque personali del lavoratore, a meno che non possano essere allo stesso addebitabili in quanto derivanti anch'essi da una carente attività (soprattutto) di informazione e formazione imputabile al datore di lavoro, così come sottolineano alcuni chiari pronunciamenti giurisprudenziali²⁸.

Nell'ambito dei rischi di natura esogena rientrano sicuramente anche quelli discendenti da condotte criminose/terroristiche di "soggetti terzi" attuate in contesti di cui sia nota la pericolosità, nei quali si manifestino con significativa frequenza o comunque sia ad esse riconosciuta una concreta possibilità di accadimento. Rispetto a tali rischi sarà doveroso prevedere idonee misure prevenzionali, sia di tipo tecnico (porte blindate, vetri antiproiettile e antisfondamento, metal detector, sistemi di videosorveglianza, servizi di vigilanza armata, mezzi di trasporto blindati) che procedurale/organizzativo (controllo dei lavoratori locali, pianificazione delle possibili emergenze derivanti da attività criminali, progettazione di modalità informative e di attività formative/addestrative adeguate)²⁹.

A proposito dei rischi prevedibili originabili dall'attività criminosa di terzi, da tempo la giurisprudenza tende a includerli nei c.d. rischi ambientali che sono inscindibilmente connessi allo svolgimento dell'attività produttiva e conseguentemente assoggettati alla disciplina di sicurezza. In tema, va segnalata un'autorevole pronuncia del 23 febbraio 2002³⁰ sul rapimento di alcuni lavoratori italiani in Etiopia da parte di un gruppo di guerriglieri, nella quale la Corte di Cassazione ha chiaramente affermato che l'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti impone di considerare anche il rischio di aggressioni conseguenti ad azioni criminali e terroristiche. Più recentemente, il Tribunale di Ravenna, in merito a un lavoratore italiano vittima di attentato kamikaze, ha osservato come l'art. 2087 cod. civ. configura l'obbligo di prevenzione del datore di lavoro in relazione all'intero perimetro definito da tutti i rischi concreti che siano connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, in cui rientrano anche quelli legati a possibili attentati terroristici che l'impresa deve essere in grado di fronteggiare³¹.

²⁸ Sul concetto di "occasione di lavoro", Cass., Sez. lav., 13 maggio 2016, n. 9913, in <http://olympus.uniurb.it>.

²⁹ F. BACCHINI, *Sicurezza sul lavoro, attività criminosa di terzi e attentati terroristici: valutazione del rischio e responsabilità datoriale*, in <http://www.diritto24.ilsole24ore.com>, 2016, p. 2; R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca*, cit., pp. 60-61; G. SCLIP, *Sicurezza sul lavoro e attentati terroristici: dalla valutazione del rischio alla prevenzione possibile*, in "Igiene e sicurezza del lavoro", 2016, n. 11, p. 578 ss.; R. DOMINICI, *Il d. lgs. n. 81/2008 e il rischio terrorismo*, in AA.VV., *Safety e Security*, cit., p. 32 ss.

³⁰ Cass., Sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129, in <http://olympus.uniurb.it>.

³¹ Trib. Ravenna, 23 ottobre 2014, in <http://olympus.uniurb.it>: nonostante la consapevolezza di un rischio prevedibile incombente sui lavoratori, erano state predisposte poche e non adeguate misure.

In coerenza con questo consolidato orientamento giurisprudenziale, la Commissione interpellati del Ministero del lavoro (risposta n. 16/2011) aveva a sua volta chiarito che l'obbligo di valutazione dei rischi è esteso anche ai peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa deve essere svolta, non considerati astrattamente, ma soltanto quando abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi³².

8. Le principali tipologie di rischio emergenti nelle attività lavorative svolte all'estero

Senza alcuna pretesa di esaustività, sono facilmente individuabili alcune delle principali tipologie di rischio che possono ricorrere in occasione dei soggiorni di lavoro all'estero, in ragione della loro durata, delle modalità di viaggio necessarie al trasferimento, delle condizioni ambientali e/o climatiche dell'area di destinazione³³.

Per quanto riguarda la durata del soggiorno, qualora sia breve, i rischi da valutare sono soprattutto legati alle modalità di viaggio, dovendosi in tal caso considerare il mezzo utilizzato per raggiungere il Paese di destinazione e per muoversi al suo interno (aereo, treno, nave, autoveicoli), che implicano già di per sé una differente combinazione di rischi *safety* e rischi *security*³⁴.

Con riferimento, invece, alle condizioni climatico-ambientali, tanto per le destinazioni in aree tropicali/equatoriali che per le zone antartiche/polari, il principale rischio da considerare è quello biologico, determinato dal radicale cambiamento di temperatura e umidità. Non meno preoccupanti sono i livelli di inquinamento atmosferico che si raggiungono soprattutto in alcune grandi città di diversi Paesi ancora in via di sviluppo e l'esposizione a malattie infettive da contagio, per lo più trasmesse da virus, insetti (zanzare), animali velenosi/pericolosi o legate a condizioni igieniche insufficienti (alimenti di provenienza non controllata e scarsa potabilità dell'acqua); alta è altresì l'incidenza di malattie sessualmente trasmissibili, specie in diverse aree africane, nel sud-est

³² *Amplius*, L. FRUSTERI, L. ROMEO, *Safety e Security: valutazione dei rischi e tutele assicurative*, in AA.VV., *Safety e Security*, cit., p. 20 ss.

