QUADERNI DELLA SiCUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Rivista scientifica trimestrale - Salute e Sicurezza nei Luoghi di Vita e di Lavoro

Daicty e Security. Sinergie per una sicurezza a 360°

Interventi di:

Matteo Cozzani

Liliana Frusteri e Luciana Romeo

Mario Gallo

Riccardo Dominici

Stefano Farina e Lara Calanni Pileri

> Angelo Giuliani e Marco Iaconis

Davide Di Giovanni

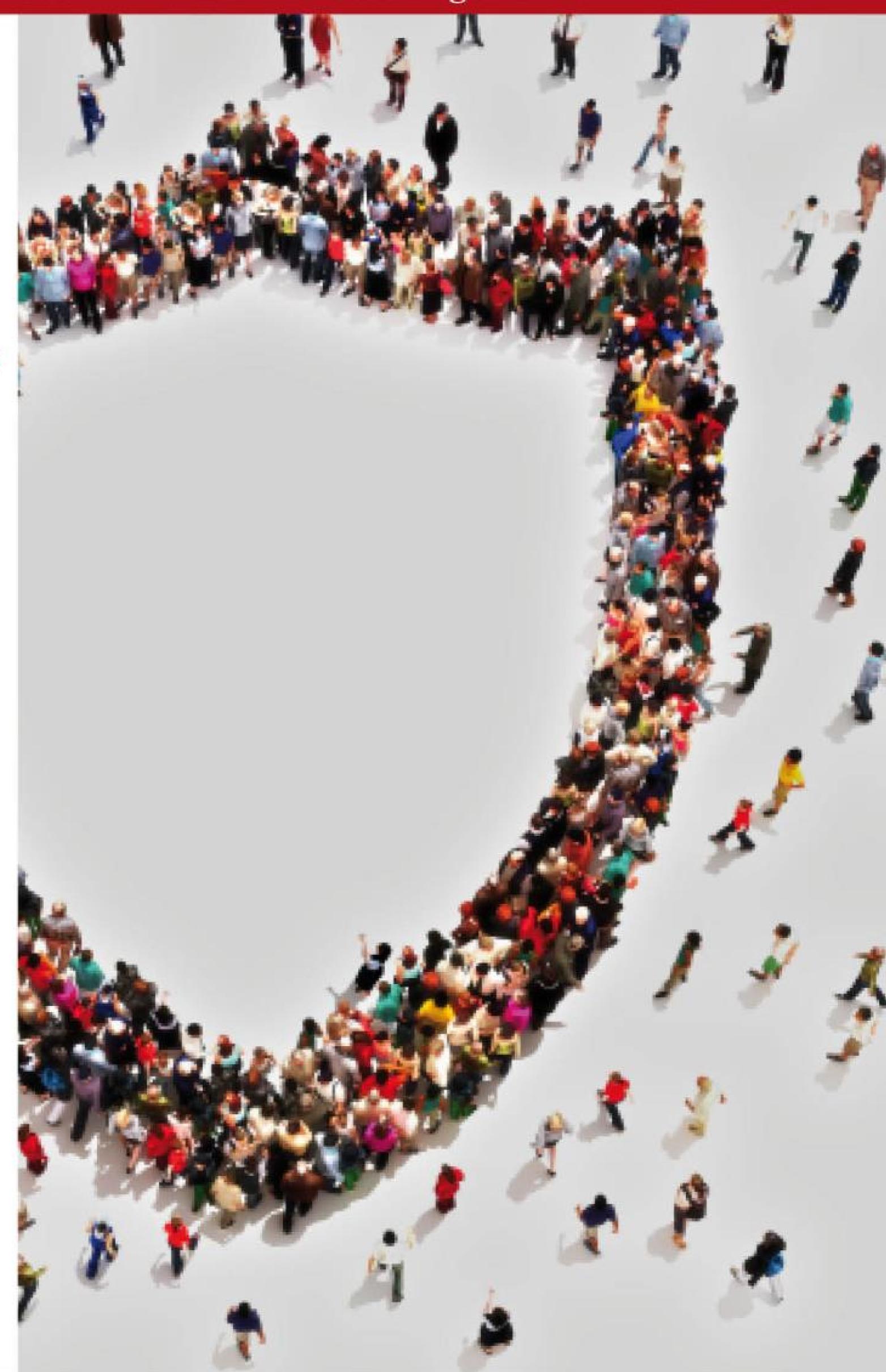
Donato Eramo

Gianpaolo Natale

Nazario Saccia

Maria Giovannone

Pietro Fiore



n. 1 - Anno IX

via Branze, 45 - 25123 Brescia

AiFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Il 14 Aprile 2016 è stato approvato definitivamente il F materia di protezione dati (GDPR, General Data Prote La nuova norma abroga integralmente la direttiva Pri vigore il 25 Maggio 2018.

regolamento introduce una serie di novità in materia di schi rilevanti per le aziende dal punto di vista economici fatturato worldwide) e di immagine (possibili conseguen: che metta a rischio l'integrità o la riservatezza dei dati).

Chi è il DPO? Sarà sempre obbligatorio i costerà?

Innanzitutto, tranquillizziamo tutti precisando subito che il legislatore da, per fortuna, la esternamente e sia internamente tra i propri dipendenti.

tenuti e gli ambiti di applicazione del nuo

D: QUASI NESSUNO!

al precedente D. L

iella condizione di dover soddisfare nuov

LEGGI TUTTO »



Condividiamo Conoscenze Seguici anche tu! Iscriviti ora!

www.blog.blumatica.it

Disposizioni normative in anteprima Analisi di casi pratici Risoluzione di tematiche scottanti

Interpretazione di disposizioni controverse



L'importanza di una formazione efficace nella gestione della sicurezza aziendale



Privacy: cosa cambia per il trattamento dati personali dal 25 Maggio 2018

Soggetti pubblici e privati dovranno soddisfare nuove esigenze: nomina DPO, istituzione di un registro di trattamento dati e analisi dei rischi.

LEGGI TUTTO »

Questo e tanto altro sul nostro Blog di professionisti nato per i professionisti!





Sommario

Lorenzo Fantini	1
Editoriale	
Matteo Cozzani	3
Safety & Security Manager - Le opportunità di una vision integrata	
Liliana Frusteri, Luciana Romeo	14
Safety e Security: valutazione dei rischi e tutele assicurative	
Mario Gallo	25
Il rapporto tra Safety e Security: i principi di tutela dei lavoratori nelle attività e nei paesi hot spot	sensibili
Riccardo Dominici	32
II D.lgs. 81/2008 e il rischio terrorismo	
Lara Calanni Pileri, Stefano Farina	41
Pubbliche manifestazioni: misure di Safety e di Security	
Angelo Giuliani, Marco Iaconis	47
Il rischio rapina: iniziative Safety e Security nel settore bancario	
Davide di Giovanni	58
La percezione della Security nelle aziende di Retail	
Donato Eramo	63
Sicurezza aeroportuale in due differenti termini o accezioni: Safety e Security	
Gianpaolo Natale	69
La sicurezza nel settore ferroviario	
Nazario Saccia	75
Modelli di gestione della "Security". Un esempio di applicazione in Eni Gas e L	.uce
Maria Giovannone	81
La valutazione e la gestione dei rischi Security e la valorizzazione professione Security Manager	onale del
Pietro Fiore	88
Strategie e strumenti di gestione della sicurezza del terzo settore all'estero	

Editoriale

di Lorenzo Fantini¹

Da questo primo numero del 2018 la scelta editoriale de I Quaderni della sicurezza AiFOS è quella di trattare ed approfondire problematiche focalizzate sul tema dell'organizzazione e della sua vorticosa e spesso sorprendente evoluzione. Ecco la ragione per la quale *safety* e *security*, *privacy*, *smart working* e nuove modalità di lavoro sono gli argomenti scelti per accompagnare le pubblicazioni dell'anno. Questo perché riteniamo sia importante la divulgazione di materie magari meno legate alla salute e sicurezza sul lavoro in senso stretto, ma di grande attualità e che necessitano di specifiche riflessioni.

