



LA GESTIONE DEI RISCHI PER I LAVORATORI CHE VIAGGIANO



Via Lucullo, 3
00187 Roma
Tel.: +39 06 42012372
Fax: +39 06 42012404
info@ebnt.it
www.ebnt.it

Soci EBNT:



Federreti
Federazione Sindacale Reti e
Servizi per la Mobilità



La gestione dei rischi per i lavoratori che viaggiano



L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federesti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, UILTuCS - UIL.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico- scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo. EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro. L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti. EBNT ha investito sul valore della bilateralità, interpretando le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.



Dal 1996, AGSG – Agenzia Generale Studi e Gestioni assiste imprese, lavoratori, organizzazioni ed enti pubblici e privati offrendo servizi completi e integrati in diversi ambiti professionali. In trent'anni di attività, AGSG ha sviluppato un modello di intervento fondato sulla qualità progettuale, sulla competenza tecnica e sull'attenzione costante ai fabbisogni reali delle organizzazioni e delle persone.

La missione di AGSG è sostenere lo sviluppo delle competenze, la crescita organizzativa e la competitività delle realtà con cui collabora, attraverso attività di formazione continua, finanziata a mercato, consulenza, qualificazione professionale e orientamento al lavoro,

nonché stampa, editoria e ricerca sui temi del mercato del lavoro e della sicurezza sul lavoro.

L'esperienza maturata, l'integrazione dei servizi, la qualità dei professionisti coinvolti e la capacità di operare su tutto il territorio nazionale rendono AGSG un partner affidabile e riconosciuto.

Il 2026 rappresenta un traguardo significativo e, al tempo stesso, un impegno rinnovato: continuare a operare con serietà, responsabilità e visione.

Proprietà riservata

Il volume “La gestione dei rischi per i lavoratori che viaggiano”, è di esclusiva proprietà dell’Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo che ha acquisito il diritto di utilizzarli, cederne la proprietà o diffonderli in modo parziale o totale in qualsiasi forma, direttamente o indirettamente.

L’opera è stata realizzata grazie al contributo che le imprese ed i lavoratori sono tenute a versare agli Enti Bilaterali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo stipulato il 6 ottobre 1994 e successive modifiche ed integrazioni.

L’elaborazione della ricerca è stata realizzata da A.G.S.G. S.r.l..

Autori: dott.ssa Paola Ricciardi, dott.ssa Ilaria Barra e dott. Antonio Terracina.

Coordinamento: dott. Mauro Munari.

Editing: Sara Vasta.

Sommario

Introduzione	4
Capitolo 1 - Le tipologie di rischi lavorativi.....	7
Capitolo 2 - Le norme tecniche e il loro ruolo nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.....	14
2.1 Le norme tecniche gestionali.....	18
2.2 Le norme tecniche della serie ISO/IEC 31000	21
Capitolo 3 - La valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro e in viaggio.....	24
3.1 La valutazione dei rischi in viaggio	30
3.2 Il rischio Paese	31
3.2.1 Rischi geopolitici e di sicurezza	32
3.2.2 Rischi logistici e infrastrutturali	33
3.2.3 Rischi culturali e sociali	33
3.2.4 Rischi di isolamento sociale e difficoltà relazionali.....	34
3.2.5 Rischi climatici e ambientali	34
3.2.6 Rischi sanitari e biologici	35
3.3 La sorveglianza sanitaria per i lavoratori che viaggiano.....	36
3.3.1 Sorveglianza sanitaria pre-partenza.....	36
3.3.2 Sorveglianza sanitaria al rientro.....	37
3.3.3 Gestione del rischio infettivo.....	37
Capitolo 4 - La norma UNI ISO 31030	44
4.1 Risk Management	44
4.1.1 Evoluzione storica	45
4.1.2 Concetto di rischio	46
4.1.3 La norma UNI ISO 31000:2018	48
4.2 Il risk travel management	53
4.2.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto.....	56
4.2.2 Strategia di gestione dei rischi in viaggio.	62
4.2.3 Individuare e applicare le misure per ridurre i rischi.....	68
4.2.4 Garantire comunicazioni efficaci prima, durante e dopo il viaggio	70
4.2.5 Monitorare i risultati e miglioramento continuo	73
4.2.6 Documentare e registrare in modo accurato attività, decisioni e incidenti	75
4.2.7 Scenari specifici e approfondimenti pratici	76

Appendice I	79
Appendice II	86

Introduzione

Il diritto al lavoro è sancito dalla costituzione del nostro Paese e su di esso si fonda la Repubblica Italiana¹. Accanto ad esso, la stessa costituzione che riconosce per ogni cittadino il diritto al lavoro sancisce il diritto inalienabile alla salute² come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività.