³³ Sui rischi geopolitici e sull'adozione di corretti comportamenti, R. BERNARDINI, "Paese che vai... rischi che trovi". *Come tutelare la propria sicurezza nei Paesi a rischio geopolitico*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile*, cit., p. 89 ss.

³⁴ Relativamente ai viaggi su strada entrano in gioco molti fattori di rischio, tra cui le capacità psico-fisiche e di guida del soggetto incaricato, la durata, l'affidabilità dei mezzi di trasporto utilizzati, le condizioni del traffico e delle infrastrutture viarie, gli effetti stressanti connessi al senso di insicurezza percepita anche per l'eventuale pericolo di furti, rapine e attentati terroristici. Per quanto riguarda invece l'utilizzo di aerei, allo stress e all'ansia determinabili dalla lunghezza del viaggio o dalla frequenza degli spostamenti, si aggiunge la preoccupazione connessa a possibili atti criminali, ai controlli negli aeroporti, nonché ai possibili disturbi fisici legati a posizioni obbligate, difficoltà di riposo, udito e circolazione sanguigna. Su quest'ultimo aspetto, D. ERAMO, *Sicurezza aeroportuale in due differenti termini o accezioni: Safety e Security*, in AA.VV., *Safety e Security*, cit., p. 63 ss.

asiatico e in America latina, la cui diffusione è favorita da comportamenti sociali a elevato rischio (epatite B e C, sifilide, AIDS)³⁵.

Una particolare attenzione nell'invio di lavoratori all'estero (soprattutto se avviene in contesti geo/politici molti diversi da quelli abituali) va prestata al condizionamento psico-sociale che può derivarne, non privo di conseguenze sulle capacità di reazione e vigilanza esercitabile dai lavoratori in caso di pericoli di natura professionale e/o "privata" che, in mancanza di una adeguata attività di informazione e formazione, potrebbero alimentare la vulnerabilità. Sulla gravità delle potenziali conseguenze derivanti da stress lavoro-correlato molto inciderà il tipo di missione da svolgere, dovendosi a tal fine distintamente considerare l'invio di lavoratori isolati rispetto a quello di gruppi/squadre (ancor più se composti da lavoratori che abbiano già condiviso analoghe esperienze), la durata della condizione di isolamento/lontananza da altri colleghi, l'eccessiva intensità dei ritmi di lavoro rispetto alla disponibilità di congrui periodi di riposo e di svago³⁶.

L'aspetto più preoccupante è che la condizione di disagio psico-fisico derivante da un prolungato stress da missione all'estero può seriamente compromettere una corretta percezione dei rischi, generando atteggiamenti di sopravvalutazione dei reali pericoli da affrontare, specie quando si tratti di emergenze sorte all'interno di un contesto geo-politico, sociale, culturale ed economico profondamente diverso da quello nel quale i lavoratori sono abituati a vivere e a relazionarsi. Peraltro, proprio rispetto ai rischi connessi alle situazioni di emergenza che in corso di missione all'estero possono notevolmente ampliarsi, soprattutto per quanto concerne le emergenze di natura sanitaria/epidemiologica da rischio biologico, il modello prevenzionale previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2008 non è sempre facilmente attuabile. Ciò non esime il datore di lavoro, tutte le volte in cui risulti possibile, a fronte di una preventiva e adeguata attività di informazione e formazione, dall'attribuire ai lavoratori direttamente impegnati compiti e ruoli che consentano anche una corretta gestione emergenziale.

Tutto ciò considerato, di fronte alle diverse tipologie di rischi connessi al lavoro svolto all'estero, nell'adottare le necessarie misure di prevenzione, il datore di lavoro deve valutare con molta attenzione che esse siano pertinenti, obiettive, non discriminatorie e proporzionate, così da non determinare compressioni ingiustificate od eccessive del diritto alla *privacy* e degli altri diritti fondamentali della persona, ma anche non risultare inutilmente onerose dal punto di vista organizzativo ed economico, soprattutto in grado di non generare dannosi

³⁵ C. NEGRO, *Sorveglianza sanitaria per le attività di studio e ricerca all'estero*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile*, cit. p. 100.

³⁶ La distanza e/o l'isolamento possono sviluppare patologie a insorgenza anche improvvisa, e favorire comportamenti inappropriati o rischiosi, non temperati dalle tradizionali forme di controllo sociale (mancato inserimento/appartenenza ad un consolidato gruppo di lavoro, assenza di relazioni familiari). In tema di stress lavoro correlato, per approfondire, R. NUNIN, *Prevenzione dello stress lavoro-correlato e responsabilità datoriali: nuove prospettive per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in L. ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, in "I Working Papers di Olympus", n. 31/2014, p. 9 ss.

allarmismi, ingigantendo la sensazione di pericolo che già di per sé produce effetti deleteri sulle condizioni psicofisiche del lavoratore³⁷.