Il primo risultato di tale scelta è un Quaderno dedicato a quelli che, per molti, sono da ritenersi come "i due volti della sicurezza", vale a dire *safety* e *security*. Si tratta di argomenti spesso discussi in quanto al centro di fatti di cronaca, quando le parole stesse generano talvolta incertezza e confusione, sia per l'approssimazione con cui vengono affrontati dai media, sia per il fatto che entrambi i termini hanno il medesimo corrispettivo in italiano, vale a dire quella generica espressione che è racchiusa nel vocabolo "sicurezza". Al riguardo, mi permetto una provocazione: oggi ha ancora senso parlare di una differenza tra *safety* e *security*? Con la progressiva informatizzazione delle aziende, che significato ha valutare come diversi e separati gli ambiti della sorveglianza e della protezione? Perché si tende ancora oggi a considerare la sicurezza come un servizio, invece che come un *asset* strategico?

La risposta degli addetti ai lavori è normalmente incentrata sulla suddivisione anglosassone per cui la *safety* riguarda la sicurezza dei lavoratori, mentre la *security* attiene alla sicurezza dei cittadini. In realtà, la digitalizzazione delle abitudini e dei modi di lavorare e di comunicare hanno reso più fluida questa distinzione. Se ad esempio un veicolo di

¹ Direttore dei Quaderni della sicurezza di AiFOS, avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

trasporto su strada ha un sistema di navigazione elettronico che avverte il guidatore della strada compromessa, dell'usura di uno pneumatico o di un'avaria nel sistema di raffreddamento dei cibi che sta trasportando, è qualcosa che richiama la *safety*, così come la *security*. Se un mezzo stradale è compromesso la guida può risultare pericolosa per il guidatore e per chi si trova sulla sua strada, mentre se un carico arriva deteriorato, l'impatto sulla salute dei consumatori può essere anche molto significativo. Tali ipotesi evidenziano la necessità che questi fattori debbano interagire tra loro anche se, a volte, trovare un punto di incontro non è semplice.

Nei contributi qui proposti si cerca di comprendere come i diversi ambiti siano correlati, provando a fissare e distinguere i compiti e le diverse sinergie che non possono essere solamente quelle richieste dalla normativa, tra Forze dell'ordine, autorità locali e organizzatori privati, in occasione di eventi nelle piazze e luoghi pubblici con grandi affluenze di persone come concerti, manifestazioni e spettacoli, anche alla luce delle nuove emergenze terroristiche. Parliamo di due insiemi che si intersecano inevitabilmente, quello delle Forze dell'ordine, deputate istituzionalmente alla salvaguardia della nostra sicurezza e quello dei responsabili della sicurezza, baluardo posto al confine dei due insiemi, chiamato a far collimare i valori ed il profitto aziendali con la salvaguardia del patrimonio della società ed i costi necessari al raggiungimento degli obiettivi.

In questo numero troverete, quindi, interventi di tipo giuridico – legati alle importanti novità che ci sono state recentemente e che ci saranno nel 2018 – ma anche riferiti ad esperienze di *safety* e di *security*, allo scopo di fornire ai lettori spunti di conoscenza e riflessione che siano, come nella consolidata tradizione dei Quaderni della sicurezza AiFOS, ispirazione per le attività professionali dei lettori.

Qualche tempo fa il prefetto Gabrielli disse che: "Il bene prezioso delle libertà e dei diritti, che sono tipici di una società libera e democratica come la nostra, devono essere posti in primo piano, e ci deve essere da parte della gente, un atteggiamento non di paura, perché ridurre le proprie libertà sarebbe il prezzo peggiore che si possa pagare". Va, quindi, sempre considerato che si tratta di temi preziosi, che incidono su valori fondamentali per l'individuo, i quali vanno conosciuti e gestiti in un modo che i preventori conoscono molto bene, cioè dandosi uno standard elevato da applicare e perseguire, giorno per giorno, assicurandosi che l'asticella così collocata non venga mai abbassata.

Safety & Security Manager Le opportunità di una vision integrata

di Matteo Cozzani¹

La sicurezza si evolve e con essa si evolve il ruolo degli attori della sicurezza

Dall'uscita del Decreto 626/94 abbiamo potuto osservare come la normativa abbia sempre più esteso il "dovere di protezione" in capo al datore di lavoro; si pensi ad esempio alle innovazioni introdotte dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08 che hanno integrato i criteri di valutazione dei rischi, estendendoli, tra l'altro, allo "stress lavoro-correlato".

Questo ampliamento del perimetro della sicurezza aziendale è connesso a vari fattori come lo sviluppo tecnico, l'evoluzione della comprensione del problema ed anche le esperienze e gli eventi che hanno determinato adeguamenti, talvolta urgenti.

Un problema complesso come quello della sicurezza applicata alle svariate forme del lavoro moderno richiede inevitabilmente un approccio fluido, non solo tecnico, ma anche connesso a variabili umane, sempre e comunque affrontate in modo scientifico e rigoroso. Soprattutto, riferendoci agli aspetti giuridici ed interpretativi, l'evoluzione è influenzata anche da un "sentire comune", da quella che potremmo definire una percezione sociale che col tempo si è sviluppata, non solo affinandosi ed evolvendosi, ma per certi aspetti anche con deformazioni ipertrofiche. In tal senso, l'RSPP ed il consulente della sicurezza non possono esimersi dall'essere sintonizzati con la moderna percezione delle priorità e con quelle che sono le attese sociali che, inevitabilmente, si riverberano anche sugli atteggiamenti dei lavoratori.

¹ Consulente aziendale, formatore, RSPP e Security manager; direttore del CFA SicurON - safety and security solutions; attualmente incaricato in diversi settori: istituti di credito; parchi tematici; terzo settore; industriale produttivo ad alto rischio; trasporto pubblico; socio-assistenziale.

Ecco, quindi, che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è sempre più un manager della sicurezza. Non solo deve contribuire all'applicazione delle norme, ma deve farsi interprete dei bisogni, affinando sempre più le sue capacità di *problem solving* e vedendo estendere molto spesso la sua funzione a situazioni che sono *borderline*, rispetto all'accezione più genuina della sicurezza del lavoro, sia perché determinati scenari hanno comunque un impatto sull'integrità, la salute ed il benessere dei lavoratori e sia perché altre volte la sicurezza viene impropriamente o capziosamente utilizzata per rivendicazioni che vanno oltre la funzione specifica dell'SPP: anche questo problema deve essere gestito.

Pertanto, l'inevitabile conseguenza dell'evoluzione qualitativa e di estensione della sicurezza sul lavoro è l'adattamento del ruolo del RSPP e del consulente; figure queste che devono dotarsi di fluidità e soprattutto di quella visione olistica, quali requisiti necessari a comprendere tutte le variabili che, al di là dei confini formali e giuridici, determinano l'effettiva messa in sicurezza dell'azienda o dell'ente. Con queste premesse si deve comprendere il clima sociale tra i fattori concorrenti/influenzanti della cultura del lavoro - e, con essa, della cultura della sicurezza - che sono gli elementi fondanti dell'organizzazione.

