



## “DUTY OF CARE”

La responsabilità di  
tutela dei dipendenti:  
salute e sicurezza dei  
collaboratori che operano  
all'estero



## INDICE

I. Introduzione alla legislazione italiana sul Duty of Care.....	03
1. Quadro legislativo.....	03
2. Giurisprudenza.....	06
3. Conseguenze.....	08
II. Policy relative al viaggio.....	11
III. Gestione dei rischi - Checklist.....	12
Ringraziamenti e informazioni sulla pubblicazione.....	17





# I. INTRODUZIONE ALLA LEGISLAZIONE ITALIANA SUL DUTY OF CARE

In un mondo globalizzato e caratterizzato da una sempre maggiore facilità di spostamento, anche le imprese italiane ricorrono sempre più spesso all'invio di personale all'estero. Episodi di cronaca, anche recenti, mostrano come ogni datore di lavoro debba prestare particolare attenzione al tema della sicurezza dei dipendenti inviati in missione all'estero, specie nel caso in cui la prestazione lavorativa debba svolgersi in paesi che non presentano adeguati standard di sicurezza. Il presente contributo intende dare un inquadramento generale di tale tema, riconducibile al cosiddetto "Duty of care" (sulla base delle leggi italiane in vigore al momento in cui è stato scritto).

## 1. Quadro legislativo

**La norma generale e di sistema: il datore di lavoro "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"**<sup>1</sup>

A questa norma i giudici italiani fanno da sempre riferimento per accertare l'esatto e diligente adempimento degli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro.

In concreto, il datore di lavoro deve preoccuparsi non solo di applicare tutte le cautele previste da specifiche norme di legge, ma anche di adottare quelle misure di sicurezza che sono suggerite dall'esperienza e dalla tecnica.

Il datore di lavoro che non abbia messo in pratica quelle eventuali ed ulteriori misure suggerite dall'esperienza e dalla tecnica (per esempio suggerite dagli organismi, anche internazionali, preposti ad elaborare linee guida e best practices), volte a tutelare al meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori, è considerato responsabile di eventuali infortuni sul lavoro, se

l'adozione di quelle misure avrebbe potuto evitarli o prevenirli.

In quest'ottica, la norma generale ha una funzione di "adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica", cioè "vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio".<sup>2</sup>

**La normativa specifica: il cosiddetto Testo Unico Sicurezza e il Decreto Legislativo n.231 del 2001**

La normativa specifica è per lo più contenuta nel cosiddetto Testo Unico Sicurezza, ed è volta alla prevenzione dell'infortunio attraverso l'individuazione, la gestione e la riduzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro deve al riguardo mettere in pratica tutta una serie di regole dettagliate e stringenti. Diversi sono gli obblighi, ma i principali sono:

- la valutazione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa per individuare le fonti di pericolo e l'entità del danno che ne può derivare;
- la predisposizione delle misure di sicurezza necessarie per prevenire il rischio e proteggere i lavoratori;
- l'identificazione del preposto al loro funzionamento e rispetto;
- l'attuazione delle misure così individuate, soprattutto attraverso l'informazione e la formazione dei lavoratori.

Accanto a quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro, le società datrici di lavoro sono obbligate a rispettare anche le regole imposte dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

La legge, infatti, impone l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo

<sup>1</sup> Art. 2087 cod. civ.

<sup>2</sup> Cass. Civ. Sez. lav., 30 giugno 2016, n. 13465.



(compliance program) che ha come scopo principale quello di prevenire la commissione di reati. Tra questi vi sono anche l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza. A questo proposito, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul lavoro) ha specificato il contenuto che il modello di organizzazione e gestione deve avere per far sì che il datore di lavoro possa andare esente da responsabilità.

Un corretto modello di organizzazione e gestione dovrebbe quindi contenere, tra l'altro:

a) misure di prevenzione e protezione per il rispetto di tutti gli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) forme di vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;

c) verifiche periodiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure adottate;

d) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;

e) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'invio del lavoratore all'estero: "il datore di lavoro è chiamato a tutelare la sicurezza dei lavoratori, ovunque essi operino e, dunque, anche nel caso in cui la prestazione dell'attività venga effettuata all'estero"<sup>3</sup>

I principi e le tutele individuate dalla legge italiana cambiano o rimangono uguali se l'imprenditore invia i propri lavoratori all'estero?

