

IL DUTY OF CARE IN ITALIA

e la responsabilità dei datori di lavoro verso gli espatriati e i viaggiatori

Il presente documento vuole essere una breve analisi di quanto il legislatore italiano ha previsto in materia di tutela dei lavoratori e di come il concetto anglosassone del “Duty of Care”, ovvero del dovere del datore di lavoro di prendersi cura del proprio personale in Italia e all'estero, sia stato gradualmente introdotto prima nell'ordinamento italiano e poi nella cultura della sicurezza delle organizzazioni.

1- Salute e Sicurezza sul Lavoro: Il Quadro Legislativo

Gli infortuni e le malattie legate al lavoro sono una questione di notevole rilevanza sia per ragioni di carattere umano e sociale sia perchè rappresentano fenomeni con effetti potenzialmente negativi sulla stabilità e sulla capacità di crescita delle organizzazioni. Molto spesso però, è solo a seguito di eventi drammatici che si acquisisce la dovuta percezione della criticità della questione e si rafforza la volontà d'impostare e attuare pratiche e comportamenti utili a prevenire gli incidenti. Il tema degli infortuni sul lavoro e degli interventi necessari per contrastare tali fenomeni torna infatti periodicamente di attualità dopo ogni evento tragico.

Anche se, secondo le ultime stime delle strutture ispettive del Ministero e degli enti previdenziali, si registra un costante e lento calo degli infortuni sul lavoro, mortali o meno, resta molto importante il problema delle malattie professionali e della cultura della prevenzione. Infatti, la cultura della sicurezza in azienda si limita molto spesso al rispetto delle norme in materia senza contenere quella pragmaticità necessaria. Alla luce di ciò bisognerebbe impostare modelli aziendali che partano dalla convinzione che gli eventi infortunistici sono, nella maggior parte dei casi, legati al fattore umano e che nella gestione dei rischi dovrebbero essere coinvolti tutti gli attori dell'organizzazione ed in primo luogo il datore di lavoro, tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza e la salute dei suoi lavoratori.

L'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro è regolato in Italia da numerose disposizioni contenute nella Carta Costituzionale, nel codice civile ed in quello penale, oltre che in diverse leggi speciali. Proprio queste ultime rappresentano il costante tentativo del legislatore di promuovere la cultura della sicurezza in azienda e di migliorare la tutela del lavoratore, rendendo sempre più ampio il dovere di prevenzione e di protezione in capo al datore di lavoro, ma responsabilizzando anche altre figure quali quelle del “dirigente”, del “preposto” e dello stesso “lavoratore”.

La più recente riorganizzazione della materia è stata attuata attraverso il d.lgs. 81/2008 che, oltre ad aver unificato in un unico testo legislativo gran parte delle norme vigenti, ha contribuito a promuovere una nuova cultura della sicurezza, mutando altresì profondamente i modelli di “governance” aziendale. La sfida principale è quella di promuovere l'integrazione dei modelli di “salute” e “gestione della sicurezza” nei modelli di “governance” aziendali e di evitare che la questione dei rischi intesi soltanto come finanziari prendano il sopravvento nelle decisioni aziendali, a scapito dell'effettiva e reale copertura da rischi sanitari e di sicurezza delle risorse umane.

2- Salute e Sicurezza sul lavoro nella circolazione transnazionale dei lavoratori

La questione diventa più delicata quando si parla di tutela della salute e della sicurezza di quei lavoratori che prestano la loro attività all'estero in qualità di lavoratori espatriati, viaggiatori d'affari o semplicemente in trasferta. In questo caso, la predisposizione e l'implementazione di solidi strumenti di assistenza e intervento in caso di incidenti e di gestione dei rischi è di capitale importanza ma meno intuitiva. I lavoratori espatriati e i viaggiatori d'affari chiamati a spostarsi per ragioni lavorative fuori dal territorio italiano possono non avere la giusta preparazione per affrontare con meno rischi la loro missione o semplicemente non possedere la necessaria esperienza o conoscenza dei territori in cui si è chiamati ad operare. La situazione si complica quando il Paese di destinazione non possiede gli stessi standard lavorativi e sanitari presenti in Italia o quando presenta un elevato grado d'instabilità politico-sociale. La prevenzione e la formazione diventano ancor più i perni del modello aziendale di gestione dei rischi.



Meno intuitiva resta anche la questione delle responsabilità. Da un punto di vista legale, le norme in tema di distacco sono di non facile interpretazione. La disciplina del Duty of Care in queste situazioni è resa complessa da tre fattori in particolare: la non chiara posizione del legislatore in tema di salute e sicurezza dei lavoratori all'estero, la disomogeneità che spesso caratterizza le diverse normative nazionali, per quanto tutte (in ambito UE) di derivazione comunitaria, e l'esistenza di convenzioni stipulate tra singoli Stati. In questo quadro, i datori di lavoro e il management potrebbero non avere la dovuta percezione delle loro responsabilità, non attuare le decisioni necessarie e ritrovarsi a gestire incidenti molto gravi.

Per rispondere a tali problematiche, International SOS ha pubblicato nel 2011 uno *Studio Comparativo Internazionale sul Duty of Care e il Rischio Viaggio**. Questo studio ha identificato 10 buone pratiche del Duty of Care.

Le 10 migliori pratiche del Duty of Care

- 1- Aumentare la consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione
- 2- Coinvolgere tutti gli attori chiave nella pianificazione del Duty of Care
- 3- Sviluppare politiche e procedure per la gestione del rischio viaggio
- 4- Controllare i propri fornitori in termini di Duty of Care
- 5- Comunicare, educare e formare i lavoratori e le parti interessate
- 6- Valutare i rischi prima di trasferire un dipendente per ragioni lavorative
- 7- Essere in grado di localizzare i lavoratori che viaggiano in qualsiasi momento
- 8- Implementare un sistema di gestione delle emergenze per i lavoratori
- 9- Stabilire controlli da parte del management
- 10- Garantire l'integrazione e il coordinamento dei fornitori di servizi

Per saperne di più sul Duty of Care:

www.internationalsos.com/en/dutyofcareit.aspx o <http://internationalsosfoundation.org/>

*Questo studio è stato condotto presso 628 aziende. Il suo scopo è duplice:

- Consentire alle aziende internazionali di valutare la loro travel policy alla luce del Duty of Care, utilizzando una lista di 100 pratiche individuate;
- Sviluppare le migliori pratiche identificate dallo studio.