La security, un'esigenza sempre più attuale in un contesto dove aumentano le minacce

In tempi recenti la società è stata interessata da diversi significativi mutamenti e, come scrive Miguel Benasayag² in "L'epoca delle passioni tristi", viviamo "Un tempo che per i giovani era pieno di promesse oggi è gravido di minacce". L'affermazione, pur riferita specificamente ai giovani, stigmatizza un malessere ed una tensione sociale che si manifestano in molteplici forme anche violente ed aggressive, come riportato frequentemente dalla cronaca.

Molte fonti sintetizzano l'aumento delle minacce, anche in relazione all'aumento della complessità in ogni ambito, da quello tecnologico a quello organizzativo a quello delle dinamiche sociali. L'espressione di Benasayag, in particolare, fornisce uno spunto interessante perché

² Miguel Benasayag: filosofo e psicoanalista argentino, vive da molti anni a Parigi.

comprende la dicotomia tra le speranze disattese e la cruda realtà, fatta di nuovi pericoli e trabocchetti che si sommano ai vecchi.

In un contesto culturale che accetta e sdogana un *range* sempre più vasto di comportamenti, dove il limite di ciò che è lecito diventa sempre più labile nella percezione comune, dove i valori come onore e dignità (una volta fondanti per società e personalità) scalano sempre più verso il basso la classifica delle priorità sociali, non deve sorprendere la progressiva attenuazione (*de-escalation*) dei valori di rispetto e diligenza, collegata all'incremento di atti delittuosi, talvolta anche di subdola natura omissiva, quella che nei comportamenti troviamo nella sempre maggiore "indifferenza".

Sono, purtroppo, molte le fonti che denunciano come la società moderna stia perdendo quei riferimenti culturali che sono i presupposti della correttezza verso il prossimo e quel rispetto per la vita senza i quali non ci può essere "PREVENZIONE". Il libro "Colpevoli della crisi?" ad esempio, ci offre in modo ben argomentato interessanti spunti sui "white collar crimes"; tra i vari si evidenzia: "Si scopre come il mondo dell'economia e della finanza sia frequentato anche da persone egocentriche, prive di capacità empatiche e di identificazione negli altri, spregiudicate, manipolatorie, machiavelliche, incapaci di rimorso, narcisiste, disoneste, menzognere. In pratica psicopatici di successo".È solo un frammento, capace però di dimostrare come i saperi della criminologia e della psicopatologia offrano una utile chiave di lettura integrativa per alcune dinamiche aziendali che oggi non è raro incontrare.

Proprio nella criminologia si trovano a mio avviso inaspettati punti di contatto con la *safety*; a partire dall'etimologia stessa del termine delitto che deriva dal latino *delictum* participio passato del verbo delinquere, mancare, fallire, 'venire meno [al dovere]'; composto dal prefisso de- e da linquere, 'tralasciare'. Ritengo che questo termine offra una perfetta definizione per la negazione della diligenza, la violazione di una regola; in questa visione i comportamenti insicuri non sono negligenti ma "delittuosi".

Focalizzando la questione sulla *security*, vanno posti in contrapposizione due fenomeni opposti, che incidono sulla società e, quindi, sul "clima organizzativo" delle imprese: da un lato una maggiore

³ Isabella Merzagora, Guido Travaini, Ambrogio Pennati - Franco Angeli Editore (gli autori sono tutti criminologi e rispettivamente anche psicologa, giurista e psichiatra).

percezione dei diritti che, in modo talvolta distorto, portano a reclamare un dovere di protezione (messo quasi sempre in conto ad altri); dal lato opposto, maggiori minacce derivanti da comportamenti aggressivi, prevaricatori e violenti, in una società che sempre meno gradisce valori etici, non formali, ma sostanziali, quando comportano assunzione di responsabilità, autocontrollo e quel prezzo da pagare per essere onesti e corretti fino in fondo. Si crea, così, una distanza tra domanda ed offerta in senso lato, tra il sistema che vorremmo e quello di cui disponiamo, una dicotomia che genera frustrazione e conflitti che complicano parecchio le dinamiche interpersonali ed aziendali/relazionali. D'altronde Maslow⁴ con la "Gerarchia dei bisogni" pone il bisogno di sicurezza immediatamente dopo i bisogni fisiologici, senza distinguere se questo "desiderio di integrità" sia connesso a rischi accidentali o derivanti da atti malevoli e deliberati.

In una visione olistica della quale, come detto, il tecnico della prevenzione non può più fare a meno, questi aspetti non possono essere trascurati: solo così si potranno cogliere con consapevolezza le minacce esogene potenziali ed anche quelle endogene, forse già presenti nel contesto aziendale.

Security, naturale integrazione della safety

Per trattare la *security* non si può, quindi, prescindere dalla consapevolezza dalla mutazione delle dinamiche sociali, dall'attualità della questione e, conseguentemente, da una *vision* estesa della sicurezza, che comprenda ogni elemento perturbativo del sistema capace di determinare stati indesiderati.

Da un punto di vista normativo, il tema della *security* è ancora acerbo. Abbiamo da tempo giurisprudenza inerente al c.d. rischio rapina, ma principalmente riferita a specifici settori, come il comparto bancario o gli uffici postali, mentre il fenomeno è in diminuzione da alcuni anni proprio nei contesti più presidiati, anche grazie alla tecnologia. Ad esempio nelle banche italiane, ci sono stati 374 casi di rapine nel 2017 contro i 546 casi del 2016, attestando un decremento pari a - 31,5% che diventa - 36,9%

⁴ Abraham Harold Maslow: psicologo statunitense, principalmente noto per la sua teoria sulla gerarchia dei bisogni.

sulla base delle rapine consumate⁵; dati che dimostrano non solo la tendenza statistica del fenomeno, ma anche l'efficacia della prevenzione *security* ove applicata.

Per contro, l'Indagine Confcommercio - GfK Italia sui "fenomeni criminali" presentata a novembre 2017 e basata sulle risposte di circa 4.500 imprese del commercio, del turismo, dei servizi e dei trasporti, offre un panorama meno confortante. Infatti, i fenomeni maggiormente percepiti in aumento sono: l'abusivismo (in aumento per il 52% degli imprenditori); i furti (per il 47%); la contraffazione (per il 40%); le rapine (per il 33%). Tali valori sono stati rilevati, non tanto sulla base di dati ufficiali, bensì sulla percezione dei fenomeni stessi da parte degli imprenditori. I dati Istat relativi agli ultimi anni presentano, invece, una diminuzione complessiva della casistica criminale, ma pur volendosi basare su un approccio rigorosamente scientifico, bisogna considerare la possibilità che vi sia una differenza, anche significativa, tra i casi denunciati ed il numero di quelli effettivi (ad esempio, nell'ambito della "violenza di genere", laddove questa differenza è un problema nel problema). Comunque, a prescindere dall'esattezza statistica, la vision qui proposta interpreta il "dovere di protezione" quale soddisfacimento di un bisogno. In tal senso, anche se le casistiche fossero effettivamente in diminuzione, ciò che si è elevato è il "limite di accettabilità" da parte dei cittadini (e dei lavoratori): pertanto l'elemento percettivo determina l'estensione del perimetro di applicabilità del rischio security, rendendo obsoleti i confini settoriali citati in precedenza.

Inoltre, valutando il "rischio" oltre l'approccio statistico, il dato di frequenza non è sufficiente a rappresentare la dimensione del problema, laddove la "magnitudo" dei danni potrebbe risultare particolarmente significativa, considerando la sempre maggiore efferatezza dei crimini che la cronaca ci riporta e che sembrerebbe il riflesso di una "mutazione genetica" degli attuali aggressori, "pronti a tutto", i quali non si fanno scrupoli nemmeno nel massacrare degli anziani inermi per pochi Euro.

