

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

MADDALENA COCCAGNA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

Il lavoratore o lo studente che svolgono attività all'estero per conto della propria impresa o del proprio Istituto non sono turisti! Questo implica che il datore di lavoro di chi viene autorizzato o incaricato di svolgere un'attività all'estero deve sempre assicurare misure idonee per tutelare la sua salute e sicurezza, secondo i livelli minimi prescritti dalle norme di prevenzione applicabili.

Una prima constatazione da fare, per comprendere quanto può essere complessa l'analisi da svolgere, riguarda la conoscenza di base che il lavoratore e la sua azienda hanno degli obblighi già vigenti in Italia, oggi essenzialmente il D.Lgs 81/08, che talvolta è assai scarsa. Quando non si ritiene di dover applicare certe cautele nel proprio Paese, è ovvio che non ci si pone il problema nemmeno in caso di lavoro o studio all'estero.

Un secondo aspetto da considerare riguarda poi l'esigenza di valutare i cosiddetti rischi atipici, cioè quelli legati al territorio (terremoto, alluvione, ecc.) e all'ambiente socio-politico e culturale nel quale studenti o lavoratori si troveranno a operare. Se cambia lo scenario di riferimento a una scala ampia, anche il sistema di valutazione e gestione dei rischi deve necessariamente tenerne conto.

In questo settore si stanno oggi diffondendo, anche nel nostro Paese, figure professionali specifiche che offrono supporto nello svolgimento

delle verifiche preventive (*security manager* o *travel risk manager*), servizi utili per prevenire e reagire in relazione a eventuali problemi che potrebbero sorgere (assicurativi, medici, ecc.) o protezione in particolari contesti (sorveglianza, *security*, ecc.).

Le aziende che operano d'abitudine all'estero, soprattutto in alcuni ambiti a maggior rischio come *oil & gas*, infrastrutture, ecc., anche alla luce delle numerose sentenze di condanna a causa di incidenti non correttamente prevenuti, si sono attrezzate (anche se non da troppo tempo) decidendo di avvalersi di professionalità specifiche e integrando il proprio SPP aziendale. Molto meno viene fatto dalle imprese medio-piccole o da quelle che solo di recente si sono spinte su altri mercati a causa della crisi o, ancora peggio, dai lavoratori che si muovono in veste di singoli "artigiani" ma, di fatto, svolgono poi l'attività di tecnici o montatori per conto di altre imprese. È analogo il caso dei medici o degli operatori umanitari, dove convivono attività gestite in modo approssimativo, sia nella previsione e protezione da rischi tipici e atipici, sia associazioni più strutturate dove il *risk assessment* è di alto profilo, che giungono a non avviare o a smantellare rapidamente le attività in essere, se non sono garantiti gli standard minimi di sicurezza, sorvegliati con monitoraggi costanti. Più debole è infine l'approccio verso studenti e ricercatori, per i quali (almeno fino ai casi Regeni o Zaky) si riteneva operasse una sorta di "protezione" data dallo status specifico che, se anche concettualmente avrebbe ragion d'essere, di fatto non ha alcuna sussistenza logica né operativa.

#### IL QUADRO LEGISLATIVO

È opportuno fornire alcuni chiarimenti generali, che discendono tutti dallo stesso semplice principio: le tutele per il lavoratore non possono essere mai inferiori a quelle che egli avrebbe nel suo Paese, questo da tutti i punti di vista, cioè formazione, dispositivi, procedure, assicurazione, ecc.

Le norme che si adottano per dare operatività a questo concetto sono diverse e spesso concorrenti e vanno talvolta messe in relazione anche al Paese in cui la persona viene inviata, per studio o per lavoro.

In Italia si applicano in particolare: l'art. 35 della Costituzione<sup>1</sup>, i principi di Diritto Penale e il Codice Civile, il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008) e il D.lgs. 231/2001, che riguarda la responsabilità delle imprese per illeciti amministrativi derivanti da reati.

---

1 «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.»

Inoltre, per tutti i Paesi europei (quindi anche l'Italia), si applicano anche le Direttive comunitarie, che talvolta sono già state recepite da norme nazionali (ad esempio la n. 89/391 CE in materia di salute e sicurezza e la n. 97/71 CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizio), oltre al Regolamento del Parlamento Europeo n. 593/2008 e del Consiglio Europeo del 17.06.2008 (cioè la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, c.d. "Roma I") e ai vari Regolamenti di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, che si occupano delle comunicazioni e delle tutele assicurative dovute fra Stati membri (ad esempio le modalità con cui INAIL si interfaccia con altri organismi analoghi).

La Legge 398/1987 disciplina poi la tutela previdenziale, assistenziale e sanitaria dei lavoratori se si è in assenza di regolamenti o convenzioni internazionali specifiche: in particolare attraverso la *International Labour Organization* (ILO)<sup>2</sup>, è possibile avere un quadro completo della legislazione a tutela della salute e sicurezza sul lavoro esistente nei diversi Paesi, utile per reperire le indicazioni specifiche adottate nella nazione dove si deve trasferire l'operatore.

#### GLI OBBLIGHI TRA LE PARTI

Il quadro legislativo di riferimento è assai complesso e, con l'idea di "semplificare" accordi commerciali o fra istituzioni, vi è talvolta l'errato convincimento che, in sede contrattuale, si possa poi derogare da queste regole, soprattutto se si ottiene in qualche modo l'avvallo da parte del lavoratore.

Non è così.

Se è vero che la Legge applicabile a un rapporto di lavoro o a un progetto di scambio didattico viene definita dalle parti che stipulano il patto, ciò vale solo per la sezione che attiene l'applicazione di rapporti economici, mentre non è possibile contravvenire alle regole poste a tutela di beni di rilevanza costituzionale, come la salute dei cittadini e la sicurezza dei lavoratori (art. 32<sup>3</sup> e art. 41 co. 2<sup>4</sup> della Costituzione).

Ai sensi della *Convenzione di Roma* del 19.06.1980 (art. 6), in materia di legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, è stato inoltre disposto che:

«la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non vale a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle 'norme imperative' della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta»

2 Vedi: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

3 «La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.»

4 «Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.»

e il Regolamento CE n. 593/2008 (art. 8) prevede che:

«tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile».

Tra queste misure le più immediate sono certamente quelle che definiscono il rapporto di causalità degli eventi, in particolare:

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.»

e anche:

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.»

Su questi principi è intervenuta molte volte anche la Corte di Cassazione, con pronunciamenti sempre concordi nel ribadire il principio per il quale «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.» (Cass. pen., sez. IV, 5 febbraio 2014, n. 2626).

Essendo stata abrogata l'autorizzazione preventiva per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni (non esiste più, infatti, la lista di collocamento che veniva tenuta dall'ufficio regionale del lavoro, che poi rilasciava il nulla osta all'assunzione) la presenza di queste tutele per il lavoratore deve essere garantita sul piano contrattuale e non più rimessa, per l'accertamento, all'organo amministrativo.

Anche per questo motivo, tenendo conto dell'ambito specifico del lavoro all'estero, il Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015<sup>5</sup> ha

---

5 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.

abrogato l'art. 1 co. 4 e 2-bis della Legge 398/1987, aggiungendovi l'art. 2 (Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero), che stabilisce in modo incontrovertibile 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 (...);

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.»

#### APPLICAZIONE INTERNAZIONALE O COMUNITARIA DEGLI OBBLIGHI DI TUTELA

La gestione delle attività di tutela ha modalità diverse di attuazione se il lavoro/studio all'estero viene svolto all'interno o al di fuori della Comunità Europea.

L'art. 153 del *Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*<sup>6</sup> conferisce infatti all'Europa la competenza in materia di adozione delle direttive nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro. La direttiva quadro e le altre direttive europee che disciplinano questi temi specifici, fissano infatti una serie di prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute valide per tutti i cittadini dell'Unione. Gli Stati membri sono poi liberi di adottare norme più severe per la tutela dei lavoratori in fase di trasposizione delle direttive dell'EU nella legge nazionale ma, in genere, le regole sono assimilabili e più spesso cambiano gli intervalli indicati per attuare alcune disposizioni (per esempio i tempi per poter fare valere i propri diritti).

In sintesi, gli obblighi giuridici nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro possono variare tra i diversi Paesi dell'Unione ma, in caso non vi sia convergenza fra la residenza e il luogo dove opera o studia una persona, delle due regole sarà vigente quella che gli offre maggior tutela.<sup>7</sup>

Nel caso invece il lavoro venga svolto in un Paese extra europeo, è dovere del datore di lavoro valutare quanto le regole di quello Stato siano adeguatamente "sicure", in quanto è suo compito garantire comunque i livelli di tutela almeno equivalenti a quelli previsti dalle norme di prevenzione nazionali che, in tanti casi, potrebbero essere molto maggiori dello

6 Vedi:

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

7 Per approfondimenti si rimanda al rapporto europeo di sintesi del 23 novembre 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;>>.

standard effettivamente utilizzato sul posto. Ciò implica una valutazione approfondita da parte del datore di lavoro (o dell'RSPP per suo conto) delle disposizioni applicate dal Paese ospitante oppure l'affidamento di un incarico, spesso sul posto, a un consulente specializzato. La responsabilità penale rimane sempre in capo al DdL e, in entrambi i casi (cioè servizio svolto internamente o esternamente all'azienda), non si tratta di operazioni che possono essere svolte in tempi brevi e vanno perciò pianificate.

Che il Paese ospitante sia o meno europeo, il lavoratore/studente rimarrà assicurato INAIL in Italia e, in qualità di cittadino europeo, avrà il diritto di lavorare in Europa, in modo autonomo o subordinato (anche in "distacco"), senza bisogno di un permesso di lavoro. Si noti che, a livello normativo, esistono però alcune differenze importanti fra un lavoratore in trasferta e uno in distacco.

