



Valutare i rischi, prevenire i rischi, affrontare i rischi: la tutela di studenti e lavoratori



Università
degli Studi
di Ferrara

arch. Maddalena Coccagna
Dipartimento di Architettura | CIAS



Il lavoratore o lo studente che svolgono attività all'estero per conto della propria impresa o ente non sono turisti!

Ciò implica che il datore di lavoro dell'azienda o unità produttiva della persona inviata all'estero deve assicurare **idonee misure per la tutela della sua salute e sicurezza**, secondo i livelli prescritti dalle norme di prevenzione della normativa italiana!



Le norme che si applicano sono diverse e spesso concorrenti...

- ✓ Le **Direttive comunitarie** (p.es. n. 89/391 CE in materia di salute e sicurezza e n. 97/71 CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizio);
- ✓ Il **Regolamento del Parlamento Europeo** n.593/2008 e del **Consiglio Europeo** del 17.06.2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, c.d. Roma I);
- ✓ I principi di **Diritto Penale** ed il **Codice Civile**;
- ✓ Il **Testo Unico** in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.Lgs. n. 81/2008).



Si può applicare un'altra normativa?

La Legge applicabile ad un rapporto di lavoro o ad un progetto di scambio didattico **viene definita dalle parti** che stipulano il contratto, ciò però è vero solo per la sezione che attiene all'applicazione di rapporti economici ma **non è possibile derogare alle regole poste a tutela di beni di rilevanza costituzionale**, come sono la salute dei cittadini e la sicurezza dei lavoratori (art. 32 e art. 41 co.2 della Costituzione).



Si può applicare un'altra normativa?

Ai sensi della **Convenzione di Roma** del 19.06.1980 (art. 6), in materia di legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, viene disposto che «*la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle 'norme imperative' della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta*», lo stesso il **Regolamento CE n. 593/2008** (art. 8) che prevede che «*tale scelta 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*».



Adozione di misure e rapporto di causalità

Art. 2087 c.c. L'imprenditore è **tenuto ad adottare** nell'esercizio dell'impresa **le misure** che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Art. 40 c.p. Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. **Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.**



Sentenza

Cass. pen., sez. IV, 5 Febbraio 2014, n. 2626

«seppure è vero che l'art. 2087 c.c. non introduce una responsabilità oggettiva del datore di lavoro, è altrettanto vero che, per la sua natura di norma di chiusura del sistema di sicurezza, esso **obbliga il datore di lavoro non solo al rispetto delle particolari misure imposte da leggi e regolamenti in materia anti infortunistica**, ma anche **all'adozione di tutte le altre misure che risultino**, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, **necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore**, salvi i casi di comportamenti o atti abnormi ed imprevedibili del lavoratore medesimo, ma non di colpa di quest'ultimo.



D. Lgs 14 settembre 2015, n. 151

“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

Il nuovo Decreto ha abrogato l'art.1 co.4 e 2-bis della Legge 3 ottobre 1987, n. 398 aggiungendovi l'art.2 (**Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero**) che stabilisce tra l'altro l'obbligo di:

co.1 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 (...);



D. Lgs 14 settembre 2015, n. 151

...e l'obbligo di:
co.1 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. Lgs 14 settembre 2015, n. 151

Si ricorda che è stata abrogata l'**autorizzazione** per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni (non esiste più la **lista di collocamento** tenuta dall'ufficio regionale del lavoro che rilasciava il nulla osta all'assunzione) quindi la presenza di tutele per il lavoratore deve essere **garantita sul piano contrattuale** e non più rimessa per l'accertamento all'organo amministrativo!



Il datore di lavoro o il dirigente possono essere penalmente perseguibili per un problema di salute o sicurezza occorso all'estero?

Certamente sì! L'art.6 del **Codice Penale** ricorda inoltre che «**il reato *si considera commesso nel territorio dello Stato***, cioè in Italia, quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione»...

Tecnici rapiti in Libia Chiesta condanna dei manager Bonatti



Il procedimento a carico di quattro componenti del cda della s

27 marzo 2018

Iraq, 39 lavoratori indiani rapiti dall'Isis trovati morti in una fossa comune

L'annuncio del governo di Nuova Delhi

20 Mar 2018



20 marzo 2018

Ecuador: appello della Conferenza episcopale per la liberazione dei tre giornalisti rapiti nella regione di Esmeraldas

8 aprile 2018



06 aprile 2018



Il datore di lavoro o il dirigente possono essere penalmente perseguibili per un problema di salute o sicurezza occorso all'estero?

Sì. In caso di lesioni o morte in violazione della normativa antinfortunistica (artt. 590 e 589 c.p.) **il reato si considera commesso nel territorio dello Stato** anche in caso avvenga all'estero **se il fatto deriva causalmente** da una azione o omissione che è avvenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato (p.es. incompleta valutazione dei rischi, omessa informazione o formazione, obblighi di sorveglianza sanitaria, consegna dei DPI o impiego di DPC, ecc.).



