



Working Travellers

*Davide Venturi, Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna
Leopoldo Magelli, Provincia di Bologna*

1. Introduzione

La scelta del titolo in inglese non è dovuta a snobismo o ad esterofilia, bensì al fatto che con questo termine si identificano i lavoratori che per necessità di lavoro prestano la loro attività, per periodi più o meno lunghi, in paesi stranieri.

In Italiano vengono comunemente chiamati “trasfertisti”, ma il termine è ambiguo perché con la stessa parola si intendono sia i lavoratori che effettuano, più o meno regolarmente, periodi di lavoro all'estero (es. per installazione, manutenzione, riparazione di macchine o impianti, addestramento di personale locale, ecc.) sia i lavoratori che operano permanentemente e sistematicamente all'estero, in quanto le loro imprese (edili, costruzioni, estrazione petrolifera o di gas, etc.) svolgono la loro attività in paesi stranieri.

Dal punto di vista della correttezza del linguaggio, i primi andrebbero chiamati “lavoratori in trasferta”, i secondi “trasfertisti”.

Riportiamo infatti alcuni passaggi tratti da materiale INPS,

premettendo che non è semplice distinguere fra lavoratori in “trasferta” e lavoratori “trasfertisti”, il cui regime fiscale e previdenziale è stabilito, rispettivamente, dai commi 5 e 6 dell'art. 51 del Dpr n. 917/86 (Tuir). È il contratto individuale a fare la differenza fra lavoratori in trasferta e trasfertisti.

L'Inps individua i tre fattori che identificano un lavoratore “trasfertista”:

- la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo infatti può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro), ovvero dal contratto di lavoro stipulato con il lavoratore deve emergere che l'attività viene svolta in modo continuativo fuori dalla sede di lavoro legale dell'azienda;
- lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la **continua mobilità del dipendente** (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
- la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e

diversi, di una **indennità o maggiorazione di retribuzione** in misura fissa vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.

Ribadisce il Ministero del Lavoro che il lavoratore deve considerarsi “trasfertista” quando nel contratto individuale non sia indicata una **specificata sede di lavoro** essendo egli tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una **specificata maggiorazione di retribuzione**, senza che a tal fine rilevinno e tempi ed i luoghi di spostamento. Si applica, invece, il regime fiscale e contributivo delle trasferte di cui al comma 5 dell’art. 51 del Tuir quando il contratto individuale indica una sede di lavoro, spettando l’**indennità di trasferta** quando il lavoratore venga inviato a lavorare fuori dalla stessa.

Quanto sopra esula dall’argomento che affronteremo in questo inserto, che si occupa solo della salute e sicurezza dei “working travellers”, siano essi in trasferta o trafertisti, perché molti problemi sono comuni (altri invece no, ovviamente).

La nostra attenzione però sarà soprattutto orientata verso i lavoratori in trasferta, anche perché è sempre stato un problema tipico della struttura produttiva delle aziende della nostra regione, in particolare del settore meccanico (produzione di macchine automatiche, linee di montaggio, packaging, macchine per l’industria farmaceutica e alimentare, ecc.) che richiedeva e richiede tutt’ora che maestranze della ditta produttrice si rechino all’estero per seguire l’installazione e l’avvio delle macchine e impianti, garantire l’assistenza, addestrare il personale locale, ecc.

A livello nazionale, i lavoratori interessati sono qualche centinaio di migliaia: secondo stime del Ministero degli Esteri, citate nel volumetto di Anzelmo, Bianco e Castellino “le vaccinazioni negli ambienti di lavoro” (2002, CIC Edizioni Internazionali) gli italiani residenti all’estero per motivi di lavoro sono circa 5.000.000, di cui circa 150.000 nei paesi tropicali (si spiegherà a breve il perché di questa precisazione).