Nel caso della trasferta, cioè della modifica temporanea del luogo di esecuzione della prestazione, con previsione certa di rientro nella sede di lavoro di provenienza, il datore di lavoro italiano deve provvedere a inserire i rischi e le disposizioni conseguenti nel DVR e l'obbligo di sorveglianza sanitaria è a suo carico.

Nel caso del distacco invece, un datore di lavoro (distaccante) mette temporaneamente a disposizione di altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In questi casi è l'impresa ospitante a dovere garantire le condizioni minime di sicurezza, fermo restando che non potranno mai essere inferiori a quelle previste nel Paese dell'azienda distaccante.<sup>8</sup> Se ciò non avviene o se le verifiche non vengono effettuate (dal distaccante), il trasferimento di responsabilità non avviene; pertanto il datore di lavoro che invia all'estero un proprio addetto (per trasferta o distacco), anche se talvolta non direttamente, ha sempre un obbligo generale di garanzia verso il proprio addetto.

---

8 «In caso di distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, per effetto della modifica normativa introdotta dall'art. 3, co. 6, D.lgs. 81/08, sono a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, fatta eccezione per l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali questo viene distaccato, che restano a carico del datore di lavoro distaccante. (v. da ultimo, Sezione IV, 19 aprile 2013, Farinotti ed altro, rv. 256397). Il datore di lavoro, infatti, in termini generali, è corresponsabile qualora l'evento si colleghi casualmente anche alla sua colposa omissione e ciò avviene, ad esempio, quando abbia consentito l'inizio dei lavori in presenza di situazioni di fatto pericolose.» (Cass. Pen., Sez. IV, 15 aprile 2015, n. 15696, Distacco e obblighi in materia di salute e sicurezza).

Sempre nel caso dei distacchi, è anche previsto che il datore di lavoro debba darne comunicazione preventiva ad INPS e alla sede INAIL territorialmente competente, indicando la qualifica professionale del lavoratore e la natura del suo incarico, dichiarazioni che potrebbero avere anche riflessi contributivi e prevedere la necessità di riclassificare il rischio e quindi anche il relativo tasso.

L'operatività di prestazioni e comunicazioni in ambito europeo è ovviamente molto più semplice ed omogenea rispetto ad altri Paesi tuttavia, anche in Europa, esistono alcune differenze in merito all'eventuale erogazione di prestazioni economiche o sanitarie, solitamente per meglio adattarle al tipo di attività che si va a svolgere (p.es. lavoratori transfrontalieri, in ambasciata o altri enti pubblici, su navi, ecc.).

Anche i lavoratori migranti vengono tutelati all'interno della Comunità Europea, con prestazioni pagate da INAIL per le attività assicurate presso l'Ente ed erogate dal Paese dove la persona si trova (in sostituzione dell'istituzione competente di residenza), ovviamente fatte salvo diversi specifici accordi fra Paesi.

L'Italia ha attualmente convenzioni con 17 Paesi extraeuropei, con i quali ha stipulato autonome intese per tutelare i lavoratori italiani che svolgono attività lavorative all'estero (e i rispettivi lavoratori stranieri in Italia), questi sono: Argentina, Australia, Brasile, Canada, Capoverde, Croazia, Isole del Canale, ex Jugoslavia, Principato di Monaco, San Marino, Santa sede, Slovenia, Svizzera, Tunisia, Turchia, Uruguay e Venezuela.

Nel caso non vi siano invece specifiche convenzioni (cioè nella gran parte dei Paesi extraeuropei), i lavoratori trasferiti o assunti da imprese italiane, per venire impiegati all'estero, devono essere obbligatoriamente assicurati attraverso INAIL (come previsto dalla Legge 398/1987) e riceveranno la stessa tutela prevista in Italia per lavoratori con mansioni analoghe. Il datore di lavoro dovrà quindi ricordarsi di aprire una posizione separata sia all'INPS sia all'INAIL, con contributi calcolati sulla base di retribuzioni convenzionali.<sup>9</sup>

---

9 Per informazioni aggiornate in merito alle tutele previdenziali in caso di lavoro all'estero si suggerisce la sezione del sito web di INAIL: <[https://www.inail.it/cs/inter-net/attivita/assicurazione/lavoro-all\\_estero.html](https://www.inail.it/cs/inter-net/attivita/assicurazione/lavoro-all_estero.html)>.

## LE VALUTAZIONI SUI RISCHI APPLICABILI

Al di fuori dei confini nazionali, il datore di lavoro italiano e il suo dirigente delegato devono assicurare misure idonee per tutelare la salute e sicurezza dei propri lavoratori, tenendo conto del principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile", prevenendo infortuni e malattie professionali.



*Fig. 1: Studenti di Interior Design in visita al cantiere di un grattacielo a Vancouver. Partecipano al sopralluogo anche studenti in scambio internazionale ma alla sede di partenza non è stata comunicata alcuna notizia dell'attività in quanto inserita fra quelle definite dal docente e autorizzate dalla sede ospitante, che però ha fornito gratuitamente la formazione preventiva e i DPI a tutti gli studenti.*

Alcuni incarichi affidati all'estero possono richiedere l'utilizzo di macchine o utensili oppure la frequentazione di cantieri [Fig. 1] o di laboratori, quindi è fondamentale capire bene quali sono le implicazioni che ciò comporta, ad esempio, in merito ai rischi da macchine, attrezzature o sostanze pericolose (falegnameria, biologia, chimica, ecc.).

Data l'esigenza diffusa di commercializzare i propri prodotti sul mercato internazionale, i requisiti di sicurezza vigenti in Europa per apparecchiature e macchine (CEN, CENELEC, ETSI, ecc.) sono generalmente equivalenti a quelli emanati dagli organismi di normazione internazionali

(ISO, IEC, ITU, ecc.) oppure recepiti dagli organismi nazionali di normazione dei Paesi extraeuropei. Tuttavia occorre sempre verificare la congruenza alle disposizioni del Paese ospitante e di quello che invia l'addetto, tenendo conto che spesso molti sistemi e attrezzature si trovano già sul posto (e con essi le certificazioni) o vengono noleggiati secondo necessità. Anche per questo motivo moltissime aziende preferiscono che i propri lavoratori utilizzino solo attrezzature fornite direttamente dall'impresa e non reperite sul posto.

Un problema di interfaccia fra norme diverse lo abbiamo vissuto di recente, per l'esigenza di gestire i dispositivi di respirazione delle vie respiratorie dal rischio SARS-Cov-2. Paesi diversi non avevano infatti mai svolto prove certificate in grado di definire un'equivalenza fra prodotti oppure vi era un protocollo ma solo per alcune tipologie di rischio, ad esempio le polveri (che era più comune nel caso delle mascherine portatili) e non per quello biologico. Nelle fasi critiche della pandemia alcuni Paesi, come gli Stati Uniti, hanno emanato una sequenza di decreti supplementari di urgenza, allo scopo di consentire: il riuso di mascherine usa e getta, l'impiego di mascherine certificate ma scadute, il riconoscimento di uno status di protezione a dispositivi che erano stati diversamente classificati. Inoltre è stato autorizzato l'impiego (con standard analoghi a quelli locali americani) di DPI che fino a quel momento non erano stati riconosciuti dal NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*) in quanto prodotti in Paesi in concorrenza commerciale o che indicavano classificazioni simili ma spesso giudicate fraudolente (un esempio è la mascherina N95 americana, da alcuni uffici locali inizialmente equiparata alla sola mascherina chirurgica, poi certificata assimilabile alla FFP2 europea e, successivamente, si è accettato l'impiego anche delle KN95 cinesi e le KF95 coreane...). In situazioni non emergenziali è possibile fare verifiche specifiche, chiedere pareri ufficiali e, nel frattempo, approvvigionarsi anche nel proprio Paese; se si affronta il problema in piena crisi è chiaro che tutto ciò che non è già stato valutato poi diventa una complicazione grave e il rischio di fare errori è alto.

Difficoltà simili si possono riscontrare nel caso di studenti o ricercatori impegnati in attività sperimentali svolte all'interno di scuole, università o centri di ricerca, dove andrebbe quantomeno dimostrata l'avvenuta valutazione preventiva delle tutele applicate dall'Istituzione ospitante. In questi casi sarebbe opportuna la visita sul posto di un docente, preventivamente all'attivazione di un progetto di scambio, così da prendere atto *de visu* dello stato di fatto, dato che la sola eventuale autocertificazione da parte dell'en-

te ospitante, soprattutto in presenza di difformità evidenti, non trasferisce automaticamente le responsabilità a chi dovrebbe garantire la sicurezza sul posto. Occorre infatti che il dirigente che invia lo studente/ricercatore sia in grado di oggettivare la propria affermazione di avere intrapreso adeguate misure di controllo, valutazione e intervento.

In questi casi è certamente la formazione data all'operatore, nel momento in cui egli non valutasse rispettate tutte le disposizioni minime che ha appreso, a contribuire all'attivazione di un sistema di segnalazione all'istituto di appartenenza, per avere indicazioni o per chiedere che vengano ripristinati gli obblighi minimi di tutela. Deve essere quindi sempre chiarito a tutti gli studenti, ricercatori e docenti all'estero che sono sempre tenuti a rispettare i livelli minimi di sicurezza che hanno imparato, anche se non previsti nel Paese ospitante, e che non avrebbero alcun problema se decidessero di non svolgere alcune operazioni perché le reputano pericolose per sé o per altri.