Il lavoro svolto dall'individuo non può pertanto pregiudicare in alcun modo la sua salute. È questo l'assunto fondamentale che ha origini lontane nel tempo e che ha visto nel corso dei secoli diversi protagonisti. Già colui che è considerato il padre della medicina scientifica, Ippocrate (460 a. C. circa - 370 a. C. circa) incoraggiava i propri allievi ad indagare sull'attività lavorativa dei pazienti per individuare una correlazione tra le patologie rilevate e le loro condizioni di vita. Successivamente, nel XVI secolo, il medico tedesco George Bauer, noto ai più con il nome latino Giorgio Agricola, evidenziò una correlazione tra il lavoro nelle miniere e l'insorgere di una malattia a carico dei polmoni dei minatori, oggi da tutti conosciuta come



silicosi, riportando le risultanze dei suoi studi nel trattato *“De Re Metallica”*. Sempre nello stesso periodo, Paracelso, filosofo, alchimista e medico, pubblica il *“De Morbis Metallicis seu Mineralibus”*, in cui oltre a dare evidenza dei pericoli per la salute dei minatori studia anche quella dei lavoratori delle fonderie, ipotizzando gli effetti nocivi di arsenico, piombo mercurio per l'organismo umano. Per il primo trattato scientifico sulle patologie lavoro-correlate occorre attendere il 1700, quando Bernardo Ramazzini, un professore dell'Università di Medicina di Modena e Padova, scrive il *“De Morbis Artificum Diatriba”*, il cui originale è ad oggi conservato nella sede centrale INAIL di palazzo Brasini nel cuore di Roma.

In sostanza, nel suo trattato, Ramazzini riporta uno studio approfondito dei fattori di rischio legati ad ogni lavorazione arrivando a proporre per ogni tipologia di ambiente lavorativo da lui studiato una serie di possibili misure di prevenzione da adottare.

¹ Costituzione della repubblica italiana, artt. 1 e 4

² Costituzione della repubblica italiana, art. 32

L'attenzione per la salute e sicurezza dei lavoratori e per i rischi lavorativi nel corso dei secoli è andata crescendo e, nel 1948, la costituzione italiana ha in realtà rinforzato e sottolineato un sistema legislativo che già era intervenuto a tutela dei lavoratori. Il Codice Penale nel 1930 aveva introdotto, infatti, sanzioni³ per *“chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia (...)”*, mentre è del 1934 la legge n. 653 che regola e tutela il lavoro delle donne e dei fanciulli, riconoscendo la *“necessità di particolari accorgimenti per categorie specifiche di lavoratori”*.

A stringere ancor più il cerchio interviene nel 1942 il Codice civile il cui articolo 2087 è ancor oggi citato in numerose sentenze giudiziarie: *“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”*.

È la norma cardine del sistema di tutela dei lavoratori che impone l'adozione di tutte le misure di prudenza, diligenza e osservanza delle norme tecniche e dell'esperienza, ancor prima delle specifiche previsioni normative.

Norme specifiche furono poi emanate nel corso anni '50, con il D.P.R. 547/1955: *“Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”*, il D.P.R. 164/1956: *“Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nel settore delle costruzioni”* e il D.P.R. 303/1956 *“Norme per l'igiene del lavoro”*.

Ciò si rese necessario anche a causa della significativa crescita economica che si verificò in quegli anni che, accanto al benessere e allo sviluppo delle attività lavorative, portò con sé un notevole aumento degli infortuni e delle malattie professionali.

Parallelamente, iniziò a prendere corpo la necessità che la tutela del lavoratore, per essere completa, dovesse prevedere un risarcimento in caso di compromissione permanente della salute o dell'abilità al lavoro; pertanto nel 1965, venne emanato il D.P.R. del 30 giugno, numero 1124, che racchiudeva il *“testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”*, che disponeva e garantiva una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Pochissimi anni dopo nel 1970, il diritto alla salute e sicurezza durante il lavoro, fu ulteriormente sancito dallo statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, che, tra le altre cose, riconosce al lavoratore il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali per il tramite delle sue rappresentanze, promuovendo la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure atte a preservare la sua salute e integrità fisica.

³ Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398- Codice penale, art. 437

In questo quadro anche in Europa si assisteva alla progressiva presa di coscienza della necessità di disciplinare in modo più preciso, razionale e rigoroso le condizioni di lavoro, cosa che portò alla fine degli anni '80 all'emanazione della Direttiva 89/391/CEE del Consiglio dei Ministri del 2 giugno 1989, che introdusse, accanto ai concetti già applicati della massima sicurezza tecnologica possibile, i principi fondamentali di programmazione, pianificazione e prevenzione al fine di promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Una svolta epocale questa che ha introdotto nell'ordinamento europeo il principio e l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza durante il lavoro, che fu introdotto in Italia, in recepimento della direttiva 89/391/CEE, cinque anni dopo con il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Al centro di questo nuovo approccio prevenzionale e organizzativo c'è l'uomo, il suo diritto all'integrità fisica e morale e il suo dovere per la cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Ma c'è anche l'obbligo per il datore di lavoro (DL) di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza che possono essere presenti sul luogo di lavoro e di adottare specifiche misure di prevenzione e protezione per prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi individuati.

Sul medesimo approccio è basato il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto a tutti come "testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", un disposto normativo nato dall'esigenza di riunire e armonizzare il complesso quadro legislativo che si era sviluppato in Italia a partire dagli anni '50 che ha abrogato diverse precedenti normative riguardanti la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e che ad oggi è la norma principale di riferimento per la tutela dei lavoratori.

Capitolo 1 - Le tipologie di rischi lavorativi

Pilastro fondante del sistema di tutela dei lavoratori è la valutazione dei rischi definita come *“la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento”*⁴.

Quanto sopra si traduce in un processo sistematico in cui vengono inizialmente identificati i potenziali pericoli presenti sul luogo di lavoro, ad esempio una macchina, un impianto, una sostanza chimica pericolosa, etc., e viene successivamente valutata la possibile interazione dei lavoratori con questi pericoli, ovvero l’esposizione al rischio.