A comprova dello sviluppo della latitudine delle responsabilità datoriali, cito il recente caso della Bonatti di Parma, che ha acceso i

⁵ Fonte OSSIF: Centro di Ricerca sulla Sicurezza Anticrimine; in particolare, OSSIF realizza ricerche periodiche per le banche, per le aziende e per gli stakeholder istituzionali in tema di sicurezza e prevenzione della criminalità. http://www.ossif.it.

riflettori sul dovere di protezione verso i lavoratori impiegati all'estero, comportando l'interessamento verso la "travel security" di una moltitudine di aziende quando questo tema è presidiato da tempo solo dalle multinazionali o da imprese primarie del Paese con una tradizione di missioni all'estero. Qui lo sviluppo da cogliere non è applicativo, ma interpretativo, in quanto amplia significativamente il campo di responsabilità dei datori di lavoro ai rischi di aggressione, ovvero a rischi esogeni, non determinati dal lavoro svolto ma conseguenti al contesto lavorativo.

L'interessante saggio "Attività criminosa di terzi e attentati terroristici: valutazione e gestione dei cc.dd. rischi security" ⁶ del Prof. Francesco Bacchini⁷, è argomentato essenzialmente sulla base dell'art.2087 c.c. correlato al D.Lgs 81/08. Considerando i contenuti precettivi della Legge, tra misure nominate ed innominate e l'onere probatorio in merito alle misure di controllo e mitigazione del rischio, emerge, seppur in particolari circostanze, un ampliamento significativo delle responsabilità datoriali, anche rispetto al dolo di terzi, che impongono di includere determinati scenari nell'alveo della valutazione dei rischi.

Trattare la *security* vuol dire, pertanto, ampliare di parecchio la *vision* della sicurezza sul lavoro, ma non solo: da questa prospettiva si possono ricavare competenze integrative preziose per lo sviluppo delle tecniche di gestione della *safety* e, soprattutto, si può, anzi si deve, valorizzare maggiormente il ruolo del RSPP o del consulente come elemento essenziale al buon funzionamento generale dell'organizzazione aziendale. È ben noto come i comportamenti dei lavoratori siano determinanti per raggiungere adeguati standard di sicurezza, come ben evidenziato dai fautori della BBS - Behavior Based Safety. Seguendo la stessa linea di pensiero, oltre ad un uso competente delle tecniche basate sul rinforzo positivo, è necessario che gli atteggiamenti virtuosi siano motivati, sostenuti e consolidati da un meccanismo di "approvazione sociale" senza il quale la motivazione stessa verrebbe a mancare e si diffonderebbe una sorta di lassismo, anche rispetto alle più elementari misure di prevenzione.

⁶ Pubblicato sulla rivista "Il lavoro nella giurisprudenza" n. 6 2016 – IPSOA.

⁷ Prof. Francesco Bacchini, docente e ricercatore presso il Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia Università degli studi, Milano Bicocca.

Ouando, ad esempio, un lavoratore si inserisce in una organizzazione dove l'uso diligente e rispettoso dei DPI è diffuso e radicato, ne assimilerà rapidamente il "costume" adeguandosi allo standard, non solo per buona prassi ma, soprattutto, per un meccanismo di integrazione sociale, per uniformarsi ed essere accettato dai colleghi (tornando a Maslow, si scala ulteriormente la piramide dei bisogni, dalla base di quelli fisiologici, al detto bisogno di sicurezza, fino al vertice dei bisogni di appartenenza); viceversa, se troverà trascuratezza ed assenza di vigilanza da parte dei preposti, tenderà a perdere le buone abitudini anche se applicate da anni. Tali dinamiche sono perfettamente sovrapponibili al fenomeno della "corruzione ambientale" o sistemica, perché, citando Sutherland⁸, talvolta "il danno economico dei delitti, per quanto grave, è meno allarmante di quello arrecato alle relazioni sociali, in quanto minano la fiducia indebolendo la morale sociale", (nonché la percezione dell'illecito) e l'organizzazione. Difficilmente riusciremo a introdurre rigore e buone prassi in un ambiente dove il lavoratore non trova grave portarsi a casa anche solo un rotolo di scotch, o dove i danni alle attrezzature (che di solito nelle aziende produttive mantengono l'aspetto del nuovo solo pochi giorni...) restano senza responsabili o non vengono adeguatamente indagati.

Quindi l'RSPP/consulente necessita di una solida base tecnica e nozionistica in materia di prevenzione, quale elemento imprescindibile, ma il risultato efficace rispetto agli obiettivi di sicurezza è determinato in ultima analisi dalla capacità manageriale di implementare nell'organizzazione una evoluta cultura del lavoro, della consapevolezza, dell'autotutela e del rispetto. L'esperto di sicurezza del 2020 non può fare a meno di dotarsi di significative competenze rispetto alle variabili psicosociali, che determinano l'apprendimento che, ad esempio, in base al "cognitivismo sociale" non è determinato solo da esperienze, "elementi che influenzano la condotta", ma anche "dall'osservazione di altre persone attraverso un processo di modellamento". Del resto, adeguare un sistema ad un più alto standard di sicurezza non è forse un "processo di modellamento" dell'organizzazione?

⁸ Edwin Sutherland criminologo statunitense, considerato un riferimento nella materia, famoso per aver descritto ed analizzato dettagliatamente i crimini dei colletti bianchi.

⁹ cit. Albert Bondura, teoria sociale cognitiva.

In una visione integrata tra safety e security le due materie non sono distinte ma sinergiche e perseguono il fine della sicurezza come soddisfacimento di un bisogno umano essenziale, recuperando nella meravigliosa lingua italiana il medesimo termine di sicurezza. Riportando le parole di Gianluca Sciorilli¹⁰, con il quale ho avuto diverse occasioni di collaborazione e confronto, "I due aspetti della safety e della security possono essere rappresentati come lo Ying e lo Yang nel TAO, dove nel bianco si trova un po' di nero e viceversa". In una visione integrata tra safety e security l'RSPP si interfaccerà, quindi, sinergicamente con il security manager per il conseguimento di obiettivi comportamentali, se non comuni perlomeno omologhi nella cultura del rispetto; tuttavia, l'RSPP potrebbe aggiungere un cappello (fino ad un totale di 6, Secondo Edward De Bono¹¹, altrimenti che visione olistica sarebbe...?) per assumere esso stesso anche la funzione di security manager. Francamente, questa del manager della sicurezza a 360 gradi è l'ipotesi che preferisco e che considero più efficace, ancor di più se supportata da specialisti nella prevenzione dei rischi (ad esempio l'ergonomo) da specialisti della security (ad es. cyber security, physical security) o specialisti trasversali (ad es. psicologo del lavoro...).

Oltre all'opportunità culturale e strumentale, per aggiungere sapere, metodi ed "attrezzi" quali variabili di successo per la sicurezza, ci sono circostanze che impongono specifiche competenze connesse alla *security* che semplificando potremmo distinguere tra:

A) contesti facilmente individuabili e codificati (almeno parzialmente);

B) contesti particolari, dove nell'attività sia individuabile quel nesso causale tra il rischio di natura esogena / endogena e l'onere probatorio in merito alle misure di controllo e mitigazione del rischio, anche derivante da dolo di terzi.

 $^{^{10}}$ Esperto di sicurezza operativa e counter terrorism; collaboratore e formatore di forze di intervento e *vip protection* nell'ambito internazionale.

