

ProActive

TRAVEL RISK MANAGEMENT

viaggiare consapevoli per viaggiare in sicurezza

PREMESSA

Negli ultimi anni la security ha assunto una rilevanza strategica sia nel contesto istituzionale sia nel settore aziendale a seguito dell'aumento:

- del livello di rischio security dei singoli Paesi, a causa dei recenti fenomeni di terrorismo e criminalità internazionale;
- del numero dei dipendenti (e collaboratori in genere) inviati in missione, trasferiti o distacco all'estero come conseguenza della crescente interconnessione dell'economia su scala internazionale e globale;
- dell'attenzione del legislatore e della giurisprudenza al dovere di protezione del Datore di Lavoro ed alla garanzia di sicurezza nei confronti dei propri lavoratori anche in un Paese estero.

UN CASO IMPORTANTE DI RESPONSABILITA' DI REATO

Sequestro e morte di lavoratori italiani all'estero: la Procura contesta cooperazione colposa in delitto doloso al CdA dell'azienda e la relativa responsabilità da reato dell'Ente

Di Alessandro Parrotta - 01 marzo 2017

1. Il caso. Il 19 luglio 2015 venivano sequestrati a Mellitah (Libia) da gruppi armati libici quattro tecnici dell'impresa Bonatti, azienda di Parma che opera nel settore oil&gas, la quale offre servizi a livello internazionale per il tramite di appalti commissionati dalle più importanti compagnie petrolifere. Due dei dipendenti venivano uccisi nel febbraio del 2016 a seguito di un conflitto a fuoco, mentre gli altri due erano riusciti a rimpatriare.

La Procura di Roma, per la prima volta in assoluto, ha contestato ai quattro componenti del Consiglio di Amministrazione della Bonatti e al Dirigente dell'azienda in Libia la cooperazione colposa in delitto doloso collegato all'evento morte dei due lavoratori per non aver adottato le cautele necessarie a tutelarli, pur conoscendo la situazione critica della Libia.

Infatti, qualche mese prima del sequestro, nel febbraio 2015, l'ambasciata italiana in Libia era stata chiusa ed il Ministero degli Affari Esteri aveva chiesto alle aziende italiane impegnate in Libia di abbandonare quei luoghi o, in caso contrario, di predisporre tutte le misure necessarie ad evitare danni ai lavoratori ivi impiegati.

Oltretutto la Bonatti non aveva rispettato quanto previsto dai protocolli della Farnesina, i quali indicavano di spostarsi via nave dall'isola di Djerba, in Tunisia, mentre i quattro dipendenti si spostarono via terra su un'automobile con autista libico.

La contestazione della Procura, però, non si è limitata al CdA dell'impresa, ma ha coinvolto anche l'ente, per il tramite della responsabilità degli enti prevista al d.lgs. 231/2001.

CONTESTO LEGISLATIVO E DUTY OF CARE

Il legislatore italiano, seppure in tempi e con modalità differenti, ha prescritto e rafforzato nel corso del tempo, in maniera chiara, la **responsabilità del Datore di Lavoro** nei confronti dei **propri dipendenti** (e collaboratori in genere) in materia di **sicurezza sul lavoro**, stabilendo un vero e proprio “obbligo” di protezione e di garanzia.

Da un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, tale “dovere” si applica non solo con riferimento ai rischi *health & safety* ma anche a quelli di *security*.

Codice Civile art. 2087

Obbligo del Datore di Lavoro in tema di “**tutela delle condizioni di lavoro**”.

Costituzione artt. 2, 32, 35 e 41

Tutela assoluta della persona umana nella sua **integrità psico-fisica**, senza deroghe per “fatalità”, condizioni di “fattibilità” economica, di “convenienza” produttiva, ecc.

UNI 10459:2015

Requisiti di conoscenza, **abilità e competenza** del **professionista** della *security*.

Principali fonti normative

Codice Penale artt. 6, 9, 10 e 40 co.2

Rilevanza penale della “**condotta omissiva**” per le ipotesi di reati commessi all'estero.

D. Lgs. 81/08 -

Testo Unico Sicurezza sul lavoro

Normativa di dettaglio in materia di **tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

D. Lgs. 231/01

Responsabilità di impresa per reati di “**omicidio colposo**” o “**lesioni gravi o gravissime**” commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A quanto sopra si aggiunge anche 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, che si è gradualmente introdotto prima nell'ordinamento italiano e poi nella cultura della sicurezza delle organizzazioni evolute.