2. I problemi di salute e sicurezza dei “working travellers”

I “working travellers”, dal punto di vista della loro salute e sicurezza, si trovano di fronte a diversi tipi di problemi:

- a) i problemi di sicurezza intrinseci e tipici del loro lavoro, che sono fondamentalmente gli stessi se il lavoro si svolge in Italia o all’estero, mentre i punti successivi sono criticità aggiunte dal fatto di lavorare all’estero;
- b) problemi di sicurezza legati agli ambienti di lavoro in cui si va ad operare, che tra l’altro sono soggetti (ad eccezione dei paesi della UE, in cui le normative sono del tutto affini a quelle vigenti in Italia) a normative e regole diverse da quelle vigenti in Italia;
- c) problemi di relazione e comunicazione con gli altri lavoratori e dirigenti con cui si interagisce sul lavoro, legati alla lingua, alla cultura in generale ed in particolare a quella organizzativa e gestionale, anche della sicurezza; questo punto, come il precedente, affiora ancora alla specificità dello svolgimento del lavoro; il punto successivo invece travalica il campo ristretto del luogo di lavoro e delle attività di lavoro;
- d) problemi legati al contesto generale del paese in cui ci si trova ad operare (fattori climatici, condizioni igieniche dei luoghi, alloggi, alimentazione, fattori sociali e culturali, eventuali turbolenze politiche e sociali, eventuale alto livello di criminalità, stili di vita, leggi, usi e costumi locali, con particolare riferimento a comportamenti vietati o mal tollerati, ecc.)

3. Le misure preventive e protettive

Se questi, senza entrare nel dettaglio, sono i problemi principali, ci interessa qui tentare di delineare le possibili soluzioni, facendo riferimento sì alle leggi vigenti, se e in quanto applicabili, sia a buone prassi e norme di buona tecnica ove disponibili, sia infine alle più elementari norme di buon senso organizzativo e comportamentale.

Per quel che riguarda il punto a), non c’è nulla di particolare da dire, in quanto l’informazione, la formazione, l’addestramento, le procedure di sicurezza, l’uso dei DPI, in una parola il complesso delle misure preventive e protettive da attuare deve essere già definito ed attuato, sulla base della valutazione dei rischi.

Per quel che riguarda il punto b) e c) devono essere messe a punto e realizzate delle procedure organizzative, comportamentali, relazionali, che consentano al lavoratore in trasferta di operare col massimo di sicurezza possibile. In particolare, individuare dei referenti gerarchici ed organizzativi cui rapportarsi, degli interpreti, se necessario, di cui giovare, definire i comportamenti da seguire in caso di criticità (incluse le interferenze con lavoratori di altre imprese e di altri paesi), fino ai casi in cui deve essere rifiutata la prestazione se non sono garantite condizioni minime di sicurezza, fornire gli strumenti base di conoscenza delle normative e regole vigenti nei paesi in cui si opera e le tutele giuridiche.

Tutto ciò dovrebbe prima essere oggetto di specifiche intese, accordi, protocolli, con le ditte “ospitanti” e successivamente essere portate a conoscenza del lavoratore con specifici e mirati corsi di formazione, da attivare prima della partenza (ovviamente, in caso di ritorno in paesi o aziende in cui si è già operato, basterà un breve aggiornamento di questi percorsi formativi).

In questa logica una buona prassi da rispettare sarebbe quella di inviare, se possibile, almeno due persone (almeno in caso di “primo contatto” con un realtà nuova, di cui una già in possesso di esperienza specifica in situazioni similari).

Ci si potrebbe chiedere in quale normativa siano contenute tali indicazioni. A nostro avviso, è sufficiente attenersi al D.Lgs 81/2008, che impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi ed in particolare di valutare con particolare attenzione i rischi per tipologie particolari di lavoratori (art. 28, comma 2, lett. f: “**l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento**”), tra cui indubbiamente a pieno titolo rientrano i lavoratori in trasferta.

Una volta individuati i rischi, occorre individuare le misure preventive e protettive, su cui la normativa non si esprime in modo esplicito.

Ci pare che quelle da noi indicate, oppure, naturalmente, altre di pari efficacia, possano essere utili per ridurre il rischio. Ma sicuramente i problemi più critici per i trasfertisti attengono al punto d).

Anche in questo caso, la valutazione dei rischi è il passaggio fondamentale, mentre molta attenzione va dedicata al problema delle vaccinazioni (obbligatorie, opportune, consigliate), della sorveglianza sanitaria e naturalmente della formazione e informazione. Per questi problemi, ovviamente sono i paesi dei continenti extraeuropei, in particolare quelli tropicali, a presentare difficoltà.