9. *La sorveglianza sanitaria specifica. I protocolli vaccinali*

Data l'ampia tipologia di rischi aggiuntivi che lo svolgimento di lavoro all'estero può comportare, il ruolo del medico competente assume una strategica rilevanza, essendo a lui affidata una duplice responsabilità: collaborare alla valutazione dei rischi ed effettuare la sorveglianza sanitaria (art. 41 del d.lgs. n. 81/2008), che si attua attraverso una serie di controlli e di visite a cui deve essere sottoposto il lavoratore, all'esito delle quali il medico è tenuto a formulare un giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Circa l'accertamento di tale idoneità, avendo il legislatore previsto anche un'apposita visita in caso di cambio mansione, non sembrano esserci dubbi sul fatto che il lavoratore da inviare in missione debba essere sempre preventivamente sottoposto al controllo del medico competente³⁸, il quale deciderà il tipo di approfondimenti clinici e diagnostici necessari in considerazione delle sue reali condizioni psico-fisiche, da apprezzarsi alla luce dell'insieme dei rischi di natura geo-politica che siano stati specificamente individuati e valutati, anche in osservanza delle disposizioni dettate dal Regolamento sanitario internazionale (in vigore dal 15.06.2007)³⁹.

Com'è noto, per procedere ad una puntuale valutazione "personalizzata" dei rischi e attuare compiutamente l'attività di sorveglianza sanitaria a lui affidata, il legislatore attribuisce al medico competente l'obbligo di effettuare periodicamente un sopralluogo degli ambienti nei quali dovrà essere resa la prestazione del lavoratore (art. 25, comma 1, lett. l). È evidente che, in caso di missione all'estero, effettuare un tale sopralluogo può essere non soltanto molto complicato ma anche particolarmente oneroso. Peraltro, nella nostra legislazione sono già disciplinate alcune modalità "alternative" di svolgimento del sopralluogo attraverso cui assolvere correttamente i compiti di valutazione e di sorveglianza sanitaria. Mi riferisco a quanto dispone l'art. 104 del d.lgs. n. 81/2008 che, relativamente ai cantieri temporanei e mobili la cui durata presunta sia inferiore ai 200 giorni

³⁷ Una mancata o erronea valutazione del rischio geopolitico da parte del datore di lavoro non esclude una concorrente responsabilità di dirigenti e preposti, estesa anche al RSPP, qualora si accerti una carente attività consulenziale a lui imputabile: R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca*, cit., p. 61.

³⁸ Con la ragionevole eccezione di quei lavoratori, i c.d. "trasfertisti", che vengono inviati sistematicamente all'estero, per missioni anche di breve periodo, che comportano lo svolgimento delle stesse mansioni e negli stessi ambienti di lavoro/aree geografiche, rispetto ai quali un'adeguata sorveglianza sanitaria ben potrebbe essere assicurata attraverso la programmazione di visite periodiche.

³⁹ Cfr. G. SCLIP, *Un vademecum sulla sicurezza sanitaria nel lavoro all'estero*, in "Igiene e Sicurezza del lavoro", 2018, n. 7, p. 415 ss.; C. NEGRO, *Sorveglianza sanitaria per le attività di studio e ricerca all'estero*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile*, cit., p. 97 ss.

lavorativi, consente che la visita del medico competente (agli ambienti di lavoro) possa essere sostituita o integrata (a giudizio dello stesso medico), con l'esame dei relativi piani di sicurezza. Altrettanto meritevoli di attenzione sono le soluzioni prospettate dall'art. 7 del già citato decreto ministeriale Affari Esteri n. 51/2012, ai sensi del quale la verifica della persistenza dei rischi identificati nel POS, nonché l'accertamento della presenza di eventuali rischi aggiuntivi, potrebbe essere attuata sia tramite l'utilizzo di sistemi audiovisivi elettronici, sia concordando un'azione congiunta tra lo stesso medico competente e una idonea struttura sanitaria operante in loco che possa materialmente provvedervi⁴⁰.

Di là dallo specifico aspetto della visita/sopralluogo agli ambienti di lavoro, il programma di sorveglianza sanitaria per il lavoratore inviato all'estero risulta scandito da fasi operative ben individuabili da attuare prima della partenza⁴¹, che implicano di conoscere l'esatta destinazione del lavoratore, di attivare e completare il necessario programma sanitario (visita medica, accertamenti ematochimici e strumentali, profilassi farmacologica, vaccinazioni, informazione dedicata sui rischi per la salute), di formulare il giudizio di idoneità alla mansione specifica da svolgere durante la missione.

Peraltro, l'attività di sorveglianza sanitaria cui va sottoposto il lavoratore da inviare all'estero non si conclude con il giudizio di idoneità del lavoratore a partecipare alla missione, ma deve proseguire per tutta la durata della stessa attraverso un adeguato monitoraggio delle sue condizioni di salute – al buon esito del quale è determinante la faticosa collaborazione del lavoratore –, per terminare con una “visita finale”, da tenersi successivamente al rientro, destinata a valutarne la riammissione al lavoro, non potendosi non considerare il tempo della missione svolta all'estero come una sorta di “prolungata astensione di lavoro” cui fa espresso riferimento l'art. 41, comma 2, lett. *e-ter*, anche se, nel nostro caso, formalmente non si tratta di assenza determinata da motivi di salute ed essa può non essersi protratta più dei previsti sessanta giorni continuativi.