Sentenza

Cass. Pen., 17 Ottobre 2014, n. 43480
Morte di un lavoratore inviato dal datore di lavoro all'estero

«corretta l'affermazione della giurisdizione italiana e l'individuazione del giudice competente per territorio, trattandosi di delitto comune (infortunio sul lavoro) astrattamente ascrivibile a un cittadino italiano, ossia al datore di lavoro, commesso all'estero e come tale punibile, ai sensi dell'art. 9 c.p., co. 2, su istanza della persona offesa, nella specie sussistente essendo stata avanzata querela – denuncia dal prossimo congiunto della vittima».

Rispetto alle regole applicate nel caso di evento in Italia, è necessario che vi sia **un'istanza della persona offesa** o di un suo congiunto per la procedibilità, mentre in Italia si tratterebbe di un reato perseguibile d'ufficio...

If you think
safety rules
are a pain



Try having an accident

Paese che vai gente che trovi...

Le modalità di gestione della tutela cambiano se l'attività all'estero è all'interno o al di fuori della Comunità Europea...

L'art. 153 del **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** conferisce all'UE la competenza in materia di adozione delle direttive nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro. La direttiva quadro e le ulteriori direttive europee incentrate su aspetti specifici della sicurezza e salute sul lavoro fissano quindi le **prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute**.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>



Paese che vai gente che trovi...

Gli **Stati membri** sono liberi di adottare norme più severe per la tutela dei lavoratori durante la trasposizione delle direttive dell'EU nella legge nazionale.

Pertanto, gli obblighi giuridici nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro possono variare tra i diversi paesi dell'UE ma solo in senso migliorativo.

Per approfondimenti si rimanda al rapporto di sintesi UE (23.11.2015): **Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16897&langId=en>



Paese che vai gente che trovi...

Nel caso si tratti di un Paese extra UE, **è dovere del datore di lavoro valutare** quanto le **regole del Paese** in cui si invia il lavoratore siano adeguatamente "sicure", in quanto egli deve in ogni caso garantire livelli di tutela almeno equivalenti a quelli previsti dalle norme di prevenzione del nostro Paese.



Quali tutele sono dovute al lavoratore o allo studente?

Anche fuori dai confini nazionali, il datore di lavoro italiano e il suo dirigente delegato devono assicurare idonee misure per tutelarne la salute e sicurezza, tenendo conto del principio della "**massima sicurezza tecnologicamente possibile**", in materia di salute e sicurezza alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Ciò è ulteriormente confermato anche dalla circostanza che il lavoratore/studente rimane anche assicurato INAIL in Italia...



Quali misure da adottare?

Data la necessità di commercializzare i prodotti sul mercato internazionale, gli standard vigenti in Europa in materia di **requisiti di sicurezza di apparecchiature e macchine** (CEN, CENELEC, ETSI, ecc.) sono equivalenti a quelli internazionali emanati dagli organismi di normazione internazionale (ISO, IEC, ITU, ecc.) e possono essere stati recepiti dagli organismi nazionali di normazione dei Paesi extraeuropei.

In ogni caso occorre **verificare la congruenza di macchine e attrezzature**, tenendo conto che spesso si trovano già sul posto (e con esse le certificazioni) o vengono noleggiate alla bisogna...



In quali fasi del sistema per la salute e sicurezza si deve operare la valutazione del rischio nel caso di attività all'estero?

Già in **fase programmatica** occorre:

- Definire una procedura che consenta ai responsabili per la sicurezza di stabilire/conoscere **tempi e modalità** con cui il lavoratore/studente si reca all'estero;
- Procedere ad una valutazione dei rischi che tenga conto dell'**attività svolta** ma anche dei rischi ragionevolmente prevedibili **sul posto**;
- Stabilire le attività di tutela del lavoratore **prima** della sua partenza e **durante** il suo stazionamento all'estero.



In quali fasi del sistema per la salute e sicurezza si deve operare la valutazione del rischio nel caso di attività all'estero?

Con «**rischi generici aggravati**» si intendono tutti quelli che dipendono da:

- caratteristiche **geografiche e climatiche** della località estera (altitudine, possibili eventi climatici calamitosi, ecc.),
- **condizioni sanitarie** e **caratteristiche psico-fisiche** dell'addetto (se hanno impatto sui rischi);
- caratteristiche **culturali, politiche e sociali**,
- **rischio di guerre o atti terroristici**,
- adeguatezza delle **strutture di supporto** per l'emergenza e il pronto soccorso, compresa la disponibilità a breve distanza di **Sedi Consolari**.



Cosa documentare ed aggiornare?