Partendo sempre, con alcune integrazioni, dal prezioso vo-

lumetto Anzelmo, Bianco e Castellino “le vaccinazioni negli ambienti di lavoro” (2002, CIC Edizioni Internazionali), in caso di invio di uno o più lavoratori all'estero devono essere analizzati e presi in considerazione questi parametri :

- itinerario del viaggio;
- durata del soggiorno , che può essere breve (giorni o poche settimane) o lunga (mesi, più raramente anni, situazione che invece si concretizza per i veri e propri trasfertisti, vedi in prece;
- frequenza del soggiorno (una tantum, episodica, ripetuta, continua con pause in Italia, anche in questo caso con particolare riferimento ai veri trasfertisti);
- situazione del paese in cui ci si reca (zona geografica – es. altitudine- , situazione climatica, condizioni socio-culturali,
- leggi e norme d rispettare, con particolare attenzione a comportamenti vietati, condizioni igienico-sanitarie, con particolare riferimento ad eventuali focolai di patologie infettive, per cui occorre sempre disporre, accedendo alle fonti ufficiali del Ministero della Salute, di dati assolutamente aggiornati, condizioni politiche e di sicurezza e ordine pubblico, ecc.

In base a questi elementi potranno sia essere effettuati tassativi e importantissimi percorsi formativi, sia adottate le necessarie misure procedurali e organizzative (dalla scelta dei vettori con cui viaggiare alla scelta degli hotel e dei ristoranti, dall'indicazione di punti di riferimento locali, come consolati o ambasciate, e delle modalità di contatto, individuazione di figure per l'assistenza legale o medica, per motivi sanitari , di ordine pubblico, di sicurezza, informazioni sugli stili di vita da seguire, in particolare sui comportamenti mal tollerati o addirittura considerati illegali), sia attivate, per tempo ed in modo mirato, le necessarie misure vaccinali.

A questo proposito non si ritiene qui necessario entrare nel merito delle singole vaccinazioni necessarie (e delle eventuali

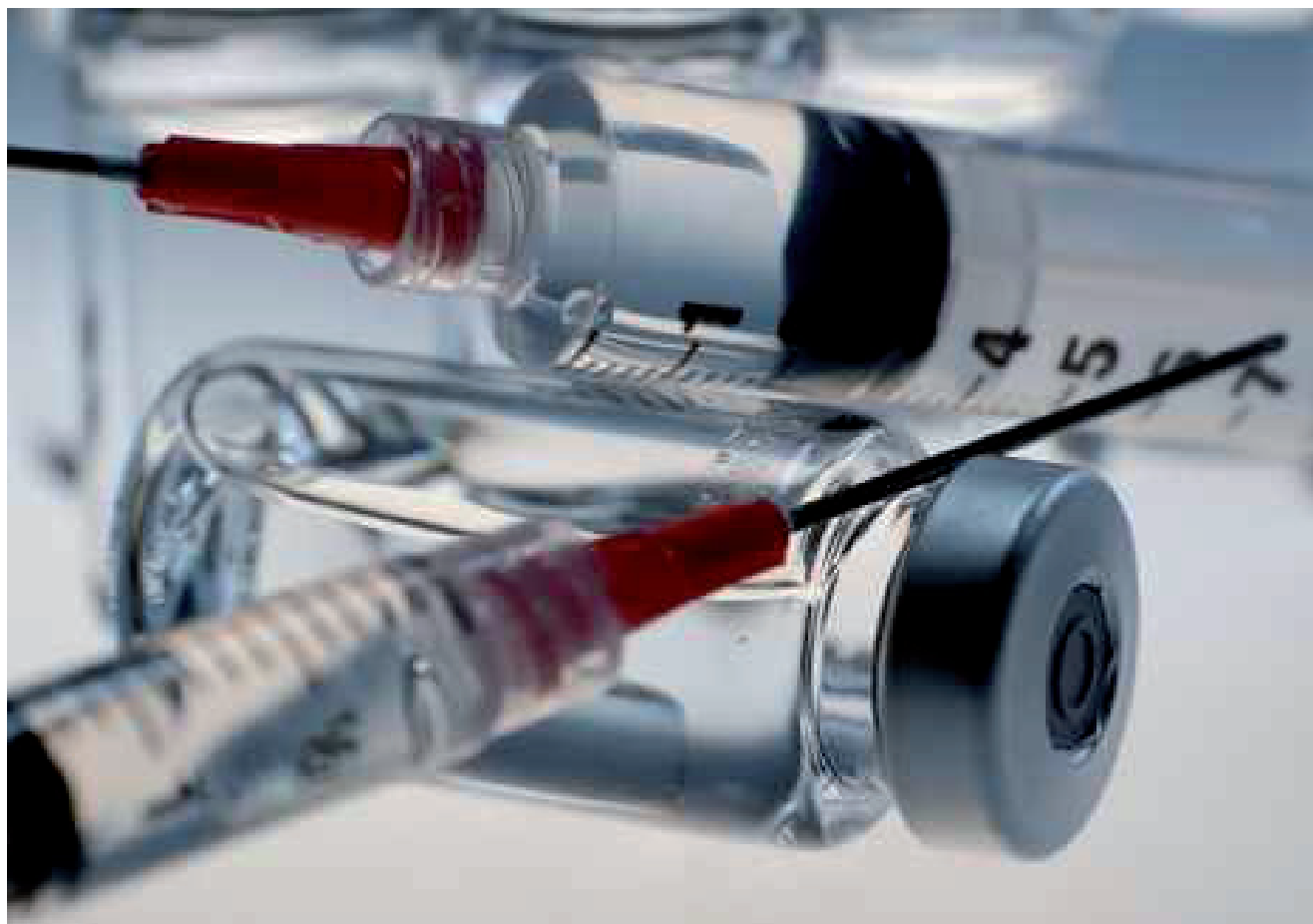
altre profilassi non vaccinali, come quella antimalarica), per cui i riferimenti sono le normative sanitarie internazionali (es. per la febbre gialla) , le indicazioni fornite dagli appositi servizi dei Dipartimenti di Prevenzione o Sanità Pubblica delle Aziende ASL (a Bologna, Servizio di Igiene Pubblica, Ufficio Vaccinazioni Internazionali, via Gramsci 12), le informazioni presenti sul sito del Ministero della Salute.