Come espresso anche nella definizione di valutazione dei rischi, questa deve riguardare tutte le possibili tipologie di rischio. Una prima grande distinzione fra le varie tipologie può essere fatta dividendole in tre macrocategorie: rischi sul lavoro, rischi in itinere e rischi in trasferta.

Sono tutte tipologie di rischio correlate all’attività lavorativa, tuttavia il lavoratore può esservi esposto in luoghi e momenti differenti e anche la loro valutazione da parte del DL e l’attività di vigilanza di quest’ultimo sull’efficacia delle misure di prevenzione e protezione messe in atto per minimizzare tali rischi, deve essere esercitata con modalità diverse per ciascuna macrocategoria.

I rischi sul lavoro

Sono tutti quei rischi a cui il lavoratore può essere esposto durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, nei luoghi di lavoro dell’azienda o comunque all’interno dell’organizzazione aziendale. Sono rischi tipicamente legati alle mansioni svolte durante la giornata, possono dipendere dall’ambiente di lavoro come nel caso di rischi di scivolamenti, cadute e urti o rischi legati ai parametri microclimatici (temperatura, velocità e umidità dell’aria) o possono dipendere dal tipo di attività svolta che comporta ad esempio l’uso di attrezzature e macchinari o la movimentazione manuale di carichi. Sempre legati al tipo di attività svolta, vi possono anche essere rischi legati all’esposizione ad agenti chimici o biologici, rischi di incendio, rischi elettrici, rischio rumore etc. Tra i vari rischi sono ricompresi anche quelli legati all’organizzazione del lavoro, fra i quali ad esempio

⁴ Art. 2, comma 1, lettera q) D. Lgs. 81/08 e smi

sono annoverati i rischi da stress lavoro-correlato o i rischi legati alle differenze di genere, età o provenienza da altri Paesi.



Per questa tipologia di rischi, il DL dopo averli valutati, coadiuvato dal servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente, può attuare le misure di prevenzione e protezione che ritiene più idonee ma, soprattutto, può monitorare l'ambiente di lavoro per il tramite anche, ove presenti, dei

dirigenti e dei preposti alla sicurezza. Può pertanto verificare che le procedure di lavoro siano rispettate, che eventuali macchine ed attrezzature, sostanze pericolose, etc. siano usate correttamente e in sicurezza, che l'ambiente di lavoro sia idoneo secondo i dettami del D.Lgs. 81/08 o che l'organizzazione del lavoro sia ottimale e tale da garantire il benessere dei lavoratori e minimizzare la loro esposizione ai rischi. In un'ottica quindi di continuo miglioramento dal punto di vista della salute e sicurezza.

I rischi in itinere

I rischi in itinere, pur non riguardando uno specifico ambiente di lavoro, sono rischi connessi all'attività lavorativa. Normalmente si parla di rischi in itinere riferendosi ai rischi ai quali il lavoratore può essere esposto durante il normale tragitto tra:

- ✓ la sua abitazione e il luogo di lavoro e viceversa;
- ✓ tra due luoghi di lavoro in caso di più sedi lavorative della stessa azienda o di più rapporti di lavoro;
- ✓ tra il luogo di lavoro e il luogo abituale di consumazione dei pasti sia in andata che al ritorno, in caso di assenza di una mensa aziendale.

Pur non essendo rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sono ritenuti collegati all'attività lavorativa, poiché anche i tragitti sopra descritti sono funzionali all'attività lavorativa. Il termine "*in itinere*", dal latino "*lungo il percorso*", "*in viaggio*" si riferisce specificatamente a tali spostamenti.

Pertanto, anche gli infortuni incorsi ai lavoratori in itinere sono equiparati a tutti gli effetti agli infortuni sul lavoro e rientrano nella tutela assicurativa INAIL⁵. Tuttavia, per il suo riconoscimento devono essere rispettate alcune condizioni fondamentali:

- ✓ **percorso**: il tragitto lungo il quale avviene l'infortunio deve essere diretto; ovvero il normale percorso più breve ragionevolmente possibile senza deviazioni che non possano essere giustificate;
- ✓ **mezzo di trasporto**: normalmente per gli spostamenti devono essere utilizzati mezzi pubblici o biciclette o percorsi a piedi.



Diversamente l'uso del mezzo privato, per essere coperto dalla tutela assicurativa, deve essere indispensabile o ragionevole, motivato ad esempio da distanze e tempi eccessivi utili a raggiungere il luogo di lavoro o dall'inadeguatezza dei mezzi pubblici o altro, non vi sono parametri standardizzati ma la valutazione dell'opportunità di aver usato il proprio mezzo viene valutata caso per caso una volta che si verifica l'infortunio.

Dal 2019 anche i monopattini elettrici⁶ sono compresi nella copertura assicurativa, sempre che siano rispettate le condizioni relative al percorso ragionevole;

- ✓ **colpa del lavoratore**: l'evento infortunistico non deve essere causato da comportamenti imprudenti quali guida senza patente, abuso di alcol e droghe, deliberate violazioni del codice stradale o da attività estranee al lavoro effettuate durante il tragitto.

Il rischio in itinere, inteso come rischio connesso agli spostamenti del lavoratore tra l'abitazione e il luogo di lavoro, non rientra tra i rischi oggetto di valutazione ai sensi del D.Lgs. 81/08, in quanto estraneo alla sfera di organizzazione e controllo del datore di lavoro. Resta ferma la tutela assicurativa INAIL prevista dalla normativa vigente.