DUTY OF CARE

Quando i dipendenti di un'azienda viaggiano per lavoro è dunque compito del datore di lavoro preservarli e proteggerli da possibili danni e fare tutto quanto sia possibile per assisterli in caso di emergenza come quando il dipendente perde il proprio passaporto, un volo o si ammala mentre si trova all'estero.

Il Duty of Care, non è solo una necessità morale (o imposta dalle norme di legge), ma un'esigenza concreta, fondamentale per assicurarsi che i dipendenti siano disponibili a spostarsi per motivi di lavoro.

AGIRE NELLA PREVENZIONE

La prevenzione è quell'insieme di misure finalizzate a impedire o ridurre il rischio, ossia la probabilità che si verifichino eventi non desiderati sul luogo di impiego dei lavoratori.

Nello specifico Rischio Travel bisogna necessariamente agire nella

INFORMAZIONE, FORMAZIONE e ADDESTRAMENTO

del personale viaggiante

- ❖ LA PREVENZIONE DEVE INIZIARE PRIMA DI PARTIRE
- ❖ RISULTA NECESSARIA UNA CORRETTA PIANIFICAZIONE



PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'

Proactive Group Srl assiste l'azienda a pianificare in maniera corretta e strutturata l'avvio delle principali attività connesse al Travel Risk Management.

- ① Individuazione del team di persone da coinvolgere nella gestione del progetto: HR, RSPP, chi si occupa in azienda della gestione dei viaggi.
- ② Compilazione di apposita Check List preliminare.
- ③ Individuazione delle persone che, dal sito italiano, solitamente vengono inviate in missione all'estero (anche con permanenza nel sito di destinazione).
- ④ Individuazione dei Paesi normalmente visitati dalle persone di cui al punto 3).
- ⑤ Sulla base delle informazioni di cui ai punti 2), 3) e 4), messa a punto del piano formativo on site, che preveda anche la spiegazione dei servizi eventualmente resi disponibili dalla compagnia assicuratrice.
- ⑥ Sessione di video online con i quali le persone saranno in grado di ricevere informazioni sui principali rischi connessi ai viaggi per lavoro. Il completamento della sessione dei video proposti, con superamento dei test proposti, prevede anche il rilascio di un attestato di formazione.
- ⑦ Messa a punto di un "Vademecum operativo personalizzato" che comprende anche le informazioni per il corretto utilizzo della copertura assicurativa.
- ⑧ Stesura, in collaborazione con RSPP ed eventuale Medico competente, di una "Procedura", quale integrazione del DVR di cui al D.Lgs. 81/2008, per la gestione delle "Missioni lavorative all'estero.

DOMANDE CHIAVE

Le domande fondamentali inerenti il Rischio Travel cui ogni azienda dovrebbe saper rispondere sono le seguenti.

- ① Siamo preparati per un'emergenza?
- ② Siamo in grado di monitorare la rischiosità dei Paesi?
- ③ I nostri dipendenti sono protetti?
- ④ Sappiamo esattamente dove si trovano i nostri dipendenti?
- ⑤ Siamo capaci di gestire un evento importante?
- ⑥ Siamo protetti in caso di qualsiasi contenzioso?

Travel Risk Traccia di Risk Assessment

LUOGO DI LAVORO

- Sono identificati gli Stati e le località estere presso i quali sono inviati i lavoratori dell'azienda?
- Sono individuate fonti affidabili per la raccolta di informazioni relative al paese ospitante?
- Sono individuati i rischi per la salute per ognuno dei paesi ospitanti? (es. epidemie in corso, presenza di vettori di patologie trasmissibili, ecc.)
- Sono individuati i rischi per la safety per ognuno dei paesi ospitanti? (es. sensibilità riguardo la sicurezza sul lavoro, viaggio, trasferta, orari di lavoro, rischi specifici, normativa antinfortunistica locale, ecc.)
- Sono individuati i rischi per la security per ognuno dei paesi ospitanti? (es. possibilità di eventi naturali anche catastrofici, atti criminali, anche in funzione del settore di business dell'azienda, ecc.) per ognuno dei paesi esteri?
- L'analisi e la valutazione dei rischi sono eseguite a intervalli regolari e/o mantenute aggiornate?