Solo per ricordare, a grandi linee, le vaccinazioni più importanti per i paesi tropicali, possiamo citare le vaccinazioni contro:

- epatite virale A e B
- tifo e paratifo
- tetano
- febbre gialla
- profilassi (non è una vaccinazione) antimalarica

Poi, a seconda dei paesi, del periodo, di eventuali segnalazione di focolai epidemici, del contesto in cui si andrà a operare o del lavoro che si svolgerà, possono essere necessarie altre vaccinazioni (es. antitubercolare, antimeningococcica, anti-rabbica, antileptospirosi, anti-encefalite, ecc.).

Naturalmente, andrà valutato anche, da parte del medico competente, lo stato di salute del lavoratore che viene inviato in trasferta, non tanto riguardo alla mansione (questo avviene già di norma) quanto riguardo al contesto in cui opererà (ad es. un lavoratore con problemi cardiocircolatori o respiratori che non controindicano la sua idoneità al lavoro in Italia potrebbe essere giudicato dal medico competente non idoneo ad effettuare una trasferta in zone e città -es. in Perù o Bolivia- collocate ad alta quota, che comportino giorni e giorni di permanenza a 3.500 – 4.000 metri), nonché riguardo al problema vaccinazioni. Naturalmente, accanto alle vaccinazioni (che ovviamente vanno effettuate in tempi utili per poter esplicitare il loro effetto protettivo dal momento in cui il lavoratore mette piede nel paese straniero di destina-



zione) devono essere fornite al lavoratore tutte le informazioni ed indicazioni utili per adottare comportamenti corretti (in campo alimentare, ma non solo) che riducano, in ogni caso, la probabilità di contrarre malattie infettive. È buona norma, concludendo, che venga quindi valutata con attenzione l'idoneità di un lavoratore ad effettuare una trasferta all'estero (non in linea generale, ma quella specifica trasferta che si prevede), tenendo conto non solo del suo stato di salute, ma anche della sua capacità di adattarsi dal punto di vista fisico ma anche psicologico alla situazione in cui si troverà ad operare.

E' anche bene ricordare che un accurato controllo medico andrebbe eseguito anche dopo il ritorno dalla trasferta e che il medico curante del lavoratore dovrebbe essere informato della stessa, in modo da poter tempestivamente intervenire qualora comparissero sintomi e disturbi correlabili ad eventuali patologie contratte durante la trasferta e manifestatisi tardivamente.