A ben riflettere, infatti, in entrambe le ipotesi, di prolungata assenza da malattia o da missione di lavoro all'estero, le finalità della visita sembrano pienamente coincidenti: non soltanto accertare le condizioni di salute del lavoratore e la sua idoneità a riprendere il lavoro, ma anche verificare che la sua riammissione non crei pregiudizio ai colleghi che con lui dovranno condividere il luogo di lavoro. Sotto questo specifico profilo, per il lavoratore che rientra dall'estero, le ragioni di precauzione possono essere addirittura più stringenti, non potendo escludersi che egli diventi, involontariamente e incolpevolmente, fonte di contagio per colleghi che non sono stati come lui assoggettati a specifiche profilassi. Infatti, a fronte

⁴⁰ Modalità analoghe potrebbero adottarsi per garantire il diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ad accedere ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni: oltre all'ausilio di sistemi audiovisivi elettronici, potrebbe essere concordato l'accesso a figure che presso il Paese di destinazione svolgono analoghe funzioni di rappresentanza collettiva per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

⁴¹ Senza ovviamente escludere l'esigenza di programmare una sorveglianza sanitaria anche durante lo svolgimento della missione, attraverso l'effettuazione di visite periodiche.

dell'aggravato rischio biologico che il lavoro all'estero normalmente comporta, l'attività di sorveglianza sanitaria prevede che il lavoratore in missione venga sottoposto a specifici protocolli farmaceutici e/o vaccinali, in considerazione dell'area geografica di destinazione e delle indicazioni fornite da istituzioni competenti in materia di *travel clinic*⁴².

In tema di vaccinazioni, doverosamente rammentata l'esistenza di (poche) vaccinazioni obbligatorie in relazione all'attività lavorativa (ad es., antitifica, antitubercolare, antitetanica) e di un numero variabile di vaccinazioni di base raccomandate (con riferimento a determinate aree geografiche), l'art. 279, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, si limita a stabilire che qualora esista un vaccino efficace e sicuro nei confronti di un dato agente patogeno, detto vaccino deve essere messo a disposizione del lavoratore che può esservi professionalmente esposto.

Se le responsabilità (e le relative sanzioni) per la violazione degli obblighi vaccinali sono chiaramente definite, non altrettanto sembrano esserlo le conseguenze giuridiche (soprattutto per il datore di lavoro e il medico competente) del rifiuto opposto dal lavoratore all'esecuzione di una delle vaccinazioni indicate dal programma di sorveglianza sanitaria, rifiuto di cui dovranno essere ovviamente valutati gli effetti in termini di idoneità (del lavoratore non vaccinato) alla mansione specifica. Peraltro, è fuori discussione che ogni atto vaccinale richieda il consenso informato del lavoratore, da ottenersi mediante una comunicazione preventiva che ne evidenzi correttamente il rapporto rischi-benefici, ed anche che il lavoratore possa presentare idonee certificazioni da cui si evinca l'esistenza di specifiche "controindicazioni" in grado di giustificarne l'esonero.

10. *Informazione e formazione*

Il d.lgs. n. 81/2008 ha definito con grande attenzione l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione disciplinati dagli artt. 36 e 37. In particolare, per quanto concerne la formazione, la sua durata, i contenuti minimi e le modalità di erogazione, sono stati siglati appositi accordi conclusi in sede di Conferenza Stato-Regioni.

In merito all'informazione, che deve essere adeguata e comprensibile anche dal punto di vista della lingua utilizzata, il legislatore esige che ciascun lavoratore sia reso consapevole non soltanto dei rischi per la (sua) salute e sicurezza connessi alle attività dell'impresa in generale, ma soprattutto dei rischi specifici cui sia esposto in relazione all'attività da lui effettivamente svolta, considerate le normative di sicurezza e tutte le disposizioni aziendali relative alle misure e alle attività di protezione e prevenzione che siano state concretamente adottate. In caso di lavoro all'estero, il datore dovrà raccogliere con particolare cura tutte le

⁴² Sono sostanzialmente tre gli schemi di "protocollo vaccinale combinato" suggeriti dalle più accreditate autorità di *travel clinic*: per l'Africa sub-Sahariana; per la Cina, il subcontinente indiano e il sud-est asiatico; l'America centrale e meridionale, i paesi africani non sub sahariani.

informazioni utili e necessarie rispetto ai fattori di rischio appositamente individuati e valutati, ricorrendo a fonti istituzionali (internazionali e/o nazionali) autorevoli e sicure⁴³.

La formazione del lavoratore (compresi i dirigenti e i preposti, in relazione ai compiti loro assegnati in materia di salute e sicurezza), sufficiente e adeguata anche rispetto ai rischi specifici di cui ai titoli del decreto n. 81/2008 successivi al Primo e alle necessarie conoscenze linguistiche, deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, nonché dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze e miscele pericolose, ed essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi⁴⁴.

L'espresso riferimento a ipotesi di trasferimento o cambiamento di mansioni⁴⁵, ma anche all'introduzione di nuove attrezzature e/o tecnologie, (che si verifica normalmente in occasione di lavoro all'estero), rende evidente che prima dello svolgimento di ogni missione i lavoratori coinvolti devono sempre essere destinatari di un'attività formativa specifica sui rischi aggiuntivi che la stessa comporta, a meno che non si tratti di trasfertisti, ovvero di coloro che abitualmente svolgono parte della loro attività all'estero, soprattutto quando siano inviati negli stessi Paesi di destinazione, presso gli stessi luoghi di lavoro, a svolgere le stesse mansioni. In questi casi, l'adempimento degli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria non implica necessariamente che debbano porsi in essere specifiche misure di prevenzione prima di ogni missione, ma piuttosto che le stesse misure siano programmate con ragionevole periodicità, dandone sempre adeguato riscontro nel Documento di valutazione dei rischi.