MANSIONE DEL LAVORATORE

- Sono identificate le attività dei lavoratori da svolgere all'estero?
- Le attività da svolgersi all'estero prevedono modalità esecutive differenti (es. utilizzo di attrezzature diverse, procedure di lavoro diverse, ecc.)
- I rischi legati a tali attività sono chiaramente e sistematicamente identificati e valutati?
- Per ognuna delle attività individuate sono definite delle procedure di gestione dei rischi?
- Sono identificate le responsabilità dei soggetti preposti in azienda per la messa in atto delle procedure di gestione dei rischi? Tali figure sono formate?
- I lavoratori sono formati sui rischi derivanti dalle proprie attività?
- I lavoratori sono informati circa le eventuali responsabilità personali derivanti dalle proprie attività?
- I lavoratori sono formati sulle procedure e le misure di prevenzione e protezione da adottare nel corso delle proprie attività?
- È stata verificata la presenza in loco della presenza delle necessarie attrezzature per lo svolgimento delle attività?

ORGANIZZAZIONE COMMESSA

- L'organigramma di commessa è definito? È necessario inserire nella squadra di lavoro figure ulteriori per la gestione degli aspetti di health, safety e security della squadra all'estero (es. security manager, addetti gestione emergenze, ...)?
- Le funzioni aziendali inviate all'estero sono consapevoli del loro ruolo (es. dirigente, preposto, lavoratore) e del ruolo dei colleghi?
- I lavoratori sono formati sulle proprie e altrui responsabilità nella gestione della commessa all'estero?
- È individuato il gap formativo dei lavoratori (es. lingua, organizzazione del viaggio, organigramma di commessa, rischi legati alla mansione, ecc.)? Sono state pianificate azioni volte a colmarlo preliminarmente all'avvio della commessa all'estero?
- È stata valutata l'adeguatezza della posizione giuridica del lavoratore inviato all'estero (contratto, tutele assicurative, ecc.)

ORGANIZZAZIONE OSPITANTE

- Le attività lavorative sono svolte all'interno di luoghi di pertinenza della stessa organizzazione dei lavoratori in trasferta?
- Le prestazioni sono state contrattualizzate considerando gli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori?
- Se le attività sono svolte in aree di pertinenza di un'organizzazione terza, sono individuate le responsabilità di coordinamento e cooperazione?
- Sono individuati e valutati i rischi derivanti da interferenze tra le diverse organizzazioni?
- Sono individuate le misure di prevenzione e protezione dai rischi? Ne è monitorata l'efficacia?
- I lavoratori delle diverse organizzazioni sono informati dei rischi e sono formati sulle procedure da adottare per ridurre i rischi?

SORVEGLIANZA SANITARIA

È stata adottata una procedura per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori inviati all'estero che preveda i seguenti step:

- Comunicazione al MC dell'elenco delle persone / Stato Estero per la valutazione dell'idoneità
- Definizione del protocollo sanitario da parte del MC con l'ausilio del sito www.viaggiareassicuri.it
- Verificare tramite consulto medico se il lavoratore necessita di certificati attestanti la necessità di trasporto di dispositivi medicali o di assumere determinati farmaci.
- Invio del lavoratore alle vaccinazioni obbligatorie
- Accertare di aver ricevuto dal lavoratore mail di conferma di avvenuta trasmissione al Medico competente del modulo sullo stato di salute

GESTIONE EMERGENZE

- È stata valutata la possibilità di dotare il lavoratore di un kit di pronto soccorso?
- Sono definite e comunicate al lavoratore le procedure per la comunicazione con l'azienda in caso di emergenza?
- Sono definite e comunicate al lavoratore le modalità di accesso al servizio sanitario del paese ospitante?
- Sono definite e comunicate al lavoratore le modalità di accesso all'Ambasciata/Consolato?
- Il lavoratore è dotato degli strumenti necessari (es. carta di credito, cellulare, connessione internet, ecc.)?
- Il lavoratore è in grado di contattare il numero di assistenza della centrale operativa per accedere ai servizi garantiti dalle polizze "business travel" (se stipulate)
- In caso di copertura "business travel" il lavoratore è informato della necessità di notificare il sinistro per accedere ai servizi di assistenza?