Può essere interessante utilizzare come esempio pratico la valutazione del rischio da Coronavirus, che ha coinvolto di recente sia le strutture ospitanti in Italia sia la possibilità che vi fossero addetti potenzialmente infettabili all'estero. In questo caso (ma vale lo stesso principio per tutti gli altri rischi aziendali) è importante distinguere fra lavoratori per i quali esiste già questo rischio professionale, accidentale aggravato o deliberato (è il caso degli operatori sanitari, umanitari, ecc.), e coloro che sono a contatto con questo rischio in modo analogo agli altri cittadini, per i quali vanno applicate le misure disposte dallo Stato dove si trovano in quel momento. In entrambi i casi è necessaria una valutazione preventiva delle condizioni ambientali e della mansione, non sempre dipendenti da azioni eterodirette dall'impresa (e che incidono sulla Valutazione dei Rischi) ma che possono essere diverse nel Paese ospitante. Tutto chiaro? Forse non proprio...

È palese che tra i rischi da valutare (artt. 15 e 28 del D.lgs. 81/08) vi sono quelli collegati all'attività svolta e al luogo dove avviene la prestazione, pensiamo ad esempio alla sicurezza antisismica o degli impianti, per i quali deve essere sempre adottata ogni misura che riduca al minimo la possibilità di esposizione al rischio.

Nel caso del Coronavirus, e più in generale delle malattie endemiche o pandemiche, vanno però distinte le attività lavorative che si trovano nel campo di applicazione del Titolo X, cioè: «tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici» (art. 266, D.lgs. 81/08) da quelle in cui è individuabile un rischio accidentale aggravato,

cioè «quelle riportate a titolo esemplificativo nell'Allegato XLIV,<sup>10</sup> che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi [...]» e infine tutte le altre mansioni, dove il rischio dipende dalla prossimità degli addetti o dalle condizioni ambientali, secondo disposizioni fissate dal Ministero competente. In questo ultimo caso il datore di lavoro non se ne deve occupare? Sappiamo bene che non è così. Dal punto di vista operativo, le regole che egli impartirà al proprio personale dovranno comunque tenere conto del rispetto dell'art. 2087 c.c. a tutela dell'integrità fisica degli addetti, considerando anche ciò che viene disposto dal Paese ospitante.

L'azienda o l'istituto possono decidere di fare adottare dispositivi di protezione individuale specifici, nel caso di un virus, tuttavia localmente la pulizia degli spazi, le misure adottate nei trasporti, le scelte di prossimità delle persone, ecc. potrebbero essere molto diverse da quelle nazionali. Accade lo stesso per altri rischi che, pur non avendo la rilevanza di una pandemia, si prospettano come un problema concreto solo quando causano un incidente (p. es. trasferimenti in Paesi soggetti a particolari malattie endemiche, con problemi diffusi di sicurezza strutturale o dei trasporti o di criminalità).

Fino a che non si è fronteggiato un pericolo comune e diffuso, come oggi la pandemia Covid-19, non si erano colte a pieno le numerose differenze fra i singoli Paesi (anche solo in materia di trasparenza e affidabilità del dato), e ritenendo spesso sufficiente affidare le analisi sul livello e la tipologia di rischio (così come i successivi interventi da mettere in campo sul posto) al singolo lavoratore o allo studente.

Non era così in quei casi e non lo è oggi.

#### RUOLI E RESPONSABILITÀ

È pacifico che il datore di lavoro o il dirigente possono essere penalmente perseguibili per un problema di salute o sicurezza occorso all'estero a un loro operatore. L'art. 6 del Codice Penale precisa che «il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, cioè in Italia, quando l'azione o l'o-

---

10 Attività in industrie alimentari, nell'agricoltura, nelle quali vi è contatto con gli animali e/o con prodotti di origine animale, nei servizi sanitari, comprese le unità di isolamento e post mortem, nei laboratori clinici, veterinari e diagnostici, esclusi i laboratori di diagnosi microbiologica, impianti di smaltimento rifiuti e di raccolta di rifiuti speciali potenzialmente infetti e negli impianti per la depurazione delle acque di scarico.

missione 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».

In caso di lesioni o morte in violazione della normativa antinfortunistica (artt. 590 e 589 c.p.) il reato si considera quindi commesso in Italia, anche se avviene all'estero, se il fatto deriva causalmente da una azione o omissione che è avvenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato (ad esempio avere svolto una valutazione dei rischi incompleta, non avere adottato procedure di prevenzione dei rischi, avere omesso o svolto male informazione o formazione, non avere compiutamente adempiuto agli obblighi di sorveglianza sanitaria, alla consegna dei DPI o all'impiego di dispositivi di protezione collettiva, ecc.).

In tutti questi casi vigono le regole comunemente applicate in Italia in caso di incidenti o malattie professionali, all'estero è però necessario che vi sia un'istanza della persona offesa o di un suo congiunto per la procedibilità,<sup>11</sup> mentre all'interno del nostro Paese sarebbe un reato perseguibile d'ufficio.

Purtroppo sono tanti i casi di lavoratori che subiscono infortuni gravi o mortali, mentre operano all'estero. Talvolta si tratta di eventi che coinvolgono cittadini di altri Paesi e quindi la notizia non ha grande risalto<sup>12</sup>, oppure sono persone che svolgono attività che riteniamo di per sé particolarmente rischiose, come fotografi, giornalisti o operatori umanitari, quindi non vi è una immediata associazione a un problema sul lavoro.<sup>13</sup> Di fatto solo alcuni eventi vengono comunicati come un problema di pianificazione della sicurezza e di tutela, con le relative responsabilità penali e civili dei singoli e/o responsabilità amministrativa dell'ente, ad esempio i casi eclatanti dei tecnici rapiti e uccisi in Libia dall'Isis, nel

---

11 «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». (Cass. Pen., 17 ottobre 2014, n. 43480, Morte di un lavoratore inviato dal datore di lavoro all'estero).

12 20 marzo 2018, Iraq, 39 lavoratori indiani rapiti dall'Isis trovati morti in una fossa comune (erano operai sequestrati nel 2014 dai terroristi Daesh); <<https://www.tpi.it/esteri/india-lavoratori-rapiti-isis-morti-2018032099298/>>

13 16 aprile 2018, Ecuador, Trovati uccisi i tre giornalisti rapiti a marzo dai dissidenti delle Farc, l'ex guerriglia colombiana ufficialmente smobilitata nel 2016; <<https://www.agensir.it/mondo/2018/04/16/ecuador-uccisi-tre-giornalisti-rapiti-dai-dissidenti-delle-farc-i-gesuiti-il-territorio-e-in-mano-alle-rotte-del-narcotraffico/>>

2015<sup>14</sup>, e la morte di Giulio Regeni, nel 2016, oppure quella del capitano Capurro, deceduto nel 2021 a causa del virus SARS-CoV-2 mentre navigava nell'Oceano Indiano.

#### ORGANIZZARE UNA PROPRIA PROCEDURA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Esaminati alcuni principi generali, per fissare le principali responsabilità e gli obblighi di tutela, occorre analizzare come si debba sviluppare una corretta procedura aziendale adatta ad esaminare i rischi all'estero e a pianificare le attività da svolgere. In questi casi vige la regola che in ambito anglosassone viene definita "delle 5W", cioè la combinazione di *Who* [Chi], *What* [Che cosa], *When* [Quando], *Where* [Dove] e *Why* [Perché]. Nell'analisi della salute e sicurezza all'estero, dove la tutela collettiva attivata dall'azienda non ha capacità di operare a compensazione di eventuali problemi antropici o legati alle caratteristiche del lavoratore, ognuno di questi cinque parametri incide in modo diretto e sostanziale su tutti gli altri e va quindi valutato specificamente (così come l'ipotesi che lo scenario cambi radicalmente in tempi brevi).

Spesso si sottostima l'esigenza di provvedere a dare informazioni al lavoratore o allo studente se il Paese di destinazione non presenta limitazioni di tipo geopolitico o ambientale. Nella realtà esistono eventi che, se nella vita di ogni giorno siamo o riteniamo di essere in grado di fronteggiare, in un contesto diverso possono diventare un problema, far perdere molto tempo per una risoluzione efficace (e nello studio e nel lavoro si presuppone che il tempo debba essere diversamente impiegato) o non essere correttamente gestiti.

Vediamo una sintesi di alcuni elementi da valutare, redatta secondo le 5W:

#### *Chi parte?*

Quali sono le sue condizioni di salute? Soffre di patologie croniche (allergie alimentari, asma, diabete, epilessia, cardiopatia, ecc.)? Ha esigenze di farmaci per tutta la durata del soggiorno e riuscirà a procurarseli sul posto? Serve una prescrizione medica dall'Italia? In quale lingua? È una

---

14 Il 22 gennaio 2019 vengono condannati in primo grado i manager della Bonatti (che hanno fatto ricorso) perché secondo il Tribunale il rapimento poteva essere evitato se l'impresa avesse adottato le misure di sicurezza consigliate per quell'area, in particolare: la scorta a protezione del personale dipendente, l'organizzazione della sicurezza in occasione dei trasferimenti dei lavoratori e un'adeguata Valutazione dei Rischi. Dato che è stato dimostrato che il pericolo era noto e che vi era una causalità tra l'evento e la mancata adozione di misure di sicurezza, l'impresa è stata condannata per illecito amministrativo sulla base della Legge 231/01 sulla responsabilità degli Enti.

donna ed esistono sul posto rischi correlati al genere? L'addetto si sposta con tutta la famiglia, quindi ha esigenze che l'azienda dovrà valutare a integrazione delle mere attività lavorative?

### *Che cosa andrà a fare?*

Se ha un incarico di lavoro, con che livello di rischio, con quali attrezzature, ecc.? Gli utensili e le macchine sono quelli dell'azienda o noleggiati sul posto? Se studia avrà solo lezioni o frequenterà anche laboratori tecnici o cantieri o sopralluoghi con rischi specifici? È già formato per questo? La sede ospitante garantisce formazione preventiva in tal senso? Durante il soggiorno svolgerà attività di tirocinio? Ha un permesso di soggiorno e un'assicurazione idonei sia allo studio sia allo stage? Ha intenzione di trovare un lavoro part-time? Le leggi del Paese lo consentono e con quali limitazioni? Deve svolgere ricerche che attengono questioni religiose, culturali o politiche? Ha un tutor accreditato sul posto con cui confrontarsi ed è stato adeguatamente istruito in merito ai rischi da evitare?