¹¹ De Bono, autore tra diverse pubblicazioni di "Sei Cappelli per Pensare" afferma, secondo il concetto di "pensiero laterale", che, se si affronta un problema con il metodo razionale del pensiero, si ottengono risultati corretti, ma limitati dalla rigidità dei modelli logici tradizionali. Quando si richiede invece una soluzione veramente diversa e innovativa, che contribuisca cioè ad un reale passo evolutivo rispetto alle condizioni preesistenti, si deve stravolgere il ragionamento, partire dal punto più lontano possibile.

Nei casi di tipo A possiamo ascrivere:

- attività soggette tipicamente (ovvero con un livello di probabilità superiore alla media) all'aggressione del lavoratore per motivi patrimoniali o circostanziali;
- attività che comportino per il lavoratore lo svolgimento delle proprie mansioni in un contesto socio/politico/economico che non conosce e/o non sa gestire (tra queste circostanze rientra ad esempio la trasferta in un cc.dd. "Paese debole")

La lista di questa casistica si sta progressivamente allargando in relazione a nuove situazioni che comportano per i lavoratori dei rischi di aggressione, non solo di origine criminale, ma anche dovuti a contesti spesso "stressogeni" come ad esempio nell'ambito del trasporto pubblico o dell'assistenza sociale ed ospedaliera.

Nei casi di tipo B rientrano situazioni atipiche che sarebbero da valutare caso per caso: in linea generale possono rientrare nella fattispecie le attività che comportano grande affluenza di pubblico e che devono quindi prevedere scenari emergenziali derivanti non solo da eventi naturali o accidentali ma anche minacce di tipo doloso o socio-politico dove la responsabilità datoriale verso i lavoratori è un derivato delle responsabilità generiche verso il pubblico.

Il livello di prevedibilità della minaccia, che determina la soglia di obbligatorietà di applicazione della security all'impresa, è di per sé difficile da valutare, divenendo impossibile se la minaccia considerata è quella terroristica, che per sua natura e dinamica è inclassificabile, soprattutto rispetto alle attuali forme, le quali, nell'intento destabilizzante, mirano a dimostrare di poter colpire ovunque. Quindi, in linea di principio, non esiste già per la *security* un campo di applicazione obbligatorio definito - tranne quelle situazioni già note - ciò che invece è facilmente prevedibile, se non certo, è che questo *range* di applicabilità è destinato ad allargarsi, ed anche in tempi brevi.

Implementare la security oltre la cogenza normativa

Oltre al campo di applicazione inerente all'attività, in relazione ai rischi per i lavoratori, si dovrebbero riconsiderare nell'ottica della *security* e relative azioni e misure di valutazione, controllo e mitigazione del rischio (nella *security*: analisi della vulnerabilità, protezione e neutralizzazione

delle minacce) anche diversi adempimenti già codificati dal D.Lgs 81/08. Solo per fare degli esempi:

- nella valutazione preventiva dei rischi per lavoratrici gestanti e nella valutazione dello stress lavoro correlato il rischio aggressione, è spesso limitato ad una voce "si/no", il che relega questo rischio specifico a considerazioni meno che elementari, senza contare che l'aggressione fisica potrebbe non essere l'unica minaccia, dovendone comprendere altre esogene e magari anche endogene;
- come si può ignorare l'inaccettabile violenza di genere, che in molti casi è perpetrata all'interno dell'ambiente lavorativo? Dal punto di vista della sicurezza del lavoro, il datore di lavoro non risponde di atti deliberati ed imprevedibili del lavoratore, ma considerando i dettami dell'art 28 del D.Lgs 81/08 nella più ampia accezione (La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli connessi alle differenze di genere) e soprattutto estendendo il concetto di "dovere di protezione", almeno moralmente, è inammissibile che una violenza o un sopruso avvengano nell'indifferenza del contesto, dei preposti e dei dirigenti, giacché mi risulta difficile credere all'inconsapevolezza in buona parte dei casi;
- ampliando ulteriormente la riflessione circa i reati che avvengono nell'ambiente di lavoro e che spesso sono noti ma "non gestiti" (denunciati), mi domando se non sia opportuno considerare l'ipotesi del "reato omissivo improprio" di cui all'art 40 del c.p. ove "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo"; lascio doverosamente i commenti ai giuristi;
- molte e sempre più aziende si avvalgono di istituti di vigilanza per la
 protezione dei propri beni, ma e facile ipotizzare come non sempre, se
 non raramente, gli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi
 interferenziali siano stati trattati dal committente in modo proprio (ad
 esempio utilizzando modelli per lo più tipici degli appalti manutentivi)
 o che la verifica dell'idoneità sia stata svolta con adeguata competenza
 rispetto ai requisiti autorizzativi e formativi del personale;
- considerando l'approccio sistemico applicato alla conformità tecnica/volontaria o normativa (sistema qualità o un SGSL, o un modello organizzativo atto a prevenire gli illeciti) non possiamo trascurare la necessità di comprendere in questi dei parametri di controllo e gestione della security aziendale.

In sintesi non mancano le ragioni per presidiare la legalità/la security in azienda e se esiste un ampliamento del concetto di "dovere di protezione" ed un'evoluzione dei requisiti di conformità, esiste anche un ampliamento del "bisogno di competenze".

Conclusioni

Oggi, in linea generale, non abbiamo riferimenti normativi specifici che connettono le responsabilità datoriali direttamente con le minacce presidiate dalla security e di conseguenza non è facile individuare i relativi adempimenti cogenti, tuttavia dal combinato disposto delle norme emergono con sempre maggiore frequenza ed evidenza interpretazioni che convalidano questa necessità. Se ritorniamo all'analisi evolutiva citata all'inizio di questa riflessione, dove il D.Lgs 81/08 è, come sappiamo, l'evoluzione estensiva del D.Lgs 626/94, allora possiamo ipotizzare che gli sviluppi futuri delle norme in materia di sicurezza comprenderanno quasi certamente criteri di security.

Ritengo però che la forza e quindi l'efficacia di un RSPP, come quella del *safety manager* o del *security manager*, non stia nel proporsi come un agente atto ad applicare le norme, ma come un soggetto che contribuisce in modo significativo a preservare il valore aziendale ed a sviluppare l'organizzazione, conseguendo così un adeguato commitment dagli stakeholders, che è il carburante essenziale per implementare concretamente la prevenzione, in ogni accezione possibile, per questo acquisire competenze e proporre efficaci soluzioni alle imprese è necessario al sistema ancor prima che dovuto alle Leggi.

Safety e Security: valutazione dei rischi e tutele assicurative

Liliana Frusteri¹, Luciana Romeo²

Premessa

L'evoluzione e l'aumento delle minacce alla sicurezza dei cittadini a livello internazionale, hanno portato al consolidamento del concetto di sicurezza integrata tra i profili di rischio legati alla "safety" e quelli inerenti alla "security", ovvero la gestione integrata dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e quelli condotti da terzi che possono arrecare danni alle persone e ai beni di un'azienda.

La valutazione dei rischi in capo al datore di lavoro, pertanto, si arricchisce di ulteriori elementi che si riferiscono anche alla gestione degli episodi di criminalità e di terrorismo.

In tema di adempimenti da parte del datore di lavoro, un riferimento fondamentale resta l'articolo 2087 del codice civile, sulla base del quale 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. L'ampio ambito di applicazione di tale norma di chiusura obbliga il datore di lavoro a prendere misure non solo con riferimento ai rischi ricadenti nell'ambito igienistico e infortunistico, ma anche a quelli esterni al ciclo produttivo e connessi all'attività lavorativa.