4. "Working travellers" e rapporti di lavoro

In primo luogo occorre chiarire che alla categoria dei "working travellers" possono appartenere sia i lavoratori autonomi sia quelli subordinati o parasubordinati (co. co.pro. associati in partecipazione, ecc.).

Infatti, si può dire che la nozione di "working traveller" non attiene tanto alla qualificazione del rapporto di lavoro, quanto piuttosto ad una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, comunque essa sia giuridicamente inquadrata.

In questo senso, ai fini prevenzionistici, occorre tenere presente il fatto che, anche se i lavoratori sono di fatto "working travellers", essi devono essere classificati secondo

le regole generali del Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008 che riguardano i criteri di applicazione soggettiva del Testo Unico.

Infatti, anche nel caso dei "working travellers", qualora essi siano lavoratori autonomi, essi devono essere considerati alla stregua dell'art. 21 del Testo Unico.

Al contrario, nell'ipotesi di lavoratori che hanno rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato, essi devono essere considerati come "lavoratori" in senso prevenzionistico ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del Testo Unico.

Nella generalità dei casi, dunque, non si pongono particolari problemi interpretativi per chi si occupa di sicurezza e si trova di fronte a lavoratori autonomi che possono essere considerati come "working travellers", in quanto non sussistono in tale ambito speciali categorie o istituti giuridici che qualificano i lavoratori in maniera differente rispetto alla categoria generale dei lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda invece i lavoratori subordinati, è bene avere presente alcune semplici nozioni che riguardano la qualificazione di speciali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che riguardano in particolare proprio quei soggetti che per lavoro sono sottoposti a frequenti spostamenti.

In questo senso si propone la seguente tabella esplicativa che riguarda i lavoratori in trasferta, i trasfertisti, i lavoratori distaccati e i lavoratori che operano in regime di distacco internazionale (comunitario).

Per ciascuna categoria si fornisce una breve definizione e si focalizza la questione delle modalità con cui viene esercitato il potere direttivo, fondamento dell'obbligo di garanzia in materia di salute e sicurezza stabilito dall'art. 2087 c.c. e dalla legislazione speciale.

LAVORATORI	DEFINIZIONE	POTERE DIRETTIVO E OHS
<i>Lavoratori in trasferta</i>	Sono lavoratori che temporaneamente e in maniera occasionale prestano la propria opera al di fuori del posto di lavoro (fuori dal Comune, Italia, Estero). Hanno certezza del ritorno al termine della trasferta (diverso dal "trasferimento", che è definitivo).	Il lavoratore resta sottoposto al potere direttivo esercitato dal proprio datore di lavoro. E' quindi sempre parte della organizzazione del datore di lavoro, anche quando essa "si sposta" dalla sede dell'azienda (si veda l'esempio dell'appalto ed effetti su DUVRI, redazione DVR/POS, ecc.).
<i>Trasfertisti</i>	La categoria ha una propria autonomia in realtà ai fini contributivi e fiscali (art. 51, co. 6, TUIR), per il particolare regime che per questi lavoratori ha la "indennità di trasferta" erogata in busta paga. Occorre notare che essi operano stabilmente e ordinariamente al di fuori dal proprio posto di lavoro.	Questi lavoratori restano sottoposti al potere direttivo esercitato dal proprio datore di lavoro (vedi sopra), e tuttavia la valutazione dei rischi per essi deve tenere conto della speciale modalità in cui la prestazione di lavoro viene concretamente effettuata (art. 28, co. 1, TUSIC), in quanto si tratta di veri e propri "working travellers".
<i>Distaccati</i>	Sono lavoratori che operano nell'interesse del datore di lavoro "distaccante" e per un periodo determinato (o determinabile) presso un diverso datore di lavoro ("distaccatario") (art. 30 D.Lgs. n. 276/2003).	Ai fini della salute e sicurezza, si veda l' art. 3, comma 6 , TUSIC. La tutela sostanziale del lavoratore spetta al datore di lavoro "distaccatario" che concretamente lo utilizza ed esercita il potere direttivo. A lui spetta la valutazione dei rischi connessa alla possibile condizione di "working traveller" del lavoratore.