È fondamentale ricordare che la prima valutazione da fare (e che al dirigente/datore di lavoro verrà chiesto di motivare in caso insorgano problemi) è se vi era proprio la necessità di fare partire quella persona, in quel momento, a svolgere quell'incarico. Ogni compito andrà quindi opportunamente dettagliato e sottoscritto da chi parte e dovrà essere chiaro che non sono autorizzate modifiche in autonomia, rispetto a quanto stabilito.

### *Quando parte?*

È stata fatta una valutazione preventiva del livello di rischio del Paese dove deve andare ed esiste qualcuno incaricato di svolgere nuovamente questa analisi in prossimità della partenza e durante il periodo di soggiorno? Sono state definite procedure di rientro nel caso in cui l'azienda ritenga non vi siano le condizioni per rimanere? Nel caso dello studente (che ha costi di viaggio a suo carico), se si chiede il suo immediato rimpatrio le spese da sostenere possono essere anticipate dall'università se egli non è economicamente in grado di provvedere autonomamente? Si sa il giorno in cui parte, quello in cui ha preso servizio (ha iniziato le proprie attività), quando ha finito e riparte e quando è tornato? Sono previste mete diverse o intermedie e tutti i luoghi di soggiorno sono stati scelti accuratamente dall'azienda? Si è tenuto conto della necessità di utilizzare specifici mezzi di trasporto, selezionati sulla base del livello di rischio?

Alcune compagnie aeree sono inserite in *black-list* internazionali e il loro uso, anche solo come vettore intermedio, va evitato. Nel caso degli studenti, che prenotano da soli, questa informazione dovrebbe essere messa a loro disposizione. Lo stesso dicasi per i trasporti su terra che, in alcuni Paesi, non offrono alcuna garanzia né in relazione al rischio di incidente né per la sicurezza (furti, sequestri, ecc.).

Quando la sede ospitante prevede viaggi a proprio carico, dovranno comunque essere attentamente valutate le condizioni di sicurezza, eventualmente istruendo il lavoratore in merito all'opportunità di una verifica preventiva presso la propria azienda nel caso vi siano trasferimenti non attesi.

Il pericolo legato ai trasporti e ai percorsi può essere particolarmente rilevante ove il rischio guerra, terrorismo o rapimenti sia particolarmente elevato (in questi casi i trasporti vengono quasi sempre gestiti da agenzie specializzate e possono essere modificati anche last-minute al mutare delle condizioni rilevate) ma presenta fattori di rischio anche in altri contesti<sup>15</sup>. Lo studente e il ricercatore, che spesso si muovono tenendo conto più del costo che della sicurezza, devono essere istruiti in tal senso e avere un riferimento affidabile in loco con cui potersi confrontare in merito alle decisioni che prendono (ad esempio un tutor locale).

### *Dove va?*

La situazione del Paese ospitante è stata valutata preventivamente dall'azienda? Esistono rischi specifici e questi sono stati comunicati al lavoratore? Vi è necessità di visti, vaccinazioni, permessi particolari? In alcuni Paesi sono richiesti documenti validi per alcuni mesi oltre la data di rientro, lo studente è stato informato? Sul posto esiste un soggetto cui fare riferimento per la risoluzione di problemi o cui fare domande? In questi casi può trattarsi del membro di una filiale locale, di un servizio acquisito dall'a-

---

15 Il 20 marzo 2016, nel viaggio da Valencia a Barcellona sono morte tredici studentesse, sette di loro italiane, a causa di un probabile colpo di sonno dell'autista del pullman, in occasione di una visita culturale organizzata per gli studenti Erasmus ospiti dell'ateneo. A fine 2019, dopo tre archiviazioni, la corte spagnola ha autorizzato il processo quindi, ad oggi, né i feriti né le famiglie delle studentesse decedute hanno ancora un verdetto utile a stabilire responsabilità e risarcimenti. Questo incidente poteva avere la stessa dinamica ed esiti anche in Italia, è ovvio però che gestire procedure legali e udienze in Paese straniero richiede un supporto specifico con costi supplementari, tempi e modi di anticipo/rimborso che occorre verificare nelle polizze a tutela del lavoratore/studente.

zienda, di un ufficio internazionale (per la gestione dei problemi burocratici) oppure, certamente molto utile sia per gli studenti sia per i ricercatori, di un tutor della Scuola, in grado di dare indicazioni in merito alle figure di riferimento presso l'istituto e a cui rivolgersi in caso di dubbi.

Le notizie sul luogo dove si opera entrano a fare parte del *know-how* dell'azienda, soprattutto se si tratta di mete frequentate spesso, tuttavia non è detto che le informazioni archiviate siano aggiornate (ad esempio un referente può essere andato in pensione o avere cambiato lavoro) e, in caso di mutate condizioni ambientali/politiche o se si affrontano nuove destinazioni, è decisamente più appropriato raccogliere tutti i dati di rischio attraverso fonti affidabili.

Se l'attività non si svolge in Paesi con cui si hanno convenzioni o dove la presenza di alcuni pericoli è nota ed è già stata valutata/affrontata in casi analoghi, le fonti informative non possono essere i siti web o il passaparola ma è buona norma affidarsi ad agenzie specializzate che, a differenza dei normali cittadini, usufruiscono di una rete di intelligence veloce, puntuale e basata su notizie raccolte sul posto da più fonti autorevoli.

Nel caso di Paesi che presentano "rischi aggravati", se si ritiene comunque necessario inviare personale, può essere opportuno non svolgere solo una ricognizione preventiva approfondita, ma acquistare anche un servizio continuativo, in grado di informare l'azienda dell'aggravarsi di alcune condizioni e delle possibili strategie per minimizzare i pericoli o gestire un rientro anticipato.

I dati da raccogliere e valutare sono essenzialmente:<sup>16</sup>

- informazioni generali (dove si deve andare? come ci si arriva? ...);
- politica interna e relazioni internazionali (forma di governo, terrorismo interno, rapporti con il nostro Paese, presenza di conflitti con altri confinanti, ...);
- economia (povertà, moneta riconosciuta, diffusione del sistema di credito, stato delle strade e delle infrastrutture, dotazione di servizi minimi, disponibilità di acqua ed energia, ...);
- religione (diffusione, regole prescrittive, conflitti interni, ...);
- cultura (limitazioni ad attività che sarebbero invece autorizzate nel nostro Paese, feste nazionali, relazioni con partner commerciali, regole legate al lavoro o alla sicurezza sul lavoro, ...);

---

16 Per approfondimenti: Sven Leidel, *Travel Security Handbook. Secure Travel – Business & Leisure*, BoD 2016 <[www.travel-security-handbook.com](http://www.travel-security-handbook.com)>

- diritto (differenze sostanziali rispetto all'Italia, ad esempio legate al commercio, all'import/export, ai fenomeni corruttivi, all'uso di alcol e droghe, ...);
- informazioni aggiornate di sicurezza (rischi antropici o legati al tempo atmosferico, terrorismo, ...);
- contatti locali (presenza di una filiale dell'azienda, di partner di ricerca, di una sede consolare, modalità per contattarli o raggiungerli, ...).

La non conoscenza di alcuni di questi parametri può mettere la persona in situazioni imbarazzanti o rendere il suo viaggio più difficoltoso ma, in altri casi, può anche comportare l'innescarsi di situazioni di pericolo o l'interruzione dell'attività che si sta svolgendo sul posto. È compito dell'azienda o dell'università sincerarsi che chi parte abbia ben chiaro il proprio contesto di riferimento.

### *Perché parte?*

Sia lo studente sia il lavoratore svolgono i propri compiti sulla base dei propri doveri e quindi, una volta che la loro missione è stata autorizzata, svolgono incarichi per i quali devono essere tutelati, senza alcuna relazione col fatto che vengano o meno pagati, con la durata del viaggio o con il diritto di avere momenti di svago durante il periodo del proprio soggiorno. Se le tutele previdenziali e sanitarie minime sono a carico dell'azienda, può essere però richiesta una assicurazione supplementare per poter garantire il sostegno economico della persona in occasione di eventuali interventi in emergenza. Per il lavoratore, anche le spese in emergenza sono sostenute dall'azienda e gli standard di servizio previsti dalla polizza devono essere a lui ben noti, così da poter decidere se dotarsi di eventuali polizze extra a suo carico nel caso lo ritenesse opportuno (ad esempio per provvedere a familiari che lo accompagnano o per scegliere prestazioni mediche supplementari).

Alcune delle condizioni cui si è brevemente accennato possono essere correntemente gestite dall'azienda o dal suo consulente, utilizzando poi i dati raccolti per evitare i rischi, pianificare la missione e informare il lavoratore. Altri aspetti sono invece direttamente dipendenti da chi parte, quindi è indispensabile accertarsi che il lavoratore sia cosciente delle verifiche preventive da svolgere e partecipi alla preparazione della missione, soprattutto perché sono gli eventi che nel proprio Paese si ritengono di semplice risoluzione a diventare spesso, all'estero, causa di un problema grave o di rientro anticipato.