In considerazione degli scenari internazionali in continuo mutamento e della globalizzazione del mondo produttivo risulta, quindi, indispensabile l'implementazione di una politica integrata safety-security, basata innanzitutto su un'attività di conoscenza del quadro socio-politico e sanitario globale nel quale le aziende si trovano a operare.

Nel presente lavoro vengono riportate alcune considerazioni in merito alla gestione integrata dei rischi relativi a safety e security e alle relative tutele assicurative, sia in ambito nazionale che internazionale.

¹ Inail - Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale.

² Inail – Avvocatura generale.

Valutazione e prevenzione dei rischi in un'ottica integrata di Safety e Security

Tra gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, previsti dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08, rientra la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del medesimo decreto. L'obbligo di valutazione di tutti i rischi per i lavoratori deve essere inteso nel senso più ampio possibile, dovendosi considerare non solo i rischi direttamente connessi agli aspetti produttivi, ma anche quelli derivanti da eventuali atti criminosi o naturali che possono avere impatto sulla salute fisica e psichica dei lavoratori, fatti salvi gli specifici ambiti di applicazione o esclusione.

Se, ad esempio, la valutazione dei rischi da atti terroristici risulta di particolare interesse per le aziende che operano all'estero, in zone caratterizzate da elevata criticità per motivi politici, sociali e ambientali, al giorno d'oggi tali aspetti non possono più essere certo sottovalutati dalle imprese ricadenti nel territorio nazionale.

Il datore di lavoro è chiamato a predisporre adeguate misure tecniche e organizzative, finalizzate alla gestione di tutte le emergenze, in un'ottica di tutela generale non solo dei propri dipendenti, ma di tutti coloro che, a vario titolo, possono accedere ai luoghi di lavoro pertinenti (visitatori, lavoratori temporaneamente presenti quali fornitori, manutentori, ecc.). A tal fine, tra gli adempimenti previsti dall'art. 18, è necessario:

- designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento:
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato.

Le misure di cui sopra, oltre ai pericoli tradizionalmente contemplati dalla valutazione dei rischi (incendio, esplosione, dispersione accidentale di sostanze tossiche, ecc.), devono includere le eventuali ulteriori emergenze che potrebbero verificarsi in un luogo di lavoro (eventi naturali calamitosi, aggressioni, rapine, atti terroristici a mano armata o di natura esplosiva, chimica, biologica, radiologica). Tali rischi, che anni fa erano ritenuti non significativi o, comunque, legati a particolari contesti lavorativi (ad esempio rapine nel settore delle banche, di uffici postali, o di specifiche attività commerciali; atti terroristici a danno di cosiddetti siti sensibili come infrastrutture critiche, mezzi di trasporto, luoghi di affollamento pubblico, ecc.), nel corso degli anni sono divenuti così rilevanti da meritare un'appropriata valutazione e la realizzazione di specifici strumenti di contrasto e mitigazione anche in altri luoghi di lavoro. A titolo esemplificativo, possono essere citati episodi, verificatisi negli anni passati, di recapito di buste contenenti polveri e considerate sospette per il rischio antrace che hanno reso necessarie specifiche procedure di intervento in caso di pacchi o buste sospetti. Nonostante ciò, ancora oggi, in molti documenti di valutazione dei rischi, si rileva una scarsa attenzione nel processo di valutazione del rischio agli aspetti di security.

L'articolazione e le responsabilità della funzione di security dipendono, naturalmente, dalle caratteristiche e necessità dell'organizzazione pubblica o privata, in termini di probabilità di accadimento, caratteristiche di sito particolarmente "sensibile", dimensione organizzativa, estensione territoriale, tipologia di attività lavorativa.

Nei casi maggiormente critici, può essere individuata la figura di un security manager in possesso di adeguate conoscenze, abilità e competenze in conformità alla norma UNI 10459. Tale figura nasce con l'obiettivo di supportare le organizzazioni nel prevenire, affrontare e superare eventi lesivi e/o dannosi, attraverso un'attività di valutazione dei rischi e di messa a punto di strategie, piani operativi e azioni di mitigazione necessarie alla protezione delle persone e dei beni dell'azienda; figura che va a interagire con i soggetti della sicurezza aziendale previsti dal D.Lgs. 81/08.

La gestione della security, oltre a comprendere l'analisi e la valutazione dei contesti a rischio cui possono essere esposti i dipendenti, l'individuazione di punti critici, la stima della probabilità di accadimento dell'evento, la previsione degli effetti che un evento potrebbe provocare al sito e ai lavoratori, la messa a punto di possibili strategie difensive e di

mitigazione in merito ai punti di vulnerabilità rilevata, l'informazione e formazione sui rischi specifici ai dipendenti, deve inoltre prevedere la gestione dell'emergenza e della fase post-evento, attraverso un sistema di risposta capace di mobilitare sia le competenti funzioni aziendali, sia eventuali soggetti esterni (Vigili del Fuoco, forze di Polizia, soccorsi sanitari, ecc.).

La "formula base" tradizionalmente adottata nel processo di valutazione dei rischi, e semplificabile in

R=PxD

(R=rischio; P=probabilità di accadimento; D=entità o magnitudo del danno provocato), tiene conto della probabilità che determinati eventi possano verificarsi e della gravità del danno derivante dagli eventi medesimi. Nel caso del rischio di atti di terrorismo, avendo questo l'obiettivo di causare la massima perdita di vite umane, può avere un'importanza più che trascurabile sia nei casi in cui l'azienda eserciti attività che possono essere target di attacchi terroristici o di azioni criminose di elevata entità, sia nei casi aventi una probabilità bassa; infatti, in ogni caso resta elevata la magnitudo dell'evento.

Nei cosiddetti "siti sensibili", ovvero infrastrutture e luoghi di lavoro potenzialmente esposti a minacce di terrorismo e criminalità organizzata, si applicano protocolli appositi, secondo una modalità sinergica tra l'organizzazione (responsabile in prima istanza della salute e sicurezza dei propri lavoratori) e le istituzioni pubbliche competenti in materia di sicurezza nazionale.

Ad esempio, è noto come in ambito aeronautico, la sicurezza venga intesa nella duplice accezione di "safety" e di "security", dove per "safety" si intende la sicurezza dal punto di vista della progettazione, della costruzione, della manutenzione, dell'esercizio degli aeromobili, della salute e sicurezza del personale di volo, del personale tecnico e del personale addetto alla manutenzione; con il termine "security" ci si riferisce invece al complesso di misure volte a prevenire e contrastare atti illeciti nei confronti del sistema di trasporto aereo e aeroporti. Tuttavia, altri esempi possono venire dal trasporto pubblico metropolitano, dal settore ospedaliero, dal settore di produzione dell'energia, ecc., per i quali devono essere individuate soluzioni organizzative, tecnologiche ed

operative (controllo accessi, presidio del perimetro, gestione centralizzata del sistema di allarme, telecontrollo, guardiania etc.).

Tutela dei rischi da atti violenti

È bene ricordare come l'assicurazione obbligatoria Inail copra ogni incidente avvenuto per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni.

La causa violenta è un fattore che opera con azione intensa e concentrata nel tempo, e presenta le seguenti caratteristiche: efficienza, rapidità ed esteriorità; può essere provocata da sostanze tossiche, sforzi muscolari, microrganismi, condizioni climatiche e microclimatiche. Tuttavia, oltre a quelle elencate, una causa violenta può anche essere ogni aggressione che danneggi l'integrità psico-fisica del lavoratore, inclusi gli atti criminosi esercitati da terzi.