11. Invio di lavoratori all'estero e "buon funzionamento" del sistema di prevenzione aziendale

La pur sommaria illustrazione delle attività prevenzionali che l'invio di lavoratori all'estero chiede di predisporre affinché possano considerarsi

⁴³ Sulle informazioni che il datore di lavoro deve acquisire e condividere con i lavoratori (ricercatori) coinvolti prima dell'invio in missione all'estero, R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca*, cit., pp. 63-64.

⁴⁴ Per quanto riguarda gli obblighi di addestramento, relativi soprattutto all'utilizzo di attrezzature, macchinari e sostanze, la nostra legislazione dispone che siano effettuati sul luogo di lavoro e da personale esperto. Pertanto, in caso di attività addestrativa in loco, il personale impiegato dovrà essere idoneo e i materiali e la lingua utilizzata comprensibili. Infatti, pur se la conoscenza della lingua del paese di destinazione non costituisce un obbligo, è comunque necessario verificare che nell'ambiente di lavoro sussista una "capacità comunicativa condivisa" tra i soggetti che vi operano, e ciò anche ai fini della corretta comprensione della segnaletica di sicurezza.

⁴⁵ Rispetto all'adempimento degli obblighi prevenzionali, il concetto di mansione, riferibile alla specifica occasione di lavoro, assume una connotazione inevitabilmente dinamica: quand'anche dovesse trattarsi di un lavoratore inviato all'estero per svolgere la sua mansione abituale, l'inevitabile presenza di rischi aggravati e/o aggiuntivi rispetto a quelli esistenti in Italia configura di per sé quell'ipotesi di cambiamento (di mansione) cui la normativa ricollega (anche) la necessaria erogazione di una specifica attività formativa.

correttamente assolti gli obblighi previsti dal nostro legislatore dovrebbe aver reso evidente che ad essere direttamente chiamato in causa è il (buon) funzionamento dell'intero sistema di prevenzione aziendale, il quale deve soprattutto dar prova di saper supportare adeguatamente il datore di lavoro nell'adempimento dei suoi obblighi indelegabili di valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento (DVR, sub. art. 29, del d.lgs. n. 81/2008), ai quali egli può provvedere soltanto grazie alla collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente⁴⁶, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Proprio per rendere più efficace (e sistematica) la collaborazione tra tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale il legislatore ha voluto disciplinare l'istituto della riunione periodica (art. 35 del d.lgs. n. 81/2008). Per le nostre finalità di approfondimento, un particolare interesse lo riveste la disposizione in base alla quale la riunione periodica deve aver altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio (compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie) che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Posto che l'invio di lavoratori all'estero determina sempre (per tutti coloro che ne sono coinvolti) un significativo incremento dei rischi – nel senso di rischi aggravati rispetto a quelli di abituale esposizione, ma anche di rischi nuovi e dunque aggiuntivi –, la corretta applicazione della norma sembrerebbe richiedere, prima di ogni missione, la formale convocazione di una apposita riunione (di cui dovrà essere redatto apposito verbale), nel corso della quale esaminare la situazione dei rischi individuati, le specifiche misure prevenzionali da inserire nel DVR, le informazioni da comunicare ai lavoratori coinvolti, i piani formativi integrativi da attuare, nonché il protocollo di sorveglianza sanitaria cui attenersi per formulare correttamente il giudizio di idoneità alla missione.

Tuttavia, se nelle imprese o unità produttive con più di 15 lavoratori la convocazione costituisce un obbligo del datore di lavoro, in quelle che non raggiungono detta soglia il d.lgs. n. 81/2008 prevede che la riunione si tenga soltanto su richiesta dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Stante l'opportunità per il datore di lavoro di convocare comunque la riunione nonostante l'inesistenza dell'obbligo legale, sarebbe del tutto irragionevole non assecondare la richiesta formulata dal rappresentante dei lavoratori in caso di invio di lavoratori all'estero, costituendo la stessa (riunione) il miglior strumento per assicurare (e documentare) anche il suo doveroso coinvolgimento (del rappresentante), non soltanto per quanto concerne la consultazione preventiva in relazione alla

⁴⁶ In merito all'effettiva presenza in azienda del medico competente, che il legislatore condiziona alla necessità di effettuare la sorveglianza sanitaria (art. 41 del d.lgs. 81/2008), in caso di invio di lavoratori all'estero, considerati i rischi generici aggravati e aggiuntivi che necessariamente esso comporta, il datore di lavoro deve sempre poter contare su un giudizio di idoneità relativo a ciascuno dei lavoratori coinvolti nella missione che soltanto il medico competente può formulare.

valutazione dei rischi, ma anche per quanto riguarda le attività formative e la designazione degli addetti ai servizi di prevenzione e di emergenza. Inoltre, la riunione periodica può rappresentare l'occasione istituzionalmente più opportuna per comunicare e fornire al rappresentante dei lavoratori tutte le informazioni e la documentazione relativa alla gestione della sicurezza aziendale di cui abbia diritto (rispetto allo svolgimento della missione all'estero) e, allo stesso tempo, consentirgli di formulare osservazioni e proposte in merito ai rischi che ritenga di aver individuato e alle attività di prevenzione da mettere in campo (art. 50 del d.lgs. n. 81/2008).