Per quanto riguarda l'Unione Europea, gli Stati membri, negli anni, hanno implementato nel loro

territorio nazionale le diverse direttive comunitarie che hanno imposto standard minimi di tutela comuni.

Questo, tuttavia, non significa che il datore di lavoro italiano, una volta inviato il proprio lavoratore in un altro Stato membro, possa disinteressarsi della tutela della sua salute. Il datore di lavoro è infatti tenuto a garantire il rispetto dei livelli di tutela individuati dalla legge italiana. Ciò in quanto le disposizioni che proteggono la salute dei lavoratori rientrano tra le cosiddette norme di applicazione necessaria<sup>4</sup>, cioè tra quelle disposizioni che il datore di lavoro è comunque tenuto a rispettare anche se l'esecuzione del rapporto di lavoro non avviene unicamente in Italia.



---

<sup>3</sup> Guariniello, R. "Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza", p. 12.

<sup>4</sup> Così secondo la prevalente dottrina e, in giurisprudenza, recentemente Tribunale Torino 20 luglio 2010, n. 4932.

## 2. Giurisprudenza

### Il caso “Solare elettrica s.r.l.”

Un lavoratore italiano muore folgorato in Francia, dove si trovava per eseguire, nell'ambito di un subappalto, dei lavori sulla linea elettrica.

L'amministratore unico della datrice di lavoro Solare s.r.l. è ritenuto colpevole di omicidio colposo e condannato a otto mesi di carcere oltre al risarcimento dei danni. Secondo il Tribunale, il datore di lavoro ha, tra l'altro, colposamente omesso:

- di fornire al lavoratore adeguati dispositivi di protezione individuale;
- di vigilare in ordine alla mancata fornitura di detti dispositivi da parte del committente e dell'appaltatore;
- di formare professionalmente e di informare preventivamente il lavoratore dei rischi connessi con l'esecuzione dei lavori affidatigli,
- di vigilare in ordine al mancato adempimento di tali obblighi da parte del committente e dell'appaltatore;
- di sottoporre il lavoratore alla sorveglianza sanitaria a cura di un medico competente per accertarne l'idoneità a svolgere le specifiche mansioni assegnategli e di verificarne periodicamente lo stato di salute.

La Corte di Cassazione considera il datore di lavoro, nella persona dell'amministratore unico, responsabile a prescindere dalla circostanza che il lavoratore fosse all'estero, in quanto “a lui pure incombeva l'obbligo di adottare tutte le misure di sicurezza e di prevenzione necessarie a prevenire infortuni ed a garantire la sicurezza dei dipendenti che ad essi, in vario modo, facevano capo.”<sup>5</sup>

### L'invio del lavoratore fuori dall'Europa

Il legislatore italiano ha affrontato la questione introducendo un'ulteriore norma ad hoc, che impone al datore di lavoro di prevedere idonee misure in materia di sicurezza e tutela della salute, oltre un'assicurazione per ogni viaggio di andata e ritorno dal luogo di destinazione e per i casi di morte o di invalidità permanente.<sup>6</sup>

Il datore di lavoro è in sostanza tenuto ad applicare gli stessi principi generali che regolano la materia in Italia, adattando le misure alla specifica situazione concreta, che può variare a seconda del luogo di lavoro.

L'invio di propri dipendenti in taluni paesi, dotati di una legislazione specifica in materia di sicurezza (che potrà essere comparata con quella italiana), richiede da parte del datore di lavoro un certo tipo di adeguamento. Tutt'altro tipo di intervento, invece, richiede l'invio di propri dipendenti in paesi privi di una legislazione specifica sul tema o segnati da particolari fattori ambientali (guerre civili, terrorismo ecc.).

Il datore di lavoro deve insomma adottare misure di individuazione e di prevenzione dei possibili rischi dell'area in cui il lavoratore è inviato, adeguate al caso concreto (valutando ad esempio se vi sono malattie particolari per cui il lavoratore ha bisogno di una vaccinazione, oppure se in un particolare luogo c'è il rischio di sequestri o attacchi terroristici, e così via). Attività non agevoli non essendo il datore di lavoro personalmente sul campo.