Così come, oltre ai tradizionali rischi previsti dai diversi Titoli del D.Lgs.81/08, il datore di lavoro deve includere nella valutazione, sulla base delle specifiche attività lavorative, anche i potenziali rischi da atti violenti (aggressioni, rapine, atti terroristici, ecc.), così gli infortuni legati a tali rischi vengono tutelati dall'Inail. La prestazione di lavoro determina l'esposizione a rischi anche attraverso le condizioni dell'ambiente in cui viene resa; nel rischio tutelato rientrano, quindi, anche circostanze straordinarie e imprevedibili, quali possono essere gli atti violenti provocati da terzi. Il rischio generico si trasforma in rischio generico aggravato se è affrontato per finalità lavorative; ciò implica la tutela dell'infortunio accaduto in attualità di lavoro, anche quando esso sia provocato da fatti delittuosi di terzi, purché il fatto abbia colpito il lavoratore nel corso di un'attività resa necessaria dall'espletamento del suo lavoro e purché i moventi non siano riconducibili a ragioni extraprofessionali dell'assicurato, così come specificato con la circolare Inail dell'8 luglio 1999 "Criteri per la trattazione dei casi di infortuni sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato".

Gli infortuni, definiti sulla base della variabile "Deviazione: Sorpresa, sbigottimento, violenza, aggressione, minaccia, presenza, - non precisato", nell'ambito di Industria e Servizi, accertati positivi e definiti al 31/10/2017, sono riportati nella Tabella 1.

È interessante notare che gli infortuni attribuiti alla voce "Violenza, aggressione, minaccia - proveniente da persone esterne all'impresa verso le vittime nel quadro della loro funzione (rapina in banca, aggressione ad autisti di autobus, ecc.)", pur in diminuzione nel quinquennio, risultano ancora oltre i 3.000 casi all'anno.

Tabella 1. Infortuni sul lavoro accertati positivi e definiti al 31/10/2017. Analisi per tipo deviazione e anno di accadimento. Tra parentesi sono riportati i casi mortali (Fonte: Inail - Banca dati statistica)

Deviazione	2012	2013	2014	2015	2016
Sorpresa, sbigottimento, violenza, aggressione, minaccia, presenza, - non precisato	1.340 (0)	1.361 (1)	1.214 (2)	1.111 (1)	1.236 (0)
Violenza, aggressione, minaccia tra dipendenti dell'impresa	751 (1)	769 (0)	771 (0)	701 (0)	613 (0)
Presenza della vittima o di un terzo che crea di per se stesso un pericolo per la vittima/per se stesso e, se del caso, per altri	1.523 (8)	1.164 (1)	1.230 (4)	1.162 (2)	1.108 (6)
Violenza, aggressione, minaccia - proveniente da persone esterne all'impresa verso le vittime nel quadro della loro funzione (rapina in banca, aggressione ad autisti di autobus, ecc.)	4.537 (2)	4.724 (6)	4.479 (3)	3.963 (4)	3.502 (3)
Aggressione, calca, violenza da parte di animali	1.097 (0)	1.138 (0)	1.204 (1)	1.087 (0)	1.116 (0)
Sorpresa, sbigottimento	835 (4)	550 (2)	669 (2)	873 (1)	484 (0)
Altra deviazione conosciuta del gruppo 80 non indicata qui sopra	816 (0)	329 (2)	250 (1)	405 (3)	338 (0)
Totale	10.899	10.035	9.817	9.302	8.397

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9801 del 2 ottobre 1998, aveva ritenuto indennizzabile l'omicidio di un lavoratore in Libia sul presupposto che il rapporto di causalità tra lavoro e rischio risiedeva nel fatto che il

lavoro in tale nazione, in quel determinato periodo, attesa l'ondata di fanatismo antitaliano, era pericoloso, essendo concreta la possibilità di essere oggetto di aggressioni.

Il Tribunale di Ravenna, con sentenza del 23 ottobre 2014, ha stabilito la responsabilità del datore di lavoro per un infortunio subito da un lavoratore a causa di un attentato terroristico. L'incidente si era verificato nel 2007 in Algeria e, sin dal 2006, le autorità italiane e straniere avevano avvertito le società operanti in Algeria, circa il pericolo di attentati, in particolare nei confronti di lavoratori stranieri. Chi esercitava un'impresa e lavorava in quel Paese, aveva l'obbligo di protezione dei propri lavoratori, riguardo al rischio-attentati. Le contromisure adottate dal datore di lavoro, come la blindatura del cantiere e l'impiego di un elicottero per il collegamento con l'aeroporto, non sono state valutate sufficienti dal Tribunale. L'attentato e quindi l'infortunio si erano, infatti, verificati durante lo spostamento del lavoratore con la macchina della ditta non blindata. Viste le notifiche da parte delle Autorità competenti sul rischio di attentati e le misure intraprese, il rischio di attentati era, quindi, una delle condizioni di rischio dell'attività lavorativa che l'impresa svolgeva e che avrebbe dovuto fronteggiare con misure protettive adeguate, così come richiesto dall'art. 2087 c.c..

Anche rimanendo nel territorio italiano, la sentenza n. 8486 della Corte di Cassazione del 8 aprile 2013, relativa a una richiesta di risarcimento presentata da un dipendente al proprio datore di lavoro per essere stato vittima di una rapina, ha stabilito che è in capo all'imprenditore valutare se l'attività della sua azienda presenti rischi extra-lavorativi di fronte al cui prevedibile verificarsi insorga il suo obbligo di prevenzione.

Tutela dei rischi per la salute dei lavoratori all'estero

La crescente globalizzazione dell'economia ha portato le imprese ad avere uffici e stabilimenti al di fuori del territorio nazionale e a inviare propri dipendenti all'estero: ciò non esonera certamente la responsabilità dei datori di lavoro, che devono assicurare idonee misure per la tutela della salute e della sicurezza secondo quanto previsto dalle norme italiane in tema di prevenzione e tutele assicurative.

È fondamentale una corretta valutazione dei rischi, della quale deve fare parte integrante la considerazione dei rischi ai quali sono esposti i lavoratori all'estero. In particolare, sono atti fondamentali:

- una completa analisi dei rischi, inclusi quelli naturali (terremoti, fenomeni meteorologici estremi, inondazioni, ecc.), sanitari (epidemie, presenza di vettori di patologie trasmissibili, ecc.) o da atti criminali (attacchi terroristici di varia natura, sequestri di persona, pirateria, ecc.);
- elaborazione di piani di emergenza ed evacuazione con eventuale rimpatrio;
 - informazione e formazione specialistica;
 - sorveglianza sanitaria, incluse profilassi e vaccinazioni ad hoc;
- analisi della normativa antinfortunistica locale e delle interazioni con quella italiana;
- pianificazione, organizzazione, coordinamento e gestione della trasferta;
- monitoraggio della situazione generale e aggiornamento costante su ogni avvenimento suscettibile di costituire un elemento critico.

In tale logica, il datore di lavoro italiano deve considerare i cosiddetti "rischi generici aggravati", ovvero i rischi concernenti le caratteristiche geografiche e climatiche della località estera, le condizioni sanitarie, le caratteristiche culturali, politiche e sociali della comunità, il rischio di guerre e l'adeguatezza delle strutture di supporto per l'emergenza e il pronto soccorso. Di conseguenza, le misure da adottare saranno procedure particolari, protocolli sanitari, vaccinazioni, notizie da fornire ai lavoratori sia in merito alla safety che alla security.