Tuttavia, il DL può adottare misure organizzative utili in ottica di prevenzione come fornire ai lavoratori informazioni sui comportamenti sicuri alla guida; promuovere la mobilità sostenibile;

⁵ D.Lgs. 38/2000, art.12 e D.P.R. 1124/1965

⁶ Legge 169/2019

attivare servizi di trasporto aziendali o introdurre flessibilità degli orari di lavoro allo scopo di evitare comportamenti imprudenti dei lavoratori durante i tragitti casa lavoro nel timore di tardare.

I rischi in trasferta

Sono rischi a cui il lavoratore è esposto quando svolge attività lavorativa fuori dalla sede abituale, su incarico del datore di lavoro.

Cambiare sede di lavoro può comportare, dal punto di vista normativo, diverse tipologie di rapporto che si distinguono per le responsabilità del DL che incarica inizialmente il lavoratore.

Nel caso ad esempio del trasferimento, si tratta di un cambiamento di sede e pertanto di luogo di lavoro, tendenzialmente definitivo con rapporto di lavoro regolato da un contratto estero.

Nel distacco, invece, vi è un cambiamento temporaneo del luogo di lavoro e la temporanea sospensione del contratto originario di assunzione con stipula di un contratto estero che regola il rapporto di distacco.

La trasferta implica uno spostamento temporaneo di durata variabile richiesto dall'azienda per esigenze di servizio. Diversamente dai rischi in itinere, il lavoratore è considerato in attività lavorativa anche durante lo spostamento e il soggiorno per l'intera durata della missione.

Negli anni successivi alla fine della pandemia da Covid-19, si è verificato un nuovo sviluppo della mobilità nazionale e internazionale, anche dovuta all'incremento dell'utilizzo di piattaforme di comunicazione on line, che ha contribuito ad abbattere le barriere geografiche ampliando gli interessi delle aziende oltre i confini delle loro sedi principali. Ne è scaturita una maggiore mobilità dei lavoratori da un Paese all'altro.



Tuttavia, ciò ha coinciso con una maggiore instabilità che si è creata nel contesto internazionale con aumento dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori soprattutto quando si recano all'estero.

Nel caso del trasferimento e in parte anche nel distacco gli oneri di tutela non rimangono a carico del DL originario. Nel trasferimento, infatti è necessario applicare la normativa per la salute e sicurezza dei lavoratori del Paese ospitante e ciò viene normalmente fatto dal DL di quel Paese. Nel

caso del distacco il DL rimane quello distaccante tuttavia gli oneri e le responsabilità di tutela sono condivisi poiché in capo al DL distaccante permangono gli obblighi formativi e informativi generali, mentre la valutazione dei rischi specifici sul nuovo luogo di lavoro e la formazione su questi rischi nonché le relative misure di prevenzione e protezione sono in capo al DL distaccatario, si veda in merito anche quanto illustrato nel paragrafo 3.1.

Per ciò che riguarda le trasferte, il DL rimane quello originario, così come non vi è cambiamento contrattuale del rapporto di lavoro, pertanto, il DL è tenuto a rispettare integralmente gli obblighi di formazione e informazione del lavoratore⁷ con particolare riguardo ai rischi specifici del Paese e del luogo di lavoro ospitante e a verificare l'idoneità del lavoratore alla trasferta anche, in collaborazione con il medico competente.

In sostanza il datore di lavoro, nel documento di valutazione dei rischi (DVR), ha l'obbligo di valutare anche il rischio derivante dal lavoro oltre confine.

Nella tabella seguente (Tabella 1) è riportata una sintesi delle differenze fra i diversi tipi di mobilità dei lavoratori, le relative tutele e le conseguenti responsabilità del datore di lavoro.

⁷ D. Lgs.81/08 e s.m.i, art.37 e accordo stato regioni del 17 aprile 2025

Tabella 1 – Tipologie di spostamento, obblighi e responsabilità

Tipologia di situazione	Descrizione	Obblighi ai sensi del D.Lgs. 81/08	Responsabilità del DL	Note
Rischio itinere	Rischio connesso agli spostamenti del lavoratore tra abitazione e luogo di lavoro	Fuori dalla sfera di organizzazione e controllo del datore di lavoro	Non sussiste obbligo di valutazione specifica; possibile adozione di misure di prevenzione organizzative e informative (es: informazione sulla guida sicura, mobilità sostenibile, flessibilità oraria, trasporto aziendale)	
Trasferta	Spostamento temporaneo, di durata variabile, disposto dal DL per esigenze di servizio	Il lavoratore è considerato in attività lavorativa durante lo spostamento e il soggiorno per tutta la durata della missione	Responsabilità del DL estese all'intera durata della trasferta, inclusi spostamenti e soggiorno; obbligo di valutazione e gestione dei rischi connessi	Esposizione aggiuntiva al rischio Paese
Trasferimento	Cambiamento di sede lavorativa tendenzialmente definitivo	Luogo di lavoro stabile nel Paese ospitante	Le responsabilità di tutela non restano in capo al DL originario; applicazione della normativa di salute e sicurezza del Paese ospitante, normalmente a carico del DL locale	Regime giuridico e previdenzionistico regolato dal contratto estero
Distacco	Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro su incarico del DL originario	Rapporto di lavoro mantenuto con il DL distaccante; attività svolta presso il distaccatario	Responsabilità condivise: DL distaccante: → obblighi formativi e informativi generali DL distaccatario → valutazione dei rischi specifici, formazione specifica e misure di prevenzione e protezione	

I rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori in trasferta sono molteplici, possono infatti derivare dai mezzi di trasporto utilizzati per gli spostamenti (mezzi su strada, treno, aereo, etc.), dalla permanenza in strutture ricettive, da condizioni ambientali o climatiche diverse, da affaticamento, stress e carichi di lavoro elevati o comunque impegno mentale “*settato sul lavoro*” 24 ore su 24, ma anche da soggiorni in paesi instabili dal punto di vista geopolitico.