- ✓ Verificare la necessità di **visti** specifici e la congruità rispetto ai documenti dei lavoratori/studenti.
- ✓ Verificare la necessità di **vaccinazioni** e prevedere tempi congrui di partenza se queste prevedono tempi di attivazione ampi.
- ✓ Definire **schede di mansione** (attività svolte) e relativi rischi di ogni persona in trasferta e verificare che sia stata fatta una corretta **formazione**.
- ✓ Verificare e aggiornare prima della partenza i **dati di rischio del Paese** (situazione geopolitica, calamità naturali, ecc.).



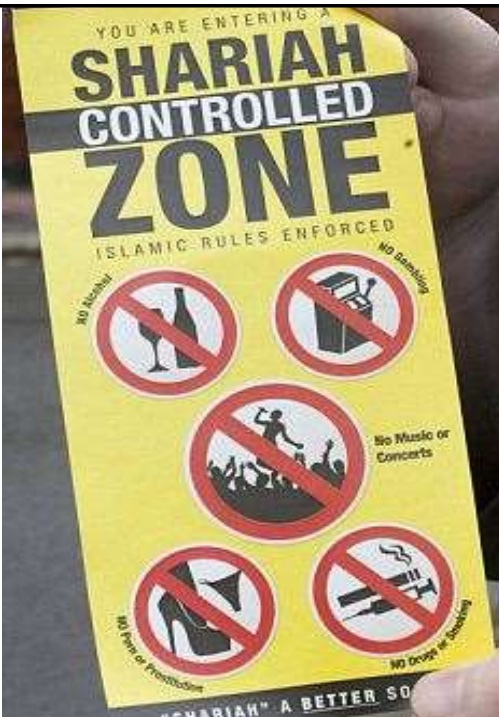
<https://www.dovesiamonelmundo.it/>
<http://www.viaggiasesicuri.it/home.html>

Paese che vai gente che trovi...

Uno degli elementi critici è dove reperire **informazioni affidabili** sia sulle norme prescritte sia sulla possibilità che si Paese sia «a rischio»...

Sul **sito del Ministero competente** (Affari esteri, c.d. "Farnesina"), è presente una valutazione dei possibili "rischi generici aggravati", viene però aggiornato in caso di necessità, quindi:

- ✓ **Quando** utilizzare il sito (o altri) e cosa fare in caso di aggravamento?...
- ✓ **Come** dimostrare di averlo analizzato?
- ✓ È la stessa lista di Paesi a rischio presente o citata nel **contratto assicurativo**?...



Cosa documentare ed aggiornare?

- ✓ Verificare la presenza di **leggi e le norme** che regolano il **rapporto di lavoro** sul posto e i tempi di ampliamento dei visti.
- ✓ Verificare eventuali **standard inferiori di salute e sicurezza sul lavoro** e gli obblighi di **formazione specifica** previsti sul posto.
- ✓ Valutare la presenza di possibili **limitazioni** da gestire con il lavoratore (alcol, strumenti informatici, medicinali, restrizioni di genere, religione, ecc.).
- ✓ Programmare la **reperibilità** continua del personale in termini di orari e spostamenti e pianificare una **procedura in caso di emergenza**.



Quali misure da adottare?

La **formazione** è certamente un primo elemento che non può mancare da parte del datore di lavoro, ma questo implica la presenza di addetti a loro volta formati a svolgere questo compito.

Nel caso delle scuole andrebbe anche definito **chi e quando deve fare questa formazione** dato che, soprattutto nelle università, studenti e ricercatori partono tutto l'anno e per Paesi molto diversi...



Quali misure da adottare?

Poi vi è la **informazione**, che dovrà riguardare almeno la conoscenza di massima di:

- ✓ **rischi antropici o socio-politici** di quel territorio;
- ✓ **rischi sanitari**;
- ✓ **coperture assicurative** fornite dal datore di lavoro (ed INAIL) e le modalità per la loro attivazione;
- ✓ **coperture assicurative ausiliare** nel caso di attività che esulano da quelle standard (p.es. quelle richieste allo studente se decide di fare all'estero anche il tirocinio...);
- ✓ **protocolli in caso di emergenza** (chi chiamare, come, dove recarsi, ecc.).



Quali misure da adottare?

Potrebbe essere un **rapido test** da somministrare agli studenti prima che vadano all'estero, in cui elencare gli aspetti più utili a **renderli consapevoli di cosa realmente sanno** della città che li ospiterà, delle norme in materia di sicurezza specifiche, delle tutele assicurative che hanno, delle procedure di intervento del Consolato (e/o dove è il Consolato), ecc.

Una check list cui fare ovviamente seguire delle indicazioni pratiche su **dove reperire** le informazioni che non hanno (servizi di Ateneo, siti web, uffici, ecc.)



Quali misure da adottare?