## Il caso SO. RI. GE.

Un lavoratore viene inviato in Etiopia per svolgere rilievi geotecnici per conto del suo datore di lavoro italiano. Una volta constatato che il cantiere presso cui era chiamato a svolgere le sue attività era presidiato giorno e notte da truppe governative in assetto da guerra; che militari armati di mitra accompagnavano maestranze e macchine operatrici durante il lavoro esterno; che ogni movimento era controllato dai militari, il lavoratore scopre, solo allora, la pericolosità della zona in cui era stato inviato a lavorare e decide di interrompere la sua attività fino a quando non avesse ricevuto adeguate garanzie di sicurezza da parte del capocantiere italiano.

Successivamente, durante il trasferimento dalla cittadina presso cui alloggiava al cantiere, viene sequestrato assieme ad un altro dipendente e tenuto in ostaggio per 9 mesi. Successivamente alla liberazione e al suo rientro in Italia, rimane ricoverato presso un ospedale dove gli vengono diagnosticate la malaria e altre patologie.

Propone quindi causa contro il datore di lavoro per il risarcimento dei danni subiti. La stessa azione è proposta dal collega rapito e sequestrato insieme a lui. La Suprema Corte condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno per aver violato l'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod. civ. Secondo i giudici: "la condizione della società (...) datrice di lavoro dei due lavoratori le imponeva l'obbligo di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure ritenute necessarie o anche solo idonee - tenuto conto della concreta situazione di svolgimento del lavoro, dell'esperienza e della tecnica - ad evitare ai propri dipendenti danni alla salute e all'integrità psicofisica."<sup>7</sup>



<sup>5</sup> Cass. pen. Sez. IV, 17 giugno 2011, n. 34854

<sup>6</sup> Art. 2, l. 398/1987, come modificata dal D. lgs. 151/2015.

<sup>7</sup> Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129

Inoltre, il datore di lavoro deve adottare anche quelle misure atte a “preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell’ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad attività pur se allo stesso non collegate direttamente, come le aggressioni conseguenti all’attività criminosa di terzi, giustificandosi l’interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e di buona fede cui deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro.”<sup>8</sup>

Secondo la Suprema Corte, il principio generale contenuto nell’art. 2087 cod. civ. è applicabile: “sia all’ambiente di lavoro in genere - ed in relazione al quale le misure e le cautele da adottarsi dall’imprenditore devono riguardare sia i rischi insiti nell’ambiente sia i rischi derivanti dall’azione di fattori estranei all’ambiente di lavoro ed inerenti alla località in cui tale ambiente è posto - sia all’ipotesi in cui la pericolosità di tale ambiente di lavoro è anche e soprattutto collegata all’azione di terzi.”<sup>9</sup>

### Il recente “Caso Bonatti”

Nel luglio del 2015, in Libia, vengono sequestrati quattro lavoratori italiani dell’impresa Bonatti, durante il loro trasferimento verso il luogo di lavoro. A seguito del sequestro due di loro perdono la vita. La Magistratura italiana, dopo questi avvenimenti, ha deciso di aprire un’indagine penale a carico del manager italiano responsabile della logistica in Libia.

Il reato che viene contestato, secondo quanto emerge dai principali quotidiani, è l’omicidio colposo e l’accusa parrebbe vertere sul fatto che il manager non abbia adottato tutte le norme che tutelano le condizioni di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro.<sup>10</sup> Le indagini del pubblico ministero sembrerebbero quindi prendere le mosse dai contenuti e dalle tutele garantite dall’art. 2087 cod. civ.

## 3. Conseguenze

La negligente attuazione dei principi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro non è dunque priva di conseguenze per il datore di lavoro italiano, sia sotto il profilo penale che civile. In estrema sintesi, per quanto riguarda l’aspetto civilistico, le conseguenze sono rappresentate dalla condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno. Per quanto riguarda l’aspetto penalistico, non solo vi potrebbe essere la condanna del responsabile dell’attuazione degli obblighi di tutela, ma si potrebbe anche verificare l’irrogazione di una sanzione (anche a carattere interdittivo) in capo alla società datrice di lavoro.

---

<sup>8</sup>Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129

<sup>9</sup>Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129

<sup>10</sup> La Stampa, Torino, 19/10/2016: “Tecnici italiani uccisi in Libia, perquisizione nell’azienda a Parma: indagato un manager”; Il Corriere della Sera, 19/10/2016: “Italiani uccisi in Libia, indagato dirigente della loro azienda”.