La valutazione dei rischi secondo il testo unico “(…) *deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari* (...)”⁸ pertanto il DL è tenuto anche a valutare i rischi connessi alle trasferte dei propri lavoratori; fornire informazioni e istruzioni adeguate; adottare misure organizzative per limitare i rischi, ad esempio pianificare i viaggi, i tempi di riposo, scegliere i mezzi di trasporto, valutare la stabilità dei paesi di destinazione, etc..

Risulta fondamentale, quindi, per i datori di lavoro comprendere quali azioni adottare per assicurare la salute e sicurezza dei propri lavoratori anche all'estero considerando le peculiarità delle destinazioni.

È in questo contesto che è nato uno standard internazionale, la norma UNI ISO 31030 – Travel Risk Management (TRM), che fornisce un insieme di indicazioni per la gestione delle incognite legate a trasferte e viaggi di lavoro e suggerisce alle aziende strategie da adottare per identificare, valutare e mitigare i rischi legati ai viaggi di lavoro. Tale standard è stato pubblicato dall'ISO - International Organization for Standardization, il principale ente mondiale per la definizione di norme tecniche. La norma è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, indipendentemente dal settore o dalle dimensioni, non si applica al turismo e ai viaggi legati al tempo libero, se non in relazione ai viaggiatori che viaggiano per conto dell'azienda.

Il travel risk management è diventato un elemento chiave nella pianificazione delle trasferte, tanto che a gennaio 2025 è stato pubblicato sul sito della Società Italiana di Medicina del Lavoro un documento che fornisce linee guida pratiche per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori durante i periodi trascorsi all'estero recependo lo standard internazionale UNI ISO 31030: *Documento di Orientamento Professionale per il medico competente: aspetti pratico-gestionali del lavoratore all'estero*.

⁸ D. Lgs.81/08 e smi, art.28

Capitolo 2 - Le norme tecniche e il loro ruolo nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro si fonda su un sistema articolato di norme giuridiche, obblighi organizzativi e strumenti operativi. All'interno di questo sistema, le norme tecniche svolgono un ruolo strategico, definendo standard operativi e linee guida per la definizione di specifiche caratteristiche di prodotti, processi o servizi, "traducendo" i principi generali della legge in soluzioni pratiche e sicure. La norma tecnica si differenzia dalla norma giuridica, mentre quest'ultima stabilisce l'obbligo di garantire la sicurezza, la norma tecnica indica "come" raggiungere tale sicurezza nella pratica. La principale caratteristica delle norme tecniche è la loro applicazione volontaria: mentre la norma giuridica è obbligatoria ed espone a sanzioni in caso di inadempienza ai suoi dettami, quella tecnica è volontaria può diventare vincolante se viene richiamata da una legge o se rappresenta l'unico modo per dimostrare il rispetto della "regola dell'arte".

All'interno del testo unico per la salute e sicurezza sul lavoro la norma tecnica viene definita come: *"la specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione la cui osservanza non sia obbligatoria"*⁹

Il D.Lgs. 81/08 richiama frequentemente il principio dell'adozione di misure tecniche adeguate e aggiornate. In questo quadro, le norme tecniche diventano strumenti essenziali per interpretare correttamente gli obblighi di legge.

Diversi sono gli organismi di normazione riconosciuti che lavorano alla definizione di regole condivise e valide su base volontaria definendo requisiti e metodi applicabili a prodotti, processi, servizi e sistemi organizzativi, con l'obiettivo di garantire livelli minimi di sicurezza, qualità e affidabilità. I principali a livello nazionale sono:



- ✓ UNI (Ente Italiano di Normazione): ente che elabora norme tecniche per tutti i settori industriali, commerciali e del terziario, esclusi elettrico ed elettrotecnico;

⁹ D. Lgs. 81/08 e smi, art. 2, comma 1, lettera u)

- ✓ CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano): ente responsabile della normazione tecnica nel settore elettrotecnico, elettronico e delle telecomunicazioni;

gli alter ego europei degli enti nazionali sono:

- ✓ CEN (Comitato Europeo di Normazione): sviluppa norme tecniche europee (EN) per la maggior parte dei settori, in collaborazione con ISO;
- ✓ CENELEC (Comitato Europeo di Normazione Elettrotecnica): competente per la normazione nel settore elettrotecnico ed elettronico;

allargando ancor più il campo a livello mondiale i principali enti di normazione sono:

- ✓ ISO (International Organization for Standardization): principale organizzazione mondiale per la normazione in tutti i settori, eccetto elettrotecnica ed elettronica;
- ✓ IEC (International Electrotechnical Commission): l'ente mondiale di riferimento per gli standard elettrici, elettronici e delle tecnologie correlate.