La Commissione per gli Interpelli, in risposta a un quesito in cui l'istante richiedeva "... Se nell'obbligo giuridico in capo al datore di lavoro della valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), così come disciplinato dagli artt. 15, 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/08 sia ricompresa anche la valutazione della situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come security, in particolare in paesi esteri ma non solo, legata a titolo esemplificativo ma non esaustivo ad eventi di natura geopolitica, atti criminali di terzi, belligeranza e più in generale di tutti quei fattori potenzialmente pericolosi per l'integrità psicofisica dagli equipaggi nei luoghi (tipicamente aeroporti, alberghi, percorso da e per gli stessi e loro immediate vicinanze) dove il personale navigante si trovi ad operare/alloggiare quando comandati in servizio", ha ribadito 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 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 (Commissione per gli Interpelli, Interpello n. 11/2016, Prot. n. 19841 del 25/10/2016).

Tra le fattispecie di rischio che possono coinvolgere i lavoratori italiani fuori dai confini nazionali, la più pericolosa oggi è certamente quella della crescente aggressività di gruppi terroristici che compiono attentati o, in alcuni casi, dei sequestri di persona. Gli attacchi terroristici, seppur effettuati in maggior misura in Paesi e aree in situazioni belliche o di notevole criticità e instabilità socio-politica come Siria, Libia, Iraq o Afghanistan, non hanno, infatti, risparmiato capitali europee e aree di altri Paesi. In ambito marittimo, un'altra minaccia rilevante è rappresentata dalla pirateria, fenomeno che interessa principalmente le zone del west Africa, del Corno d'Africa e dell'Indonesia, con una tendenza all'aumento del numero degli eventi.

In merito al rischio di contrarre malattie trasmissibili all'estero, in caso di permanenza in aree particolari, è fondamentale valutare la necessità di specifici protocolli sanitari sulla base della conoscenza dei dati sanitari del Paese estero in cui il lavoratore dovrà prestare la propria opera. Tale conoscenza trova sicuramente una fonte autorevole nei siti informativi del Ministero della salute e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. È opportuno rammentare che alcune malattie trasmissibili, da tempo eliminate in Italia, sono ancora endemiche o epidemiche in alcuni Paesi. Prima di partire, pertanto, è necessario essere a conoscenza della presenza di eventuali focolai epidemici (esempi recenti sono relativi alla diffusione del virus Zika in aree del sud America), dell'obbligo o meno di vaccinarsi contro specifiche malattie o, se è necessario, eseguire la profilassi raccomandata contro la malaria. È, pertanto, determinante il ruolo del medico competente che, caso per caso, valuterà la necessità o meno di intraprendere un piano di vaccinazione personale o specifiche profilassi, tenendo conto, oltre che dello stato di salute generale, anche della meta, della tipologia e della durata del viaggio.

Vi sono vaccinazioni, come quella contro la febbre gialla, obbligatorie per l'ingresso in alcuni Paesi, altre raccomandate dall'OMS per una protezione specifica, e altre consigliate in situazioni particolari.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale mette a disposizione delle aziende che inviano personale all'estero e a lavoratori che si recano all'estero di segnalare, il servizio "*Per chi lavora - Dove siamo nel mondo*". Tale servizio consente di segnalare, su base volontaria, i dati personali, al fine di permettere all'Unità di Crisi, nell'eventualità che si verifichino situazioni di grave emergenza, di pianificare con maggiore rapidità e precisione interventi di soccorso. I dati relativi al viaggio che si intende effettuare all'estero vengono utilizzati esclusivamente a fini istituzionali, per consentire cioè di essere rintracciati in casi di emergenze di particolare entità e gravità.

In ogni caso, la tutela delle persone all'estero, sotto i diversi profili di safety e security, richiede sicuramente una forte interazione tra soggetti privati e pubblici, che permetta di mettere a fattor comune informazioni, competenze, risorse professionali e strumentali, sia nella fase di prevenzione dei rischi che di gestione dell'emergenza.

Il fenomeno della mobilità extranazionale dei lavoratori ha portato in campo internazionale all'adozione di strumenti normativi idonei a coordinare e armonizzare le singole normative nazionali, per affermare i diritti di tutela previdenziale, assistenziale e sanitaria dei lavoratori. Ciò avviene attraverso i regolamenti dell'Unione Europea e le Convenzioni internazionali che l'Italia ha stipulato con alcuni Paesi extracomunitari, o, in assenza di queste, attraverso la normativa nazionale contenuta nella Legge 398/1987.

Legge 398/1987

La presenza di un lavoratore all'estero si può configurare attraverso situazioni diverse, quali ad esempio il trasferimento, la trasferta o il distacco. Il trasferimento è il mutamento definitivo del luogo della prestazione lavorativa e può comportare anche il mutamento della residenza o del domicilio per il quale si applica la Legge 398/1987. La trasferta è il mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione, su disposizione unilaterale del datore di lavoro, con previsione certa di rientro nella sede di lavoro di provenienza: in questo caso, a prescindere dall'esistenza o meno di convenzioni stipulate con Stati extraeuropei, il lavoratore rimane assoggettato integralmente alla legislazione italiana, e l'obbligo di comunicazione all'Inail, da parte del datore di lavoro, rimane solo nel caso in cui il lavoratore venga esposto a rischi diversi da quelli per i quali è stato già assicurato presso l'Istituto. I

lavoratori trasferiti o assunti per essere impiegati all'estero in Paesi extraeuropei non convenzionati devono essere obbligatoriamente assicurati presso l'Inail, come garantito dalla Legge stessa, al fine di ricevere la medesima tutela previdenziale prevista per i lavoratori di nazionalità italiana impiegati nello stesso settore con analoghe mansioni.

Le tutele e, quindi, le prestazioni per i lavoratori migranti che subiscono infortuni sul lavoro o sono affetti da malattia professionale sono stati estesi secondo un principio di bidirezionalità. I regolamenti e le leggi promossi dall'Unione Europea e gli accordi siglati con alcuni Paesi extraeuropei hanno portato all'estensione delle garanzie sia ai lavoratori italiani, che per motivi di lavoro si trasferiscono all'estero, sia ai lavoratori stranieri che si trovano a vivere una situazione analoga nel nostro Paese. Per i lavoratori extracomunitari o per gli italiani che si recano a lavorare in Paesi con i quali non è stata siglata una convenzione, invece, vige l'obbligatorietà dell'assicurazione.

Per quanto attiene alle prestazioni che riguardano gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il lavoratore ha diritto a continuare a beneficiare delle stesse all'estero, mediante l'erogazione diretta delle prestazioni economiche, mentre l'erogazione delle prestazioni sanitarie (quali ad esempio protesi, accertamenti medico-legali, grandi apparecchi) avverrà tramite l'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno.

Riferimenti normativi, sitografici e bibliografici

- 1. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Testo coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106
- 2. INAIL, Circolare 8 luglio 1999. Criteri per la trattazione dei casi di infortuni sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato
- 3. INAIL, Circolare n. 54 del 02 novembre 1988. Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori italiani operanti all'estero nei paesi extra comunitari.
- 4. Norma UNI 10459:2015 "Attività professionali non regolamentate Professionista della Security Requisiti di conoscenza, abilità e competenza"
- 5. Commissione per gli Interpelli, Interpello n. 11/2016 Prot. n. 19841 del 25/10/2016
 - 6. Inail, www.inail.it
 - 7. Ministero della salute, www.viaggiaresicuri.it
- 8. Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, www.dovesiamonelmondo.it
- 9. U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Preparing and Protecting Security Personnel in Emergencies, 2007

QUADERNI DELLA SICUREZZA AIFOS



Lugio - Settember 2017