Il coinvolgimento del rappresentante non esime il datore di lavoro dall'assicurarsi la piena ed effettiva collaborazione di tutti i lavoratori, collaborazione che diventa ancor più strategica nel caso di lavoratori coinvolti in missioni all'estero. Peraltro, sulla rilevanza del coinvolgimento diretto dei lavoratori, l'art. 20, del d.lgs. n. 81/2008 si esprime chiaramente, e in perfetta coerenza con la direttiva quadro 89/391/Cee, addirittura configurando in capo agli stessi (lavoratori) un vero e proprio obbligo (penalmente sanzionato) di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, in conformità alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, nonché di contribuire insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti all'adempimento degli obblighi previsti.

Non serve attardarsi nel descrivere quanto il puntuale adempimento di tutti gli obblighi prevenzionali incombenti sui lavoratori potrà risultare decisivo al fine di garantire che la missione all'estero si svolga nelle migliori condizioni di tutela della loro salute e sicurezza, e ciò anche attraverso un attento monitoraggio della situazione lavorativa *in itinere* che consenta il continuo adeguamento delle misure di prevenzione. Ovviamente, come ben sottolinea la norma, il datore di lavoro deve avere correttamente assolto (preventivamente) tutti i suoi molti obblighi prevenzionali per poter contare davvero sulla collaborazione dei lavoratori che il legislatore intende garantirgli, in particolare assicurando loro un'adeguata attività formativa, nonché le informazioni, le istruzioni necessarie, i mezzi di protezione più idonei.

Peraltro, quando l'invio dei lavoratori preveda un'attività da svolgersi in gruppo, il datore di lavoro non dovrà mai esimersi dal predisporre un'organizzazione orientata alla migliore prevenzione che comporti anche la definizione di specifiche posizioni di garanzia (individuazione del dirigente/responsabile della missione e dei preposti) cui assegnare le corrispondenti funzioni (prevenzionali) di vigilanza e di controllo, non esclusa la designazione di eventuali addetti alle possibili emergenze, assegnazioni e designazioni che dovranno essere ovviamente precedute dalle necessarie attività informative e formative (*ex artt.* 18 e 19 del d.lgs. n. 81/2008).

12. (segue) *valutazione dei rischi, individuazione delle misure di prevenzione e redazione/integrazione del DVR*

Uno dei meriti del d.lgs. n. 81/2008 è sicuramente la grande attenzione con la quale ha cercato di definire più puntualmente, al fine di rafforzarne l'effettività, i due obblighi-caposaldo dei sistemi di prevenzione aziendale, ovvero l'individuazione/valutazione dei rischi e la redazione del relativo documento (DVR)⁴⁷.

Dopo aver ribadito la nozione di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'organizzazione quale attività finalizzata ad individuare ed elaborare il programma delle misure di prevenzione e protezione più adeguate (art. 2, comma 1, lett. *g*), il legislatore ha voluto precisare come essa riguardi tutti i rischi, compresi quelli particolari cui sono esposti specifici gruppi di lavoratori, tra i quali, esemplificando, quelli connessi allo stress lavoro-correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale (art. 28, comma 1). Inoltre, il decreto ha chiarito anche che, essendo un obbligo di natura permanente, la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro che siano significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità, ciò comportando l'altrettanto immediato aggiornamento delle misure di prevenzione da attuare (art. 29, comma 3)⁴⁸.

Rispetto alla particolare situazione dei lavoratori in missione all'estero, due sono i profili che assumono sicuro rilievo. Il primo profilo riguarda i datori di lavoro per i quali l'invio di propri dipendenti all'estero costituisce una modalità non straordinaria di svolgimento della propria attività produttiva: in questo caso, i lavoratori che svolgono la loro prestazione anche attraverso missioni all'estero formano sicuramente uno dei "gruppi esposti a rischi particolari" cui si riferisce espressamente il decreto anche attraverso l'elenco esemplificativo sopra richiamato (art. 28, comma 1), all'evidente scopo di sollecitare l'attenzione del datore di lavoro affinché provveda con molto scrupolo alla valutazione dei rischi specifici che possono riguardarli e all'adozione delle misure di prevenzione necessarie a eliminarli o comunque ridurli (e di cui dare puntualmente conto nel DVR, su cui *infra*)⁴⁹.

Quando l'invio di lavoratori all'estero costituisce, al contrario, un'ipotesi eccezionale e straordinaria che il datore di lavoro può non aver mai preso in

⁴⁷ Cfr. P. PASCUCCI, *Dopo il d.lgs. n. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 11 ss.

⁴⁸ Per approfondire, L. ANGELINI, *La valutazione di tutti i rischi*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 93 ss.

⁴⁹ *De iure condendo*, in caso si decidesse di intervenire modificando la normativa attualmente vigente, sarebbe sicuramente opportuno integrare l'elencazione esemplificativa dei c.d. "gruppi esposti a rischi particolari", indicando anche i lavoratori in missione all'estero.

considerazione, quella che viene a configurarsi è una vera e propria modifica del (normale) processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, in grado di produrre effetti significativi sulle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori (coinvolti), cui deve seguire l'adeguato aggiornamento delle misure di prevenzione (art. 29, comma 3).