## TENERE CONTO DELLA SALUTE DEL LAVORATORE

Un fattore chiave è certamente lo stato di salute del lavoratore, pertanto dovrebbero essere sempre consigliati esami e visite di controllo prima del viaggio (alcune aziende li prevedono come parte integrante delle tutele a proprio carico), spiegando la loro utilità per limitare l'esigenza (e i costi) necessari a eseguire procedure di urgenza al di fuori del proprio Paese (ad esempio visite di controllo dal dentista, dal proprio medico di base, esami del sangue, ecc.). In tutte le province italiane esiste un ambulatorio specializzato dell'Azienda Sanitaria Locale deputato a gestire le vaccinazioni, anche nel caso di viaggi all'estero è quindi opportuno indicare questo riferimento fra gli uffici da contattare con congruo anticipo rispetto al viaggio (può essere il Medico Competente a fare da tramite per le prime ricognizioni informative). Questi servizi pubblici, oltre a una consulenza diretta (talvolta gratuita o altre volte previo versamento di un ticket) hanno spesso un sito internet dedicato ai consigli utili per i viaggiatori e offrono pubblicazioni scaricabili gratuitamente.<sup>17</sup>

Un altro aspetto riguarda la disponibilità di farmaci specifici, a volte disponibili "a banco" e in altri casi sotto prescrizione medica, non sempre con regole omogenee in tutti i Paesi e non sempre in quantità e tempi simili a quelli cui siamo abituati. Chi deve utilizzare certi farmaci, se non è sicuro di potersene approvvigionare sul posto, è bene che sia avvisato e se ne doti in una quantità pari a tutta la durata del soggiorno (per alcuni principi attivi, in alcuni Paesi non è però consentito) oppure dovrà viaggiare con una prescrizione medica (spesso richiesta in lingua inglese) e valutare con che modalità fare richiesta di farmaci sul posto.

In caso di attività in luoghi dove esiste un problema specifico per la salute o la sicurezza oppure se il lavoratore è solo, non è affatto scontato che sia facile e veloce intervenire in emergenza se non sono state adottate alcune cautele minime. Tutto ciò che è utile che il lavoratore sappia va detto, che possa sembrare o meno scontato, qualsiasi sia la meta.

---

17 Vedi ad esempio: AUSL di Modena, Collana I francobolli. Schede informative sulle principali e più frequenti malattie infettive in ambito di viaggi internazionali <<http://www.ausl.mo.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/22647>>

## Be prepared...

È consigliabile istruire chi parte a redigere una propria cartella sanitaria sintetica (medical history o anamnesis) da tenere con sé, in un luogo facilmente accessibile in caso di emergenza, in cui elencare alcune informazioni personali strategiche come allergie, problemi di salute (diabete, cardiopatia, epilessia, ecc.), terapie in atto, ecc. meglio se in inglese o nella lingua del posto.

La propria storia medica può essere abbinata a una breve lista di numeri di telefono di emergenza (call sheet) che possono naturalmente essere memorizzati anche sul proprio cellulare ma che è bene vengano messi anche per iscritto, nel caso in cui il telefono non sia o non sia più disponibile o la telefonata debba essere effettuata da un'altra persona.

Tra le documentazioni che è utile suggerire, vi è anche l'elenco dei numeri da contattare, che dovrebbe comprendere albergo o alloggio, polizia, colleghi sul posto o referenti nella propria sede in Italia, contatto in caso di emergenza (amico, familiare, ecc.) e una fotocopia a colori dei documenti di identità, dei visti, delle carte di credito, ecc., ovviamente tenuta separata dagli originali (ed eventualmente presente anche come file memorizzato in un drive cloud oppure spedito alla propria casella di posta elettronica).

L'assicurazione sanitaria è un altro elemento che l'azienda deve sapere gestire per conto del proprio lavoratore e spesso, proprio grazie al numero di viaggi che programma, è in grado di ottenere coperture e prezzi assai più vantaggiosi rispetto a quelli normalmente sul mercato. Nel caso degli studenti, un'assicurazione è prevista a carico della Scuola ma spesso il Paese o l'università ospitante consigliano/ richiedono un'assicurazione supplementare. Anche in questo caso contrattare, a livello di istituto, una polizza di buon livello che sia possibile proporre allo studente o al ricercatore meno esperto, potrebbe essere un servizio aggiuntivo di utilità e interesse.

## LE VERIFICHE PREVENTIVE

### E I RISCHI AGGRAVATI

Per approfondire tutti gli aspetti che attengono la salute e sicurezza dei lavoratori all'estero, esistono in letteratura punti di vista differenti che non sempre aiutano a fare chiarezza sulle implicazioni fra rischi, responsabilità e doveri ma che, se letti in parallelo, consentono di evitare di focalizzare l'attenzione solo su certi elementi a discapito di altri.

Come in tutte le attività, infatti, anche occuparsi della sicurezza di chi viaggia e vive all'estero tiene conto delle aspettative di chi dovrà utilizzare quel tipo di informazioni. Esistono pubblicazioni, aziende e siti specializzati in ambito assicurativo,<sup>18</sup> operatori turistici, esperti

---

18 Riguardo il tema delle assicurazioni, è opportuno precisare che esistono anche compagnie che forniscono una polizza K&R, cioè "kidnap & ransom" (rapimento e riscatto). Questo servizio venne attivato per la prima volta nel 1932, dai Lloyd's di Londra, quando fu rapito il figlio di Charles Lindbergh e oggi, secondo le stime riportate nel 2019 dal giornale britannico The Guardian, pare lo abbia attivato il 75% delle prime 500 aziende al mondo indicate dalla rivista Fortune (Joel Simon, *The business of kidnapping: inside the secret world of hostage negotiation*, The Guardian, 25.01.2019; <<https://www.theguardian.com/news/2019/jan/25/business-of-kidnapping-inside-the-secret-world-of-hostage-negotiation-ransom-insurance>>). A seguito delle

di diritto (alla salute, alla sicurezza, internazionale, ecc.), istituzioni che si occupano di tutela del cittadino (polizia, ministeri, ambasciate, ecc.), agenzie che si occupano di *Travel Risk Management* (TRM), servizi di *contractor* e molti altri. Non sempre le informazioni riportate pubblicamente sono aggiornate e, soprattutto per ciò che attiene la vendita di prodotti e servizi, alcuni giudizi sono sovrastimati o sottostimati e occorre un confronto di dettaglio per capire non tanto cosa viene offerto/detto ma ciò che invece non lo è.

Uno degli elementi critici è il reperimento di informazioni affidabili, sia sulle norme applicate sul posto sia sulla possibilità che il Paese sia "a rischio". Soprattutto in situazioni particolarmente pericolose sarebbe opportuno fare svolgere queste indagini a società specializzate, che attingono a reti di informazioni molto più dettagliate e puntuali di quanto siano i tradizionali siti internet o giornalistici. Nel caso delle imprese, ad esempio, è fondamentale che chi lavora in società commerciali conosca le norme anticorruzione internazionali applicabili in quel Paese,<sup>19</sup> le sanzioni, la gestione della richiesta di pagamenti in contanti, ecc.

Sul sito del Ministero degli Affari esteri (c.d. Farnesina),<sup>20</sup> è presente una valutazione dei possibili "rischi generici aggravati"; sono informazioni che vengono aggiornate in caso di necessità e quindi si pone un problema, a capo del Datore di Lavoro, sul poter/saper dimostrare di avere effettivamente svolto queste valutazioni preventive in una certa data e al variare

---

decisioni prese nel G8 del 2013, poi diventate specifici regolamenti in molti Paesi (tra cui l'Italia), è vietato il pagamento di qualsiasi riscatto e qualsiasi società se ne renda responsabile (anche dando mandato a imprese specializzate) potrebbe vedere congelati i propri beni e subire sanzioni. Le compagnie che prevedono servizi K&R precisano che il denaro non viene utilizzato per pagamenti ai rapitori ma per finanziare i servizi e le spese correlate ai negoziati, di consulenza medica o psicologica (per gli ostaggi e i loro familiari), di ristoro economico per tutto il periodo di reclusione, ecc. In ogni caso, anche per evitare che la presenza di una specifica assicurazione renda i lavoratori dei bersagli preferenziali, le aziende che la adottano mantengono il massimo riserbo.

19 Esistono misure internazionali come quelle dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) del 1997, efficaci in Italia dal 2001, del FCPA (*Foreign Corrupt Practice Act*) americano, il *Bribery Act* britannico, il D.Lgs 231/2001 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*). Per approfondimenti vedi anche: ANAC, Corruzione internazionale e ordinamento giuridico italiano: la Legge 231 e il profilo della responsabilità penale delle aziende private, 15 marzo 2016 <<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Comunicazione/Interventi/int.Cantone.Ocse.Parigi.15.03.16.pdf>> ultima rev. 06.05.2020)

20 Vedi: <[www.viaggiareassicuri.it](http://www.viaggiareassicuri.it)>

dello status indicato dal Ministero. Pertanto se quella è la fonte che si ritiene più autorevole e rilevante per decidere le condizioni di sicurezza da adottare, è necessario stabilire anche una procedura specifica per:

- fissare quanti giorni prima va visitato quel sito (o altri) e chi deve tenere conto di eventuali aggiornamenti;
- come dimostrare di averlo analizzato;
- chi e cosa fare in caso di aggravamento della situazione;
- come verificare le indicazioni riportate dal sito (ad esempio: guerra in atto) in relazione alle tutele previste nel contratto assicurativo sottoscritto dall'azienda.

Il Servizio per la Prevenzione e Protezione della salute e sicurezza sul lavoro, internamente all'impresa o attraverso ulteriori consulenti, deve pianificare una riduzione del rischio già in fase programmatica, così da limitare quantità e intensità dei pericoli da affrontare:

- definendo una procedura che consenta di stabilire/conoscere tempi e modalità con cui il lavoratore/studente si reca all'estero;
- svolgendo una valutazione dei rischi che tenga conto dell'attività svolta ma anche dei rischi ragionevolmente prevedibili sul posto;
- fissando le attività a tutela del lavoratore, prima della sua partenza e durante il suo stazionamento all'estero.