La produzione di norme tecniche armonizzate relative a prodotti e processi non ha impatto solamente sulla salute e sicurezza sul lavoro, ma è nata anche con il fine di:

- ✓ migliorare la sicurezza dei prodotti e del loro processo di realizzazione;
- ✓ ridurre l'impatto ambientale di un'impresa e ampliare i mercati attraverso la libera commercializzazione di prodotti e servizi realizzati e forniti a "regola d'arte" in Europa e nel mondo.

Per comprendere la nascita degli enti di normazione occorre tornare agli inizi del Novecento quando, in pieno progresso tecnologico, si sentì l'esigenza di favorire lo sviluppo del commercio sia a livello nazionale che internazionale attraverso l'adozione di norme comuni che regolassero i processi produttivi.

Nacquero così i primi organismi come Engineering Standards Committee Association che in seguito diede vita al "*British Standards Institute (BSI)*" in Inghilterra e associazioni industriali per la standardizzazione, in seguito trasformate in Enti pubblici nazionali come il "*Deutsches Institut für Normung (DIN)*" in Germania e "*l'Association Française de Normalisation (AFNOR)*" in Francia. In Italia nel 1930 nasce l'UNI "*Ente Italiano di Normazione*" quale evoluzione di un'altra Associazione nata nel 1921, l'Associazione Nazionale fra gli Industriali Meccanici e Affini (UNIM), un'associazione privata senza fini di lucro e riconosciuta dallo Stato e dall'Unione Europea.

Nei primi anni del Novecento nacquero anche le prime istituzioni internazionali di unificazione; in America come la “*IEC (International Electrotechnical Commission)*” per il settore elettrico e “*l’ISA (International Federation for Standardizing Associations)*” per tutti gli altri settori. In seguito dalla fusione di ISA e “*UNSCC (United Nations Standards Coordinating Committee)*”, nel 1947 si formò l’attuale “*ISO (International Standardization Organization)*”, con sede a Ginevra, riferimento a livello mondiale per la normazione tecnica.

In Europa bisogna attendere il 1961 per la nascita di un organismo europeo per la standardizzazione: il “*CEN (Comité Européen de Normalisation)*” con sede a Parigi, a seguito dell’avvio dieci anni prima, nel 1951, della Comunità Europea e la conseguente unificazione del mercato interno. Attualmente composto da rappresentanti di 34 paesi membri, Il CEN emana le norme EN per tutti i settori: costruzioni, trasporti, meccanica, servizi, salute, ambiente, sicurezza, etc. In Europa, al fianco del CEN ci sono il CENELEC per il settore elettrotecnico e dell’ETSI per il settore delle telecomunicazioni.

Le norme EN differiscono da quelle ISO poiché le prime devono essere obbligatoriamente recepite nei paesi dell’Unione Europea dagli organi di normazione nazionale in sostituzione di eventuali norme nazionali contrastanti sullo stesso argomento, cosa che invece non è necessaria per le norme ISO. Tuttavia, in ottica di completa armonizzazione e promozione della libera circolazione di prodotti e servizi, le norme nazionali vengono sempre più frequentemente sostituite a favore anche delle norme ISO grazie all’accordo di cooperazione tra ISO e CEN per l’elaborazione comune di norme (EN ISO) e per l’adozione da parte del CEN delle norme ISO stipulato a Vienna nel 1991. Da ciò discende che la sigla che precede il numero di una norma permette di capire la genesi della norma stessa come riportato in tabella 2.

Tabella 2 – Tipologie di norme tecniche

Sigla	Descrizione
UNI	Norma nazionale italiana elaborata dall’UNI
EN	Norma europea elaborata dal CEN
UNI EN	Norma europea EN recepita a livello nazionale e adottata obbligatoriamente in Italia
ISO	Norma internazionale elaborata dall’ISO
UNI ISO	Norma ISO recepita e adottata dall’UNI a livello nazionale
EN ISO	Norma pubblicata dal CEN identica a una norma ISO

UNI EN ISO

Norma internazionale elaborata dall'ISO, adottata dal CEN e recepita obbligatoriamente dall'Italia

Le norme tecniche sono elaborate con la partecipazione a tavoli tecnici di esperti, rappresentanti delle istituzioni nazionali, delle imprese, delle rappresentanze sindacali e di tutti gli stakeholder, e rappresentano quindi un patrimonio tecnico condiviso che negli anni ha fornito e continua oggi a



fornire un prezioso contributo alla industrializzazione dei paesi, allo sviluppo del commercio internazionale, alla tutela dei consumatori e alla tutela dei lavoratori. Svolgono infatti, tra le altre già descritte di standardizzazione e armonizzazione, tre funzioni fondamentali all'interno del sistema aziendale:

1. presunzione di conformità,
2. supporto alla valutazione dei rischi
3. miglioramento continuo.

La presunzione di conformità è il principio secondo il quale un prodotto o un macchinario o un processo realizzati secondo quanto previsto da norme tecniche armonizzate a livello europeo rispettano i requisiti essenziali di sicurezza e sono pertanto commerciabili liberamente o in ogni caso considerati sicuri.

Dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, utilizzare un macchinario conforme alla norma tecnica di riferimento o valutare un rischio sulla base di criteri oggettivi o misurare un livello di rischio con metodi di calcolo forniti da norme tecniche specifiche, da evidenza, ad esempio agli organi di vigilanza deputati, che il DL si è adoperato al meglio nella tutela dei suoi lavoratori. Seguire una norma tecnica, infatti, nella maggior parte dei casi, è indice del fatto che il DL ha adottato una soluzione che il legislatore considera idonea a garantire un livello di sicurezza adeguato e ha messo in opera misure preventive e protettive adeguate.