## II. POLICY RELATIVE AL VIAGGIO

### Cosa fare per mitigare il rischio di infortunio del lavoratore?

L'approccio del datore di lavoro deve essere quello di adottare misure di sicurezza che gli permettano di tutelare adeguatamente la salute del proprio dipendente. Pertanto, il datore di lavoro non dovrà limitarsi a valutare e prevenire il rischio connesso alla specifica attività svolta dal lavoratore, ma dovrà curare anche quello in concreto connesso all'area geografica in cui la stessa sarà eseguita. Di seguito alcuni possibili passaggi concreti:

- **Pianificazione**  
Un primo set di attività riguarda la pianificazione dell'invio, attraverso la valutazione del luogo in cui il dipendente sarà inviato. La valutazione dovrebbe tener conto di tutte le possibili situazioni di rischio (incluse quelle legate ad esempio ad attacchi terroristici, a problematiche sanitarie (per esempio, da ultimo, la nota questione del virus Zika), ovvero quelle derivanti dalla presenza di un alto tasso di criminalità, etc.). Sulla base di queste informazioni, le misure di prevenzione dovrebbero essere adeguate ai rischi individuati in relazione alla specificità del luogo.
- **Informazione e formazione dei lavoratori**  
Una volta che il datore di lavoro ha individuato i rischi connessi all'invio all'estero di propri dipendenti, occorre, oltre all'adozione delle misure necessarie a prevenirli, che informi i lavoratori dei rischi che potrebbero correre prestando la loro attività e li formi al riguardo. In quest'ottica, il datore di lavoro potrebbe far partecipare i propri dipendenti ad addestramenti o esercitazioni calibrate sui rischi che potrebbero correre.

- **Sorveglianza sanitaria**  
In presenza di specifico rischio sanitario connesso al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, occorre che il datore di lavoro proceda a visite mediche prima dell'invio, durante la permanenza e dopo il rientro in patria del lavoratore, valutando l'adozione di piani di vaccinazione.
- **Controllo costante**  
Adottate tutte le misure necessarie ed inviato il lavoratore all'estero, il datore di lavoro non può disinteressarsi delle sue sorti. Un monitoraggio e una comunicazione costante che permetta di adeguare le misure prese all'evoluzione della situazione concreta è necessaria al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza al lavoratore.

---

Link utili:

Ministero degli Esteri: <http://www.esteri.it>  
Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA): <https://osha.europa.eu/it>

### III. GESTIONE DEI RISCHI - CHECKLIST

Questa check-list di autovalutazione è uno strumento destinato a valutare e individuare le azioni volte a migliorare la salute e la sicurezza dei collaboratori in missione all'estero.

#### **LA DIREZIONE AZIENDALE DEVE PRENDERE PARTE A QUESTA VALUTAZIONE E ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITÀ DI INTERVENTO.**

#### LA CHECK-LIST È SUDDIVISA IN QUATTRO SEZIONI PRINCIPALI:

1. Policy relative alla salute e alla sicurezza dei dipendenti in missione all'estero
2. Ruoli e responsabilità
3. Implementazione
4. Valutazione e misure di miglioramento

Se necessario, è possibile integrare la check-list con sezioni aggiuntive. Per svolgere questo esercizio di valutazione, dovrà essere costituito un apposito team.

#### COME UTILIZZARE QUESTA CHECK-LIST:

1. Esaminare ogni singolo elemento della lista:
  - Riflettere sul modo in cui l'elemento può essere applicato;
  - Qualora fosse necessario un chiarimento, rivolgersi al responsabile competente;
  - Spuntare "Sì" o "No" in corrispondenza di ogni domanda;
  - Aggiungere commenti, suggerimenti o promemoria nella colonna "Commenti".
2. Riprendere separatamente le domande a cui è stato risposto "No" e spuntare quelle ritenute critiche o importanti nella colonna "Priorità".
3. Non appena è stata completata la valutazione, segnalare eventuali suggerimenti. Questi suggerimenti dovranno indicare quale azione deve essere intrapresa, da chi e quando.
4. Se necessario, rivolgersi agli esperti in azienda dedicati alla gestione dei rischi per la salute e la sicurezza.