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 9 prevede il perseguimento dei reati a danno di propri lavoratori, se commessi nell'interesse dell'imprenditore da parte di soggetti riconducibili all'impresa, nell'ambito del loro ruolo e senza un sistema interno di prevenzione di questo tipo di illeciti. Si tratta dei casi in cui, in genere per motivi economici, viene messa in pericolo la salute e la sicurezza dei dipendenti. Tra i rischi vi sono anche il sequestro di persona a scopo di estorsione o di terrorismo (ex artt. 630 e 289 bis c.p.), l'omicidio colposo o le lesioni gravi commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 25 D.lgs. 81/08). In questo ambito vi è anche un parere molto chiaro espresso dalla Commissione Interpelli del Ministero del Lavoro,<sup>21</sup> che «ritiene che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà

---

21 Vedi: Commissione Interpelli, n. 11/2016, prot. 19841 del 25/10/2016: "Art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – risposta al quesito relativo alla valutazione dei rischi ambientali e sicurezza del posto di lavoro del personale navigante delle compagnie aeree" <<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/interpelli/Documents/283-Uil-Trasporti-Aree%20Geografiche-Interpello-11-signed.pdf>>

essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti "rischi generici aggravati", legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta.»

Con "rischi generici aggravati" si intendono tutti quelli che dipendono da:

- caratteristiche geografiche e climatiche della località estera;<sup>22</sup>
- condizioni sanitarie e caratteristiche psico-fisiche dell'addetto (se hanno impatto sui rischi);<sup>23</sup>
- caratteristiche culturali, religiose, 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.

Per ciascuno di questi parametri è necessario documentare e/o aggiornare tutta una serie di atti che, in minima parte, possono/devono essere affidati al lavoratore/studente ma, in molti altri casi, hanno responsabilità diretta dell'azienda e devono quindi prevedere la presenza di professionalità dedicate a questo e in possesso di adeguate competenze. Occorre, ad esempio:

- verificare la necessità di visti specifici e la congruità rispetto ai documenti già in possesso degli lavoratori/studenti (cittadinanza, piano di studio, data scadenza del passaporto, ecc.);
- verificare la necessità di vaccinazioni (non tutte potrebbero essere compatibili con lo stato di salute della persona) e prevedere tempi congrui dalla data di partenza, dato che spesso hanno tempi di attivazione lunghi;
- definire le schede di mansione (attività normalmente svolte) e i relativi rischi di ogni persona in trasferta, valutare che la mansione rimanga tale o non debba essere integrata nel periodo all'estero e verificare che sia stata fatta una corretta formazione;
- analizzare e aggiornare, prima della partenza, i dati di rischio del Paese (situazione geopolitica, calamità naturali, ecc.);
- verificare la presenza di convenzioni con l'Italia o di altre leggi che regolano il rapporto di lavoro e i tempi di ampliamento dei visti;
- analizzare la presenza di eventuali standard inferiori o superiori di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, gli obblighi di formazione specifica

---

22 Rischio sismico, tsunami, possibili eventi climatici calamitosi, ecc.

23 Ad esempio: altitudine e cardiopatia, distanza da punti di emergenza e sussistenza di patologie particolari, ecc.

previsti sul posto e l'effettiva presa in carico di queste responsabilità da parte della struttura ospitante;

- valutare la presenza di possibili limitazioni da gestire con il lavoratore (alcol, vestiario, strumenti informatici, medicinali, restrizioni di genere,<sup>24</sup> religione, ecc.);
- programmare la reperibilità continua del personale, in termini di orari e spostamenti, e pianificare una procedura di contatto in caso di emergenza.

È evidente che, tanto più saranno pericolosi la mansione affidata o il rischio associato al contesto, quanto più ampie saranno le attività preparatorie da mettere in atto perché i lavoratori siano in grado di fronteggiare situazioni di pericolo. Esistono molte società specializzate in Travel Risk Management (TRM), specificamente indirizzate a fornire piani di gestione del rischio e di intervento abbastanza completi da poter essere verificabili e dimostrabili; lo scopo è di salvaguardare non solo il lavoratore ma anche (e soprattutto) la figura del dirigente apicale che, nella gran parte dei Paesi occidentali, deve assolvere al *duty of care* (cioè l'obbligo di tutela). Il *duty of care*, anche in caso di lavoro all'estero, è la responsabilità legale di un'organizzazione di fare tutto ciò che sia "ragionevolmente praticabile" per proteggere la salute e la sicurezza dei propri addetti. Questo obbligo espone le organizzazioni a responsabilità specifiche nel caso in cui un lavoratore subisca dei danni, quindi deve contemplare:<sup>25</sup>

- un ambiente di lavoro sicuro (esteso anche ad alberghi, aerei, auto a noleggio, ecc.);
- informazioni e istruzioni sui potenziali pericoli e la supervisione durante le diverse fasi di viaggio o di lavoro;

---

24 Il tema della sicurezza delle donne all'estero richiederebbe analisi di dettaglio a causa dell'impatto del ruolo attribuito alla donna in alcuni Paesi. Un approfondimento recente è stato fatto dalla AIG Travel e Global Business Travel Association (GBTA), che nel 2018 ha condotto un sondaggio online tra donne che avevano effettuato quattro o più viaggi d'affari nell'ultimo anno. Dai dati si ricava che il 71% delle donne che hanno risposto ritiene di affrontare rischi maggiori rispetto agli uomini, poco più della metà riceve informazioni specifiche dalla propria azienda, l'83% ha avuto un problema di sicurezza durante l'anno e l'80% ha affermato ciò ha influito sulla produttività del suo lavoro <<https://www.travelguardworldwide.com/content/dam/tg-worldwide/documents/perceptions-of-safety-for-female-business-travelers-by-gbta.pdf>>

25 Charles Brossman, *Building a Travel Risk Management Program. Traveller Safety and Duty of Care for Any Organization*, Butterworth-Heinemann, Elsevier, 2016. Si annota che nel volume è presente anche un capitolo specificamente dedicato al risk assessment e relative procedure aziendali in caso di pandemia (pp.8-17).

- il monitoraggio della salute e della sicurezza dei lavoratori, registrando accuratamente tutti i dati;
- la dotazione di servizi o di personale qualificato per fornire assistenza sanitaria;
- il monitoraggio delle condizioni dei luoghi di lavoro, sotto il controllo e la supervisione dell'azienda.

#### PREPARARSI A PARTIRE

Molti reporter o operatori umanitari svolgono corsi di sopravvivenza in ambienti ostili, in genere considerati molto utili per avere una preparazione di base ma che non danno ovviamente certezze su come poi si reagirà in una determinata situazione. In molte attività lavorative, di studio o di ricerca, la sola presenza di un livello di rischio tale da suggerire un corso di questo tipo dovrebbe già rendere opportuno non inviare la persona in quel Paese o in quello specifico momento. Se per una serie di ragioni, spesso legittime, si dovesse procedere ugualmente, allora le misure messe in atto dovranno essere di livello alto quanto il rischio. La persona dovrà sempre avere un controllo diretto sul proprio destino, avere riflettuto attentamente su tutti i rischi prima di partire e avere fatto ogni cosa in suo potere per ridurli al minimo.

Condivido a pieno l'affermazione del giornalista iracheno Emad Shilab che, intervistato in merito alla pianificazione di viaggi di lavoro in luoghi pericolosi, non si dimostra affatto d'accordo con chi sostiene che «se Dio vuole che tu muoia proprio quel giorno, allora morirai, indipendentemente dalle precauzioni che prenderai» ma dimostra di essere invece convinto che Dio gli abbia dato un cervello perché possa fare del suo meglio per evitare di trovarsi in situazioni del genere!<sup>26</sup>

La formazione è certamente un primo elemento che non può mancare, a cura del datore di lavoro, ma questo implica la presenza di addetti a loro volta formati a svolgere questo compito e, ad esempio nel caso di attività di ricerca o accademiche, la disponibilità di tutor esperti sul posto per guidare correttamente ogni fase del lavoro ed essere di aiuto in caso di difficoltà.

Nel caso delle scuole e delle università questo aspetto è/dovrebbe essere di facile applicazione per i ruoli più strutturati (personale tecnico, docenti e ricercatori) mentre è decisamente più complesso immaginare di attuarlo per l'intera platea degli studenti che partono per attività di scambio.

26 Cfr Rosie Garthwaite, *Come Evitare di Farsi Ammazzare in Zone di Guerra. Manuale di sopravvivenza in luoghi molto pericolosi*, Sperling & Kupfer, 2012.

Le informazioni di base dovrebbero riguardare almeno:

- rischi antropici o socio-politici di quel territorio (obblighi religiosi, abbigliamento, cautele,<sup>27</sup> ecc.);
- rischi sanitari e vaccinazioni previste;
- coperture assicurative fornite dal datore di lavoro (e INAIL) e le modalità per la loro attivazione;
- coperture assicurative ausiliarie 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.).

Per i viaggi di una certa durata (assai più complesso è il caso delle missioni di pochi giorni o settimane) il datore di lavoro, ad esempio attraverso un proprio tutor che farà da riferimento, potrebbe predisporre un corso di preparazione per fornire informazioni specifiche sulla destinazione, seguito da un test, da somministrare quando le persone vengono selezionate/autorizzate per una certa missione.

La legge non prevede che i lavoratori siano tenuti a sapere o a informarsi per proprio conto su ciò che non sia già correlato alla propria mansione (per la quale hanno già avuto debita preparazione). Questa formazione supplementare dovrebbe descrivere i fattori più utili a rendere le persone consapevoli di cosa realmente sanno della città o del Paese 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.