Soprattutto nel caso degli studenti/ricercatori, le misure da adottare devono contemplare **la possibilità che il viaggio venga proibito o postposto** quando la valutazione dei rischi non consentisse di tutelare adeguatamente la loro salute e sicurezza...

È vero che **lo studio e la ricerca sono un ponte fra le culture e non possono essere fermate...** ma è anche vero che in molte situazioni di pericolo non vi è poi sul posto la possibilità che la ricerca avvenga in modo libero e privo di restrizioni.



Qualche esempio di verifiche da fare...

- ? So **chi** parte, **quando** e per **dove**?
- ? Chi **autorizza** la partenza ed il giorno di partenza?
- ? Chi **verifica** lo stato di rischio del Paese e autorizza/nega la partenza?
- ? L'eventuale **partenza mancata** o posticipata come viene rimborsata?
- ? Se lo studente/lavoratore deve **rientrare in anticipo** chi si occupa del suo viaggio e delle spese relative se non è in grado di sostenerle?



Qualche esempio di verifiche da fare...

- ? Quali **mezzi di trasporto** è possibile utilizzare e sono previsti nella polizza assicurativa?
- ? Quali **attività extra** (per esempio nel week end) possono essere svolte?
- ? Come definire con la struttura ospitante quali sono **attività «didattiche»** e quindi la questa tutelate e quali extra?
- ? In caso di **situazioni di rischio reali o percepite** dallo studente/lavoratore quale procedura va adottata?



Qualche esempio di verifiche da fare...

- ? Nel caso siano richieste **visite mediche** o ricoveri devono essere anticipate spese? Esistono **franchigie** a carico del lavoratore?
- ? Se un'impresa si avvale di **terzisti** che tipo di tutele applica loro?
- ? Che assicurazioni sono richieste nel caso di **tirocini all'estero** e chi verifica la congruenza fra tutele assicurative e mansioni svolte?
- ? Esiste un sistema di **supporto** da fornire ai familiari in caso di problemi dello studente all'estero?

Studente morto in Erasmus, il mistero delle tre coltellate
Giacomo Nicolai fu trovato morto a Valencia: "In Spagna immobilismo scandaloso"



24 aprile 2017

Le studentesse in Erasmus morte sul bus: «Noi, studenti della strage. L'autista piegò la testa e sbandò»

I documenti dell'indagine sull'incidente che provocò la morte di 13 studentesse in Erasmus. I periti rivelano 77 decelerazioni sospette. Il giudice ha archiviato oscuri i motivi dello sbandato. L'autista: non dormivo, forse si è rotto il sistema di frenata



20 marzo 2016

Tragedia in montagna: ventenne laureando del Bo muore durante un'escursione sulle Alpi

Il giovane stava frequentando da 15 giorni l'Erasmus all'Università di Kufstein nel nord del Tirolo. Durante la discesa sarebbe scivolato sul sentiero, finendo in un crepaccio fondo circa 80 metri. Per lo studente vicentino non c'è stato nulla da fare

24 ottobre 2017



Siamo virtuosi a casa nostra?

In ultimo è fondamentale ricordare che queste regole hanno una reciprocità nel nostro Paese...

Quindi a **studenti o lavoratori stranieri** che operano in Italia occorre garantire le medesime informazioni e tutele che ricerchiamo in un Paese straniero!

Vediamo alcune criticità...



Siamo virtuosi a casa nostra?

Il personale riceve informazioni **nella lingua che comprende** e che è richiesta dal suo contratto/rapporto di scambio in merito a:

- Rischi **ambientali**
- Eventuali **vaccinazioni** o rischi specifici locali
- **Strutture** deputate ad assicurargli le tutele minime di salute e sicurezza (INAIL, ITL, guardia medica, ospedali, ecc.)
- Formazione in merito alle **garanzie e tutele** previste nel nostro Paese
- Formazione in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro
- Gestione delle **emergenze**?...

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara
NOD Centro-Nord | UD SPSAL di Ferrara



Siamo virtuosi a casa nostra?

Sono disponibili e chiaramente indicate le **tutele previdenziali**, di **assicurazione sul lavoro**, **assicurative integrative** in quanto previste in aggiunta dall'impresa o dalla scuola?

La persona sa che **tutele assicurative deve integrare** nel caso decida e possa svolgere attività non previste dalla sua mansione?

La persona sa **in che modo attivare queste tutele** in caso di emergenza e ha un **riferimento** (che parla la sua lingua) in grado di aiutarlo?



Occorre costruire un sistema per la sicurezza in grado di gestire anche questi rischi e che sia **ben integrato e coerente** con l'organizzazione aziendale.

Servono **informazioni** e **capacità** specifiche.

Serve **sapere** che c'è qualcosa da valutare...

Occorre **rendere partecipe** il lavoratore dell'impegno aziendale ad intervenire preventivamente (se lo studente non collabora la gestione del sistema è complicatissima...).

Grazie!