## PARTE I: POLICY SULLA SALUTE E SULLA SICUREZZA

	SÌ	NO	PRIORITÀ	COMMENTI
1. È stata sviluppata e implementata una policy che armonizzi la salute e la sicurezza dei dipendenti in missione all'estero con gli obiettivi dell'azienda?				
2. Questa policy prevede una dichiarazione d'intenti che definisca: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scopi e obiettivi chiari</li> <li>• Aspetti di conformità (individuazione della legislazione applicabile, delle regole amministrative, dei codici di condotta e altri requisiti, come le clausole dei contratti assicurativi) a cui l'azienda deve attenersi in materia di salute e sicurezza dei dipendenti in viaggio e del personale espatriato</li> <li>• Individuazione dei pericoli e gestione dei rischi</li> <li>• Impegno di prevenzione, protezione, gestione e intervento in caso di incidente</li> </ul>				
3. La suddetta policy prevede una parte dedicata all'azienda, in cui si definiscano i ruoli, le responsabilità chiave e i rispettivi compiti?				
4. La policy in questione prevede la delega di determinati compiti a persone esperte o ad un'organizzazione esterna?				
5. Sono disponibili risorse adeguate per consentire ai responsabili della salute e della sicurezza dei dipendenti in viaggio e del personale espatriato di svolgere correttamente le loro funzioni?				
6. La suddetta policy viene aggiornata periodicamente, in caso di necessità?				

## PARTE II: RUOLI E RESPONSABILITÀ

	SÌ	NO	PRIORITÀ	COMMENTI
7. I ruoli e le responsabilità sono chiaramente definiti da e per i dirigenti?				
8. Le responsabilità sono definite e comunicate a tutte le parti interessate?				
9. Vi è una persona responsabile dello sviluppo, dell'implementazione, della revisione e della valutazione periodica del sistema di gestione della salute e della sicurezza durante i viaggi e i periodi di espatrio?				
10. Vi è una persona responsabile della pianificazione e del monitoraggio dei dipendenti in viaggio o espatriati?				
11. I collaboratori sono adeguatamente informati su politiche e procedure dell'azienda in merito alle loro missioni all'estero? Conoscono i loro diritti e doveri? Li rispettano?				

## PARTE III: IMPLEMENTAZIONE

	SÌ	NO	PRIORITÀ	COMMENTI
<b>FORMAZIONE</b>				
12. Viene fornita un'adeguata formazione per garantire che i collaboratori siano in grado di affrontare i rischi prima, durante e dopo le loro missioni all'estero?				
13. Le sessioni formative tengono conto del profilo del viaggiatore, delle informazioni specifiche sulla sua destinazione e delle considerazioni di natura geografica, culturale ed etica?				
14. I programmi di formazione indicano chi contattare in caso di incidente, quali procedure seguire e come compilare i rapporti post-incidente?				
15. I programmi di formazione includono un meccanismo di valutazione qualitativa e quantitativa e di convalida delle competenze acquisite?				
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>				
16. I vostri collaboratori (ed eventualmente i loro sottoposti) sono pienamente consapevoli di dover: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essere idonei dal punto di vista medico a viaggiare</li> <li>• Disporre dei medicinali necessari</li> <li>• Mantenere aggiornate le loro vaccinazioni</li> </ul>				
17. I lavoratori che viaggiano per lavoro e gli espatriati hanno accesso a un'adeguata assistenza medica e di sicurezza 24 ore su 24, 7 giorni su 7?				
18. Esiste un sistema efficace di localizzazione dei collaboratori, utilizzabile quando previsto dal protocollo del livello di rischio?				
<b>DOCUMENTAZIONE</b>				
19. Esiste un sistema in grado di documentare che i collaboratori sono stati sensibilizzati in merito ai rischi correlati alle missioni all'estero e conoscono le misure da adottare per evitarli o gestirli?				
20. Tutti i documenti relativi alla policy sulla sicurezza in viaggio sono redatti in modo chiaro, vengono revisionati regolarmente e sono facilmente accessibili a tutti?				
<b>COMUNICAZIONE</b>				
21. Esistono strumenti per informare i collaboratori in merito alle situazioni emergenti e al potenziale aumento del livello di rischio riguardante la loro destinazione di viaggio o di missione all'estero, tra cui un accesso 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 a una fonte di informazioni affidabile?				
22. I collaboratori sono incentivati ad esprimere il loro parere e vengono regolarmente consultati sui problemi di salute e di sicurezza durante il viaggio?				