Peraltro, una corretta valutazione dei rischi non può mai prescindere dal contestuale adempimento dell'altro obbligo-caposaldo (anch'esso indelegabile) che impone al datore di lavoro la redazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR), un documento complesso di cui l'art. 28, comma 2, indica con particolare cura gli elementi che deve necessariamente contenere. Tra questi, in caso di invio di lavoratori all'estero, emergono per rilevanza sia l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare – nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (lett. d) – sia l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici, a fronte delle quali sono richieste una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (lett. f)⁵⁰.

In merito all'individuazione delle mansioni che espongono a rischi specifici, assodato che anche il semplice svolgimento all'estero delle abituali attività professionali espone il lavoratore a rischi specifici (aggravati e aggiuntivi), ogni volta in cui il datore di lavoro dovesse decidere l'invio in missione di alcuni dei suoi dipendenti dovrà darne sempre adeguato riscontro nel DVR⁵¹, dichiarando che essi possiedono le capacità (professionali) e la specifica esperienza per potervi fare adeguatamente fronte, oppure indicando i percorsi di formazione e addestramento attraverso i quali sarà possibile fargliene acquisire. Contestualmente, il datore dovrà inserire nel Documento non soltanto le procedure destinate ad assicurare l'attuazione delle specifiche misure prevenzionali (connesse alle mansioni indicate), ma anche quali siano i “ruoli” che all'interno dell'organizzazione debbano provvedervi, avendone le competenze e (soprattutto) i poteri.

Ad integrare i contenuti necessari del DVR concorre anche l'art. 28, comma 3, il quale impone che siano rispettate le indicazioni previste nelle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei Titoli del decreto n. 81/2008 successivi al primo, che disciplinano alcune importanti modalità tecnico-operative necessarie a concludere l'indagine con buoni esiti⁵². Tra questi rischi specifici, nel lavoro svolto all'estero è soprattutto quello biologico (o “da contagio”, ex artt. 271 ss.) a richiamare maggiormente l'attenzione, e comprensibilmente, come ci testimonia l'epidemia da *Covid 19*, che sta stravolgendo, in modo impreveduto e forse imprevedibile per le aggressive modalità di contagio, la vita sociale ed economica

⁵⁰ L. ANGELINI, *La valutazione di tutti i rischi*, cit., p. 100.

⁵¹ R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca*, cit., p. 57.

⁵² L. ANGELINI, *La valutazione di tutti i rischi*, cit., p. 101.

del mondo intero⁵³. Di là da questa difficile contingenza, la riflessione che ci induce l'analisi degli aspetti prevenzionali connessi allo svolgimento di lavoro all'estero dovrebbe aiutarci a chiarire se la possibilità di un rischio contagio derivante dal rientro al lavoro di coloro che siano stati inviati in aree a elevato rischio epidemiologico possa configurare (anche) un'ipotesi di emergenza per la quale si debba ricorrere all'attivazione delle specifiche procedure definite dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2008⁵⁴.

13. La predisposizione "virtuosa" di Linee Guida e Protocolli

L'approfondimento che abbiamo compiuto ha confermato come il corretto invio di lavoratori all'estero imponga al datore di lavoro di predisporre (preventivamente) una serie di complesse attività prevenzionali, che possono mettere a dura prova il funzionamento dell'intero sistema aziendale.

Com'è evidente, rispetto all'adempimento degli obblighi prevenzionali, le situazioni in cui vengono a trovarsi i datori di lavoro possono essere molto diverse tra loro, ad esempio quando le trasferte abbiano carattere di eccezionalità/straordinarietà oppure, al contrario, rientrino tra le normali modalità di adempimento della prestazione lavorativa, dovendosi in quest'ultimo caso distinguere le ipotesi in cui siano o non siano coinvolti gli stessi lavoratori, riguardino le stesse aree di destinazione, prevedano lo svolgimento di mansioni simili.

Molte imprese/gruppi multinazionali, che svolgono abitualmente la loro attività in diversi paesi e che attuano prassi sistematiche di "circolazione" dei lavoratori afferenti al gruppo in ragione delle specifiche esigenze produttive che dovessero manifestarsi, hanno sviluppato veri e propri protocolli destinati a gestire tutti gli obblighi di natura prevenzionale imposti dalle normative (nazionali) applicabili, arrivando, in alcuni casi, all'implementazione di modelli organizzativi dedicati che non solo garantiscono modalità uniformi di adempimento degli obblighi di legge, ma definiscono un sistema efficace che individua chi deve

⁵³ Si è già sottolineato (*supra*, § 8) che un aspetto sicuramente da tenere in particolare attenzione è quello del rientro dalla missione di lavoratori che potrebbero costituire fonte di contagio per colleghi non altrettanto protetti da profilassi farmaceutica e/o vaccinale. La problematica ha in realtà una portata ben più ampia, non limitata ai lavoratori rientranti da missioni all'estero, ma comprensiva di tutte le ipotesi connesse all' "ospitalità" di dipendenti stranieri, rese oggi particolarmente frequenti nell'ambito di imprese o gruppi di imprese multinazionali, senza dimenticare le molte tipologie di attività produttive di rete e/o di filiera, nell'ambito delle quali la "condivisione" (tra le società coinvolte) di squadre di lavoratori esperti e professionalmente molto qualificati, in grado di utilizzare anche attrezzature innovative e complesse là dove siano necessarie alla realizzazione di progetti industriali/commerciali comuni, costituisce un diffuso *modus operandi*.