Diversi sono i rischi specifici per i quali le norme tecniche costituiscono il principale riferimento operativo fornendo metodologie di misura, parametri di riferimento e modalità di interpretazione dei risultati che consentono una misurazione dei livelli di rischio e una conseguente sua valutazione oggettiva e replicabile.

Per i rischi fisici e chimici, ad esempio, quali rumore, vibrazioni, microclima e illuminazione o utilizzo di agenti chimici pericolosi, le norme tecniche svolgono un ruolo centrale, permettendo di effettuare, monitoraggi ambientali, analisi e misurazioni corrette e valutare la conformità dei risultati ottenuti ai valori limite di esposizione previsti dal decreto legislativo 81/08. Il valore aggiunto della norma è in questi casi l'omogeneità dei metodi di misura e di campionamento e analisi e l'affidabilità dei risultati.

Altro esempio in cui le norme tecniche forniscono un apporto significativo per la tutela dei lavoratori è la corretta progettazione dei luoghi di lavoro in termini di dimensioni, spazio a disposizione per le singole postazioni di lavoro, viabilità interna e condizioni ambientali, contribuendo a creare ambienti di lavoro sicuri e confortevoli. Inoltre, come già visto nella descrizione della presunzione di conformità, le attrezzature e le macchine utilizzate dai lavoratori devono possedere i requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, che costituiscono un riferimento essenziale per il DL sia in fase di acquisto, sia durante l'utilizzo, sia per la loro manutenzione.

Infine, i dispositivi di protezione individuale (DPI) indossati e tenuti dai lavoratori per proteggersi da rischi specifici presenti sul luogo di lavoro, che permangono anche dopo che il DL ha adottato tutte le opportune misure di prevenzione e protezione collettiva, sono disciplinati da un ampio corpus di norme tecniche che ne definiscono requisiti, prestazioni e modalità di prova. Selezionando i DPI sulla base della loro conformità alle norme, si ha garanzia di reale idoneità per la protezione da determinati rischi presenti e di efficacia nel tempo.

2.1 Le norme tecniche gestionali

L'approccio organizzativo alla salute e sicurezza sul lavoro ha come punto di forza il coinvolgimento di tutta la struttura aziendale ad iniziare dai lavoratori quali destinatari delle tutele. L'organizzazione sistemica della sicurezza si basa su concetti quali "responsabilità", "consapevolezza" e "partecipazione". Tre parole che hanno cambiato il modo di fare sicurezza sul lavoro e che hanno

costituito le fondamenta del decreto legislativo 81/08 con il quale l'intero complesso legislativo in materia è stato riordinato attraverso anche l'abrogazione di molte delle norme che lo hanno preceduto compreso il decreto 626/1994 che pure a livello embrionale già si era basato sull'innovativo approccio organizzativo - gestionale.

Tale approccio attribuisce al DL la responsabilità di dotarsi di una organizzazione efficace ed efficiente in grado di prevenire gli eventi dannosi anche grazie alla nomina di alcune figure con compiti precisi in materia di prevenzione quali il responsabile della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP) e il medico competente (MC). Inoltre, la gestione della salute e della sicurezza deve adesso permeare tutti i soggetti coinvolti, dirigenti e preposti al controllo fino ad arrivare ai lavoratori che sono responsabili attraverso le loro azioni, della propria protezione e di quella dei loro colleghi di lavoro (si veda in proposito quando riportato al capitolo 3).

Al testo unico va quindi il merito di aver ratificato la bontà e l'efficacia della gestione sistemica e organizzata della salute e sicurezza sul lavoro, nel fare "prevenzione", che porta con sé un necessario coinvolgimento di tutti gli interessati, nessuno escluso.

E' con questi presupposti che si è assistito alla sempre maggiore diffusione di linee guida e norme tecniche che dettassero i requisiti per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) e dei modelli organizzativi e gestionali (MOG) ormai ampiamente riconosciuti come strumenti in grado di integrare la salute e sicurezza nel sistema aziendale e quindi supportare il DL nel difficile compito di fare prevenzione attraverso una buona organizzazione, la redazione di procedure, istruzioni operative e protocolli, favorendo l'uniformità dei comportamenti e la chiarezza delle responsabilità.

Quando si parla quindi di un sistema di gestione ci si riferisce ad un insieme di regole e procedure definite al fine di gestire correttamente un'attività. Quando le caratteristiche e i requisiti di questo sistema di gestione sono definiti in una norma riconosciuta a livello internazionale, un'organizzazione o azienda possono volontariamente decidere di organizzare la propria realtà lavorativa secondo le regole dettate dalla norma allo scopo di raggiungere obiettivi ben definiti, quali ad esempio:

- ✓ Il miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione

- ✓ la capacità di dimostrare a terzi (ossia a clienti o potenziali clienti, organismi di controllo, fornitori o altri soggetti esterni all'azienda) la propria affidabilità nel mantenere con continuità i propri impegni e soddisfare sempre i requisiti dei clienti.

Gli obiettivi possono essere raggiunti attraverso il costante monitoraggio dei propri processi e delle proprie attività, monitoraggio che può essere svolto proprio attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di un sistema di gestione.

In base al settore a cui vengono applicati e allo standard di riferimento utilizzato si possono distinguere diversi tipi di sistemi di gestione, a ciascuno dei quali si applica una diversa norma tecnica volontaria, che ne definisce i requisiti.