	SÌ	NO	PRIORITÀ	COMMENTI
<b>INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI</b>				
23. L'individuazione e la valutazione di rischi e pericoli vengono eseguite per ogni singola destinazione della missione all'estero?				
24. Comprendono anche misure di prevenzione e gestione dei rischi in viaggio per i collaboratori e le persone a loro carico?				
25. Esiste un sistema che definisce diverse tipologie di livelli di rischio e protocolli in grado di attivare azioni specifiche, ivi incluse misure ad-hoc per aree geografiche ad alto rischio e per situazioni a maggior rischio?				

<b>GESTIONE DELLA CRISI</b>				
26. Sono previsti piani di gestione a livello mondiale e locale per gestire un'emergenza o una crisi, compresi la preparazione, la gestione, l'intervento e il ritorno alla normalità?				
27. Sono previsti protocolli di informazione in tempo reale per i dipendenti e di comunicazione verso l'esterno?				
28. L'azienda propone esercizi di preparazione, gestione e intervento e di ritorno alla normalità (PCA o Piano di continuità dell'attività)?				

#### PARTE IV: VALUTAZIONE E MISURE DI MIGLIORAMENTO

	SÌ	NO	PRIORITÀ	COMMENTI
29. Vengono adottati appositi sistemi per misurare l'efficacia nell'applicazione della policy e delle procedure nell'ambito dell'azienda?				
30. Gli incidenti legati a viaggi e missioni, compresi infortuni e problemi di salute e di sicurezza, vengono segnalati secondo una procedura ben precisa e sono oggetto di indagine?				
31. Secondo i risultati delle valutazioni, vengono all'occorrenza adottate opportune azioni correttive? In quali tempi?				
32. La direzione prende parte alla valutazione e al processo decisionale riguardante le misure di miglioramento?				





## RINGRAZIAMENTI E INFORMAZIONI SULLA PUBBLICAZIONE

### Ringraziamenti

Il team che ha gestito questo progetto ringrazia in particolare **Marco Maniscalco** (BonelliErede) che ha fornito il contenuto giuridico di questo documento.



Partner  
+39 02 771131  
marco.maniscalco@belex.com

Si occupa di Lavoro, in cui ha maturato competenze specialistiche sia in ambito giudiziale sia stragiudiziale, in particolare nelle materie ingaggio di manager e stilisti, contratto di appalto e agenzia, sindacale, contenzioso. È membro del Focus Team Media Impresa.

Ha sviluppato particolare esperienza nell'assistenza a

società italiane e straniere attive nel settore della produzione di beni e servizi e nei settori moda, retail, energia, IT. Ha inoltre fornito assistenza nella fase di start up di filiali italiane di società estere, nei processi di terziarizzazione e nelle problematiche di concorrenza sleale.

È autore di numerosi articoli di commento e approfondimento in materia di diritto del lavoro e ha partecipato in qualità di relatore a numerosi convegni specialistici.

È menzionato dalle guide legali internazionali Chambers & Partners e The Legal 500 EMEA come professionista di riconosciuta esperienza in materia di diritto del lavoro.

### Hanno contribuito alla pubblicazione

**Marco Maniscalco,**  
Partner - BonelliErede

**Laurent Fourier,**  
Director - Foundation International SOS

**Martin Bustarret,**  
Regional General Manager -  
Southern Europe, International SOS

**Sophie Benazeth,**  
Marketing Director -  
Europe, International SOS

**Myriam Serra,**  
Marketing Executive -  
Southern Europe, International SOS

**Constance De Sousa,**  
Marketing Manager -  
Southern Europe, International SOS

**Sophie Hannecart,**  
Sales & Marketing Director -  
Southern Europe, International SOS

**BonelliErede** *International SOS*  
**Foundation**

© Tutti i diritti relativi a questo documento sono riservati alla International SOS Foundation e a BonelliErede 2017.

L'International SOS Foundation non offre alcuna garanzia di qualunque tipo, implicita o esplicita riguardo l'eshaustività, la precisione, l'affidabilità e la pertinenza delle informazioni contenute nel presente documento. La International SOS Foundation, gli esperti coinvolti a titolo personale e le società che rappresentano non accettano nessuna responsabilità derivante da questo documento.

Tutte le illustrazioni contenute in questa pubblicazione provengono dal data base di Thinkstock e di International SOS.

*International SOS*  
**Foundation**

Con il supporto della International SOS Foundation  
[www.internationalsosfoundation.org](http://www.internationalsosfoundation.org)