⁵⁴ Che imporrebbe, tra l'altro: l'organizzazione dei necessari rapporti con le Istituzioni sanitarie competenti (Asl, Regioni, Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità); la designazione preventiva di un numero sufficiente di lavoratori abilitati a intervenire, formati all'uso di attrezzature adeguate; l'informazione dei lavoratori che potrebbero essere esposti a un pericolo grave circa le misure previste e i comportamenti da adottare, tra cui rientra anche l'immediato abbandono dal posto di lavoro o l'allontanamento dalla zona di pericolo.

intervenire, come deve farlo, nel rispetto di quale tempistica e, soprattutto, quale riscontro documentale produrre⁵⁵.

Ovviamente, la complessità e l'articolazione di questi protocolli, che vengono molto spesso (opportunamente) allegati al DVR, è strettamente funzionale al tipo di organizzazione e alle esigenze di circolazione dei lavoratori cui si accennava, ma sulla "virtuosità" della loro previsione/predisposizione non possono sollevarsi dubbi; una virtuosità che resta tale anche quando dovesse trattarsi di datori di lavoro (privati o pubblici, e tra questi anche le Università⁵⁶ e gli Enti di Ricerca⁵⁷) chiamati a gestire in modo più sporadico, se non addirittura occasionale, la mobilità internazionale dei propri dipendenti/collaboratori.

Abstract

Il contributo affronta le problematiche connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro in caso di attività svolte all'estero. In particolare, la prima sezione procede a un inquadramento della materia alla luce delle fonti internazionale-privatistiche che intervengono in presenza di rapporti di lavoro con elementi di internazionalità, giungendo ad includere le norme italiane in tema di salute e sicurezza fra quelle di applicazione necessaria. La seconda sezione approfondisce gli obblighi disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008, concentrando l'attenzione sull'attività di valutazione e documentazione dei principali rischi geo-politici connessi allo svolgimento delle missioni all'estero. Nonostante la diversità di situazioni di natura prevenzionale con le quali i datori di lavoro potrebbero doversi confrontare, appare sempre molto apprezzabile la predisposizione di specifici protocolli nei quali definire le procedure da seguire, le tempistiche da rispettare e la documentazione da produrre.

The contribution addresses the issues related to the protection of health and safety in the workplace in case of activities carried out abroad. In particular, the first section provides a better framework for the subject in the light of the international-private sources that deal with employment relationships characterised by some elements of internationality. As a result, also the Italian occupational health and safety standards appear to be implementing rules. The second section examines the obligations provided by the legislative decree n. 81/2008, by focusing on the assessment and on the report of the main geo-political risks connected with work activities performed abroad. Despite the diversity of the preventive situations that employers might face, it seems crucial to prepare specific protocols in which to define the procedures to be followed, the timing to be respected and the documentation to be produced.

⁵⁵ N. SCACCIA, *Modelli di gestione della "Security". Un esempio di applicazione in Eni Gas e Luce*, in AA.VV., *Safety e Security. Sinergie per una sicurezza a 360°*, cit., p. 75 ss.

⁵⁶ Sull'introduzione di modelli gestionali e organizzativi relativi alla valutazione dei rischi rispetto a Università ed Enti di ricerca, vedi R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca*, cit., p. 61 ss., la quale segnala, come buona prassi, il Safety Report System elaborato dalla Delft University of Technology (Paesi Bassi), premiato dall'OSHA nel 2009 con il Good Practice Award. Altrettanto meritevoli di segnalazione sono le Linee Guida dell'Università degli Studi di Messina (Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione, *Attività didattiche o di ricerca o di servizio svolte in aree all'esterno delle sedi istituzionali Universitarie - Indicazioni per la sicurezza sul lavoro*, 2013), il Protocollo per le attività condotte all'estero da personale e studenti dell'Università di Bologna del 2017, ma anche il *Code of Practice for the Safety of Social Researchers* del *Social Research Association* (GB).

⁵⁷ Non è certamente questo il caso del Consiglio Nazionale delle Ricerche, il quale, al contrario, offre un esempio preclaro, per quantità e qualità, di attività istituzionali che implicano la programmazione di moltissime attività da svolgersi all'estero: campagne oceanografiche su navi gestite da terzi; rilievi sul campo (anche ambientali) in zone impervie (Ande in Perù; rilievi geologici e della qualità dell'acqua nel Nord Est dell'India; misure ambientali in Cina, urbane ed extraurbane); periodi di soggiorno presso laboratori stranieri (EU e non EU, come Cina, Corea o Stati Arabi), individuali o di gruppo (anche come *visiting researcher*); attività presso infrastrutture o stazioni organizzate (con gestione della struttura da parte della nazione ospitante, ma con le attività sperimentali messe in atto dal CNR (acceleratore ESRF di Grenoble; base artica alle Svalbard); attività in cantieri, anche archeologi, in EU e non EU (Marocco; Egitto).

Parole chiave

Salute, sicurezza, rapporti di lavoro transnazionali, norme di applicazione necessaria, rischi geo-politici, valutazione e documentazione, sorveglianza sanitaria, linee guida

Keywords

Health, safety, transnational employment relationships, implementing rules, geo-political risks, risk assessment and risk report, health surveillance, guidelines