

Salute e Sicurezza: oneri internazionali per il datore di lavoro

Dott. Valerio Silveti¹

La normativa nazionale costituita dal D.Lgs. n. 81/2008, anche noto come Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, disciplina tutti gli adempimenti posti a carico del datore per garantire un luogo di lavoro sicuro sotto ogni punto di vista e per tutti i dipendenti.



La disciplina è esaustiva e la giurisprudenza, sempre molto attenta alla tematica in questione, ha offerto e continua a farlo, molteplici spunti di riflessione e di corretta implementazione della normativa di settore.

Tuttavia, il sistema della “sicurezza sul lavoro”, seppur completo per gli operatori nazionali, potrebbe nascondere insidie per coloro che operano, o si accingono a farlo, a livello internazionale.

La prima difficoltà, infatti, potrebbe originare dall'intreccio di ordinamenti giuridici differenti e normative proprie dei singoli Stati. L'ostacolo è però superabile grazie alle disposizioni di diritto internazionale e nello specifico della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (resa esecutiva con la L. 18 dicembre 1984, n. 975).

In particolare, la Convenzione prevede che il rapporto di lavoro, in mancanza di scelta delle parti, sia regolato:

- *dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese, oppure;*
- *dalla legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese, a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese. In questo caso si applica la legge di quest'altro paese.*

Da tale disciplina e facendo il caso di un dipendente assunto da una società italiana ma dislocato all'estero, si desume l'applicazione della normativa nazionale. Per completezza, occorre altresì precisare che le medesime tutele previste dal nostro ordinamento giuridico sono oggi offerte anche al lavoratore il cui rapporto sia regolato dalla legge di un altro Stato membro dell'Unione Europea.

Infatti, la disciplina giuridica nazionale dei singoli Stati membri, sia quelli fondatori (come ad esempio Francia e Italia) sia quelli di più recente introduzione (quale ad esempio la Romania con la L. n. 319/2006), è sempre particolarmente attenta alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

¹ Avv.del Foro di Roma

Definito tale passaggio, possiamo precisare che la struttura del sistema di salute e sicurezza non è neppure influenzabile dalla veste giuridica che si intende dare al rapporto che lega il lavoratore alla società: distacco, trasferta o trasferimento.

Infatti, indipendentemente dalla qualificazione, permarrà sempre in capo al datore di lavoro l'obbligo giuridico della "*valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza*" con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), così come disciplinato dagli artt. 15, 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

In tal senso deve riferirsi che il Legislatore nazionale nel disciplinare la materia ha sempre utilizzato, forse volutamente, la generica espressione di "*rischi presenti sul luogo di lavoro*", formula che apparirebbe idonea a ricomprendere qualsiasi luogo in cui l'attività venga svolta. Da ciò, la logica conclusione secondo cui il datore dovrebbe sempre valutare i rischi connessi al luogo di svolgimento delle prestazioni professionali e ciò anche quando i propri collaboratori - dipendenti operino all'estero, presso sedi distaccate.

Passando ai rischi, si ritiene opportuno per la tematica in questione considerare quelli di natura "straordinaria", ovvero distanti rispetto a quelli maggiormente conosciuti e certamente valutati dalle società (quali ad esempio: i rischi dovuti alla movimentazione manuale dei carichi, all'uso di videoterminali, al rumore ed alla vibrazioni, ai campi magnetici, alle radiazioni ottiche, ai campi chimici, all'esposizione all'amianto, ecc..). In questo caso si tratta dei rischi connessi alle scelte imprenditoriali e agli investimenti -economici e di risorse umane- effettuati in aree geografiche distanti (anche e soprattutto per cultura) dal contesto in cui si è abituati ad operare.

In tal caso non potranno non essere considerati i seguenti fattori:

- sanità;
- politica;
- belligeranza;
- eventi atmosferici;
- usi e costumi sociali;
- territorio;
- confessione religiosa;
- forti scostamenti di tipo giuridico/normativo;
- gestione delle emergenze.

La valutazione dei predetti elementi non potrà sempre avere un contenuto dettagliato ma certamente neppure totalmente insufficiente e così, a mero titolo esemplificativo, l'evento politico che conduce ad una rivolta interna, in assenza di taluni sentori, non è immaginabile *ex ante* e pertanto non valutabile; viceversa non dovrebbe sussistere alcun margine di errore nell'evento che coinvolge un dipendente non informato di taluni usi e costumi propri della cultura appartenente al Paese in cui è stato trasferito e che lo stesso per sua ignoranza (da interpretarsi come mancata formazione) non ha rispettato.

La valutazione dei rischi rappresenta, pertanto, un adempimento improcrastinabile del datore ma non è l'unico poiché dopo aver accertato l'esistenza di taluni fattori di rischio occorre che il dipendente sia per l'appunto informato e formato.

Queste attività dovranno essere assicurate in tutti i casi: sia per gli eventi ipotizzabili sia per quelli non prevedibili. Per questi ultimi ci si dovrà necessariamente concentrare sulle contromisure da adottare in caso di verifica dell'evento.

Una vicenda emblematica, tra la molteplicità di quelle accadute nel tempo e che si riporta solamente poiché ormai nota alla stampa, è quella che ha coinvolto il personale del Maggio musicale fiorentino che durante la *tournee* in Giappone nel marzo 2011 viveva giorni di terrore dovuti alle scosse di terremoto e alle preoccupazioni di possibili contaminazioni nucleari.

In quel caso molte critiche furono mosse circa l'incapacità di gestire l'emergenza da parte della Dirigenza, tanto da portare i sindacati, in maniera quasi unanime, a indire manifestazioni e depositare presso gli Uffici della Procura un esposto al fine di consentire "*l'analisi dei fatti (...) da parte di un soggetto terzo, autorevole, che con la strumentazione adeguata possa risalire alla valutazioni dei fatti*".

Il fatto riportato, volendo riprendere l'elencazione offerta in precedenza, rientrerebbe all'interno delle suddette tematiche di "eventi atmosferici" e "gestione delle emergenze" ovvero una fattispecie non prevedibile *ex ante* ma certamente gestibile mediante un precedente ed adeguato *iter* informativo e formativo rivolto a tutti i soggetti coinvolti.

Allo stesso tempo, la formazione non deve essere intesa a senso unico e diretta esclusivamente ai dipendenti trasferiti ma deve coinvolgere anche i dirigenti, i preposti e lo stesso datore di lavoro distaccante a cui potrà, ad esempio, essere ricollegata la responsabilità per illeciti commessi dal proprio dipendente distaccato presso terzi, così come sancito dalla giurisprudenza di merito e di legittimità (cfr. Cass. n. 215/2010).

Concludendo, la previsione del Legislatore di creare una struttura formativa ed organizzativa della prevenzione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve operare non solo a livello nazionale ma anche in territori stranieri ove, forse, il rischio è maggiore proprio perché trascurato.