Gestire gli studenti è decisamente complesso, perché hanno mete e date di partenza assolutamente variabili, ciò motiva l'esistenza di un percorso di analisi che dovrebbe essere studiato e gestito in modo da divenire parte stessa dell'attività formativa. Uno studente in grado di pianificare correttamente la propria missione, maturerà una competenza fondamentale per quando dovrà svolgere lo stesso compito nel mondo del lavoro. Anche per questo (e non solo perché è un obbligo di legge) questa formazione non dovrebbe essere banalizzata o ridotta a un invito a "fare da soli".

---

27 «...state attenti ai falsi amici. Ci sarà chi vi mentirà per stare vicino al vostro portafoglio gonfio di dollari. Per conquistarsi la vostra fiducia, invece della verità vi racconterà le storie che volete sentire. Vi mentirà riguardo a qualche suo collega per farlo licenziare. Vi mentirà sulla sua preparazione professionale e il suo background per avere un lavoro che secondo lui potrebbe fargli lasciare il Paese. E potrebbe persino essere stato pagato per esservi amico, per spiarvi o indurvi a fare qualcosa che vi metterà in pericolo.» Rosie Garthwaite, *Come Evitare di Farsi Ammazzare in Zone di Guerra. Manuale di sopravvivenza in luoghi molto pericolosi*, Sperling & Kupfer, 2012, p. 44.

Possono essere predisposti, ad esempio, dei brevi corsi preventivi e generali, a riepilogo di tutto ciò che occorre sapere per tutelare la propria salute e sicurezza all'estero,<sup>28</sup> cui far seguire indicazioni pratiche su dove reperire le informazioni

### Verifiche prima della partenza

- So chi parte, quando e per dove?
- Chi verifica lo stato di rischio del Paese e autorizza/nega la partenza?
- L'eventuale partenza mancata/posticipata come viene rimborsata?
- Se lo studente/lavoratore deve rientrare in anticipo chi si occupa del suo viaggio e delle spese se non è in grado di sostenerle?
- Quali mezzi di trasporto è possibile utilizzare? Sono contemplati nella polizza assicurativa?
- Quali attività extra (p. es. nel week end) possono essere svolte?
- Come è stabilito con la struttura/azienda ospitante quali sono attività didattiche/lavorative da questa tutelate e quali quelle extra?
- Esiste una procedura che lo studente/lavoratore può attivare nel caso di situazioni di rischio reali o percepite?
- Se sono necessarie visite mediche o ricoveri, come vengono anticipate le spese? Esistono franchigie a carico del lavoratore?
- Se l'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 del lavoratore/studente all'estero?

che già non si hanno (servizi aziendali, siti web, uffici, ecc.). Una parte delle informazioni che lo studente dovrebbe raccogliere a seguito del primo step formativo, potrebbe essere in qualche modo documentata, così da valutare il raggiungimento di una competenza minima e da aiutarlo a predisporre una lista di dati utili in caso di emergenza.<sup>29</sup>

Soprattutto nel caso degli studenti/ricercatori, le procedure da adottare in fase di autorizzazione della missione dovrebbero anche contemplare la possibilità che il viaggio venga proibito o posposto, quando risultasse dalla valutazione dei rischi che, in quel momento, non è possibile tutelare adeguatamente la loro

---

28 Per fornire informazioni ed integrare i propri sistemi formativi, le aziende possono fare ricorso anche a brevi video, più o meno specifici. Un esempio utile è quello dell'azienda

norvegese Norsk Hydro che ha inserito anche i rischi dovuti alle trasferte nella breve clip *Work safety in your office*, ospitata nel proprio spazio YouTube: <<https://youtu.be/cYVBVx-dX6k>>

29 Molti viaggiatori non si registrano o non aggiornano la propria posizione sul sito del Ministero degli Affari Esteri (*Dove siamo nel Mondo*, <[www.dovesiamonelmondo.it](http://www.dovesiamonelmondo.it)>), oggi disponibile anche come app (Unità di Crisi), e spesso non avvertono nemmeno amici e familiari dei loro spostamenti. In caso di emergenza potrebbero non essere considerati in pericolo o far perdere molto tempo ai servizi di intelligence o mettere in agitazione i parenti, senza trovarsi effettivamente in loco.

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, pertanto il rischio (anche se fosse solo dello studente/ricercatore la scelta di affrontarlo, cosa che abbiamo stabilito non essere vera) non garantirebbe comunque un risultato scientifico oggettivo e privo di costrizioni.

L'Università di Bologna ha realizzato, nel 2017, una breve guida per i propri studenti e per il personale se trascorrono periodi all'estero,<sup>30</sup> in questo caso il focus è certamente organizzativo. Il Protocollo definisce, ad esempio, per quali attività da svolgere sul posto occorre un permesso preventivo (perché soggetta a rischi specifici), offre una lista di controllo sintetica prima di partire e aiuta a svolgere correttamente le pratiche di segnalazione in caso di incidenti o problemi di salute [Fig.2, pagina successiva].

Un altro fattore strategico da analizzare (e da fare attentamente presente a chi parte), è la distinzione fra il tempo che la persona occuperà per la propria attività (di studio o lavorativa) e quello che dedicherà eventualmente allo svago, quindi ciò che dovrà fare in quanto obbligato dalla legge e ciò che dovrebbe fare per proteggere la propria salute, in modo più ampio. Questa accortezza potrebbe suggerire a chi parte eventuali tutele aggiuntive nel caso si trovi a fronteggiare rischi non tipicamente legati al proprio incarico. Si noti che molte aziende disciplinano attentamente anche i periodi in cui il proprio addetto non è impegnato sul lavoro ma che potrebbero influire su questo, stabilendo regolamenti di missione che vietano alcuni comportamenti, la frequentazione di alcune aree, l'uso di alcuni mezzi. Un esempio è la scelta della casa/albergo dove l'azienda/ente stabilisce che il lavoratore dovrà soggiornare o del mezzo di trasporto che dovrà utilizzare o del tragitto che dovrà percorrere. È ovvio che se (per motivi di opportunità o di sicurezza) è il Datore di Lavoro o altri per suo conto a scegliere, ogni problema dovesse derivare da ciò verrebbe indagato come parte della corretta gestione dei rischi.

---

30 Per approfondimenti: <<https://www.unibo.it/it/servizi-e-opportunita/salute-e-assistenza/salute-e-sicurezza/salute-sicurezza-nelle-attivita-condotte-estero-da-studenti-e-personale-ateneo>>



ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## Protocollo per le attività condotte all'estero da personale e studenti dell'Università di Bologna

Il presente protocollo vuole essere una guida per tutto il personale e per gli studenti dell'Università di Bologna che per motivi di studio, lavoro e ricerca trascorrono un periodo all'estero. L'Ateneo si propone in tal modo di tutelare la sicurezza e la salute della sua comunità anche nei periodi di mobilità internazionale. In allegato è riportata una lista di controllo.

### 1. Personale Docente e ricercatore

#### 1.1 Attività priva di rischi specifici

Si intendono per attività prive di rischi specifici le attività quali:

- partecipazione a seminari, convegni, conferenze sia come relatore che come partecipante
- partecipazioni a riunioni di lavoro, meeting, focus group, ....
- attività didattica in aula

In tal caso il personale deve:

1. Fare richiesta di autorizzazione alla missione al responsabile del dipartimento di inquadramento.
2. In caso di mobilità in paesi UE, verificare l'effettiva copertura della Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM), che è il retro della Tessera Sanitaria nazionale, per il periodo di permanenza all'estero.
3. In caso di mobilità in paesi non UE, si suggerisce di attivare una copertura assicurativa sanitaria di tipo travel. L'attivazione di tale assicurazione è personale e attualmente a mercato. Si ricorda che il Regolamento Missioni di Ateneo ne permette il rimborso.
4. In caso di infortunio, comunicare il prima possibile alla struttura UNIBO di afferenza quanto accaduto, la struttura provvederà a fare denuncia INAIL con la procedura consueta.
5. Rispettare le indicazioni in termini di "safety" e "security" dati dalla struttura ospitante.
6. Seguire la lista di controllo riportata in allegato 1.

#### 1.2 Attività con rischi specifici all'interno di un'organizzazione di lavoro diversa da UNIBO

Si intendono per attività con rischi specifici tutte quelle attività con rischi infortunistici e che possono esporre il lavoratore/ricercatore ad agenti biologici, chimici, fisici.

Sono per esempio attività di questo tipo:

- l'attività condotta in laboratori di ricerca
- l'attività condotta presso strutture sanitarie e di cura
- la partecipazione a campagne geologiche, marittime, naturalistiche, archeologiche, veterinarie ...

Tutte queste attività sono però condotte all'interno di una organizzazione del lavoro straniera o sotto la direzione di altri.

In tal caso il personale deve:

1. Fare richiesta di autorizzazione alla missione al responsabile del dipartimento di inquadramento.

Pag. 1 a 6

*Fig.2: Il protocollo è alla pagina web dell'Università di Bologna "Salute e sicurezza nelle attività condotte all'estero da studenti e personale dell'Ateneo" dove è disponibile anche la procedura per accedere alle profilassi vaccinali.*

## VALUTIAMO SE SIAMO VIRTUOSI A CASA NOSTRA

Sono moltissime le analisi, verifiche, regole e procedure che è possibile e spesso necessario approntare per garantire la salute e la sicurezza degli operatori che si trovano all'estero. Il livello di percezione che abbiamo però di questo tipo di rischi è decisamente basso e ciò risulta abbastanza chiaro se effettuiamo una ricognizione dei servizi che offriamo noi, quando siamo gli ospiti e non i viaggiatori.

Molto spesso, infatti, alcune questioni che vengono liquidate come "a carico della sede ospitante" quando riguardano il nostro personale (anche se abbiamo chiarito all'inizio che la valutazione preventiva delle condizioni di sicurezza è sempre un dovere del datore di lavoro), non vengono poi definite in Italia per garantire un livello minimo di assistenza a colleghi e studenti stranieri che lavorano/studiano nel nostro Paese.

Spesso risulta difficoltoso anche solo censire chi è effettivamente presente presso le diverse Istituzioni. Da un confronto con i tecnici di alcune sedi universitarie, è stato possibile constatare come, una volta definite le pratiche burocratiche che attengono al piano di studi e all'accettazione da parte della sede ospitante, gli uffici non abbiano più alcuna informazione puntuale in merito a se e quando lo studente è effettivamente partito dal suo Paese, dove si trovi e quando sia uscito definitivamente dalle nostre strutture.

Durante la recente pandemia di Covid19, fino dalle prime settimane di *lockdown*, nessun ateneo era in grado di dire quali studenti (italiani o stranieri) si trovassero ancora in città e moltissimi studenti (impossibilitati a partire a causa di blocchi interfrontalieri) hanno chiesto aiuto alle sedi consolari per rientrare, sono tornati in Italia con mezzi fortuiti (spesso potenzialmente più pericolosi del rimanere sul posto) o non sono stati in grado di avere informazioni nella propria lingua o in inglese su come usufruire di alcune assistenze pubbliche (visite, mascherine, ecc.). Molti Atenei stranieri hanno dichiarato che gli studenti loro ospiti che avessero deciso di tornare nel proprio Paese, non avrebbero potuto seguire lezioni online, avere il rimborso della borsa di studio di cui usufruivano e così via, altre università hanno richiamato i propri studenti. In tutti i casi ciò ha creato un impatto pesante sulle scelte delle persone e sui rischi in fase di rientro, senza che fosse stato fornito un supporto specifico per affrontare il pericolo sul posto (quello che nelle emergenze si definisce *shelter in place*, cioè "stai dove sei e mettiti al riparo").

Inquadrando il problema in modo più ampio, se si fa riferimento al normale soggiorno di un lavoratore o di uno studente straniero, sarebbe

sempre fondamentale dare una serie di indicazioni nella lingua che la persona comprende, se non per le emergenze (anche se sarebbe comunque semplice illustrare brevemente alcuni scenari di rischio tipici della città ospitante) almeno per ciò che attiene il contratto di lavoro applicato, l'assicurazione presente o il regolamento del rapporto di scambio (spesso perfino questi documenti sono solo in italiano!). Tra gli elementi informativi di base, certamente utili anche agli studenti fuori sede italiani, occorrerebbe sistematizzare almeno ciò che attiene:

- i rischi ambientali (nell'area è presente un rischio alluvione, sisma, ecc. e quali sono le aree di emergenza o le procedure adottate per fronteggiare un evento calamitoso?);
- le eventuali vaccinazioni o i rischi specifici locali (per esempio Ferrara, ridente città padana, è un territorio a rischio West Nile<sup>31</sup>, un virus trasmesso da una zanzara e contro il quale dovrebbero essere suggeriti specifici accorgimenti);
- i recapiti e le funzioni delle strutture pubbliche deputate ad assicurare le tutele minime di salute e sicurezza (guardia medica, ospedali, ecc.), specificando le modalità di accesso ai servizi e la gestione dei costi (nel nostro Paese in larga misura gratuiti, spesso però gli studenti stranieri non lo sanno e non si rivolgono ai centri specifici perché temono di non riuscire a pagare);
- la formazione in merito alle garanzie e tutele previste nel nostro Paese (accesso alle forze di polizia, numeri di soccorso, ecc.) ed eventualmente in materia di lavoro se lo studente che ne ha la facoltà (ad esempio perché europeo) intende svolgere un'attività lavorativa anche part-time (INAIL, regole del lavoro, contratti, pagamenti, ecc.);
- la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (occorre verificare quali corsi specifici ogni studente ha fatto nel proprio Ateneo, per quali mansioni e rischi, ed eventualmente fornire corsi integrativi nella lingua che comprende, questo "prima" che entri in contatto con fonti di pericolo);
- la gestione delle emergenze, sia a livello urbano (se sono presenti rischi ambientali) sia a livello dell'attività.

Creare un piccolo vademecum, realizzare video informativi, individuare un ufficio di riferimento che sia in grado di comunicare tutte queste informazioni e un tutor per ogni scuola/sede per gestire casi particolari, può

---

31 Per approfondimenti: <<https://www.ausl.fe.it/home-page/news/west-nile-disease-situazione-attuale-nella-provincia-di-ferrara>>

certamente rendere più ospitali le nostre sedi di lavoro, aumentare la sicurezza percepita, ridurre le situazioni che gli uffici devono altrimenti gestire in emergenza, garantire la tutela della salute di chi, anche solo per breve periodo, lavora con noi.

Esistono diverse best practice da cui prendere spunto, tra queste è certamente consigliabile la *Guide to best Practice in International Student Safety* realizzata nel 2019 in nel Nuovo Galles del Sud (Australia) e destinata a tutte le Scuole e Università che ospitano studenti stranieri.<sup>32</sup> La guida sintetizza aspetti sia organizzativi sia ambientali, illustrandoli attraverso numerosi casi di studio e offre offrendo idee su come creare una rete di supporto per la sicurezza che vada oltre la scuola e includa tutti i servizi e uffici disponibili.

Sistematizzare le informazioni utili per chi arriva è anche un ottimo esercizio per definire le verifiche da effettuare per chi parte. Ovviamente servono informazioni e capacità specifiche per mettere in atto azioni che contemplano conoscenze in ambiti molto diversi (sicurezza, viaggi, aspetti sanitari o legali, ecc.) e serve prendere atto, in primo luogo, che esistono doveri e responsabilità peculiari.

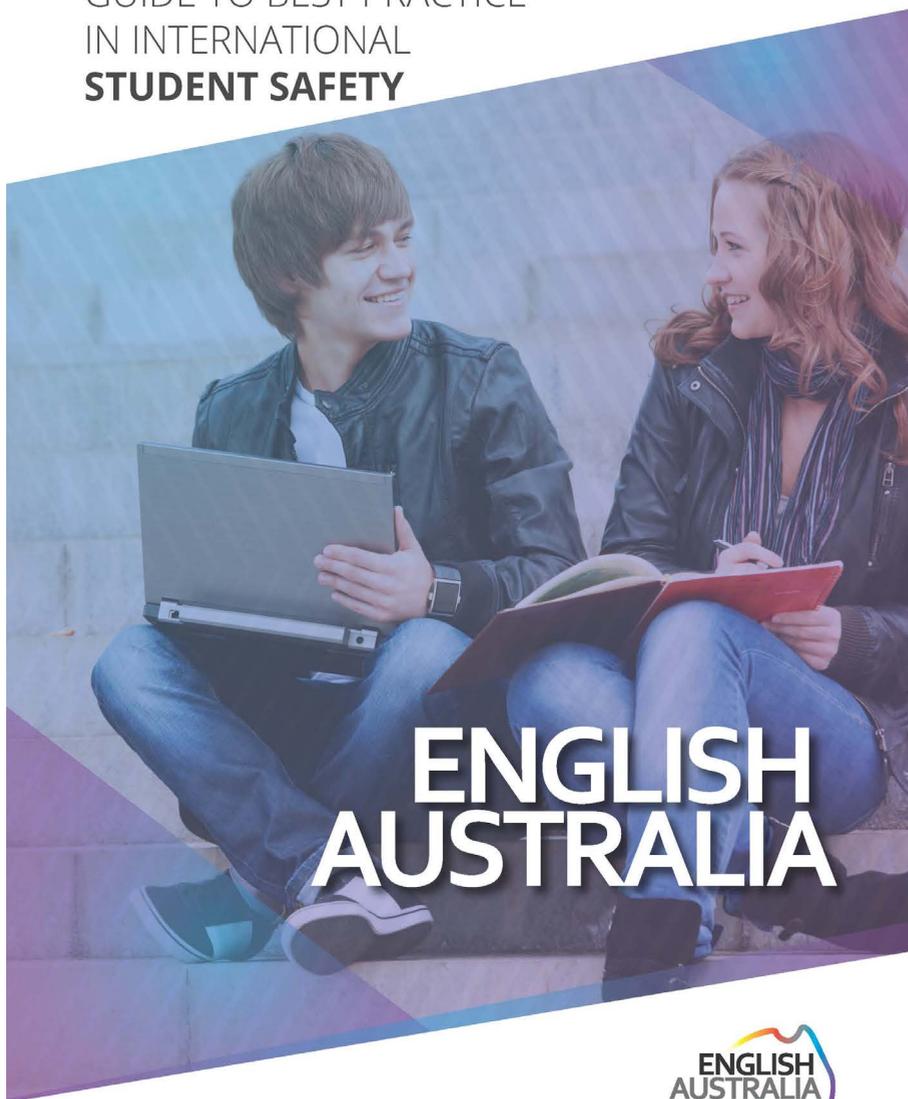
Molte aziende e alcuni atenei considerano queste attività una parte importante della loro responsabilità sociale di impresa e comunicano con accuratezza tutte le azioni che svolgono, così da valorizzare la propria reputazione a livello internazionale. Occorre però anche rendere partecipi i propri addetti o studenti dell'impegno attuato dall'azienda in questa direzione, oltre a chiedere e accertarsi di avere la loro collaborazione, perché un sistema che si muove solo dall'alto verso il basso quando il lavoratore si trova a migliaia di chilometri di distanza è come un gigante con i piedi di argilla.

---

32 Per approfondimenti: <<https://www.englishaustralia.com.au/documents/item/782>>

---

GUIDE TO BEST PRACTICE  
IN INTERNATIONAL  
**STUDENT SAFETY**



**ENGLISH  
AUSTRALIA**



[englishaustralia.com.au](http://englishaustralia.com.au)

*Fig.3: La guida è disponibile sul sito English Australia, un ente che promuove l'istruzione internazionale in lingua inglese in Australia e rappresenta oltre 120 college nazionali.*