Esempi di queste norme sono quelle che regolamentano i sistemi di gestione della qualità (UNI EN ISO 9001), i sistemi di gestione ambientale (UNI EN ISO 14001) e i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (BS OHSAS 18001 prima e UNI ISO 45001 poi).

Le diverse norme, sia quelle sopracitate sia altre relative, ad esempio, alla sicurezza agroalimentare o alla sicurezza delle informazioni, presentano tutte la stessa struttura di fondo basata sul modello del ciclo di Deming e quindi dell'approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA).

L'approccio alla base del ciclo di Deming è quello del miglioramento continuo, attraverso il ripetersi in maniera ciclica di 4 fasi:

- 1) Pianificazione
- 2) Realizzazione
- 3) Verifica
- 4) Riesame e miglioramento



Il ciclo di Deming

Nella fase di pianificazione (PLAN) vengono individuate le criticità, gli obiettivi che si vogliono raggiungere e le strategie che saranno attuate per raggiungerli. La successiva fase del fare (DO) è quella di attuazione delle azioni pianificate, ovvero di attuazione del sistema di gestione, si passa poi alla fase di verifica (CHECK), effettuata attraverso la misurazione e il monitoraggio delle azioni intraprese al fine di valutare eventuali scostamenti dagli obiettivi prefissati ed infine nella fase di azione (ACT) si adottano azioni per tenere conto dei risultati della fase del controllo ed eventualmente migliorare ulteriormente i risultati raggiunti.

È importante sottolineare che l'adozione di un sistema di gestione è una scelta volontaria; sempre su base volontaria è possibile fare un ulteriore step che è quello di chiedere ad un ente di certificazione terzo di attestare la conformità del sistema alla norma di riferimento.

La costante crescita della digitalizzazione dei processi produttivi e della globalizzazione, l'evolversi della forza lavoro verso una popolazione sempre più matura nonché multietnica rendono l'adozione di un SGSL rispondente ai requisiti della norma tecnica di riferimento, una scelta vincente non solamente in merito all'organizzazione generale della sicurezza e al monitoraggio del rispetto della conformità legislativa, ma anche in termini di corretta gestione dei ritmi di lavoro, delle differenze culturali e linguistiche e di prevenzione dell'errore umano per un continuo miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro.

2.2 Le norme tecniche della serie ISO/IEC 31000

Le norme tecniche gestionali per la salute e sicurezza sul lavoro come la UNI EN ISO 45001 presentano una stretta correlazione con la norma UNI EN ISO 31000, in quanto si basano su un modello di gestione del rischio strutturato e sistematico.

La famiglia di norme ISO/IEC 31000 comprende infatti norme e documenti tecnici che forniscono principi, linee guida, terminologia e strumenti operativi per una gestione del rischio efficace, coerente e integrata nei processi organizzativi.

I principi cardine della UNI ISO 31000 – contesto organizzativo, analisi del rischio, valutazione, trattamento, monitoraggio e miglioramento continuo – condividono la filosofia dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, ampliando il concetto di rischio, che non viene più

considerato solo nella sua connotazione negativa (si veda in proposito il paragrafo 4.1.2) e supportando le imprese a raggiungere i propri obiettivi, attraverso la gestione di tutte le incertezze che possono incidere sui processi.

Tutte le norme della serie sono basate su un approccio comune alla gestione del rischio denominato *“risk-based approach”*. Il pensiero basato sul rischio implica che le aziende sono chiamate ad eseguire una valutazione del rischio di tutti gli aspetti organizzativi e gestionali, sia quindi sui processi che sulla catena di comando e ancora sull’efficacia della comunicazione, della formazione, etc.; una sorta di vera e propria *“valutazione del rischio globale della gestione dei processi”*. In tal modo è più agevole far emergere eventuali carenze, ma anche possibili punti di forza da poter sviluppare.

Le norme della famiglia comprendono:

UNI ISO 31000:2018 – Risk management – Guidelines È la norma di riferimento della serie, fornisce i principi, il quadro di riferimento (framework) e il processo di gestione del rischio. È applicabile a qualsiasi organizzazione e a qualunque tipologia di rischio. Il rischio è definito come effetto dell'incertezza sugli obiettivi, includendo sia minacce sia opportunità.
UNI CEI EN ISO IEC 31010:2019 – Risk management – Risk assessment techniques È una norma di supporto essenziale per l'applicazione dei principi e delle linee guida contenute nella UNI ISO 31000, descrive e confronta oltre 40 tecniche di valutazione del rischio (qualitative, semi-quantitative e quantitative), utilizzabili nelle fasi di identificazione, analisi e valutazione del rischio. Non prescrive una tecnica unica, ma guida la scelta in funzione del contesto al quale deve essere applicata per permettere di prendere decisioni consapevoli in situazioni di incertezza.
UNI ISO 31022:2020 – Risk management – Guidelines for the management of legal risk La norma fornisce indicazioni specifiche per l'identificazione, l'analisi e il trattamento del rischio legale e di compliance, con particolare attenzione alle responsabilità normative, contrattuali e reputazionali, in coerenza con il framework UNI ISO 31000.
UNI ISO 31030:2021 – Travel risk management – Guidance for organizations È la norma settoriale dedicata alla gestione dei rischi legati ai viaggi di lavoro. Fornisce indicazioni per adempiere agli obblighi di duty of care, valutare minacce e pericoli (sanitari, di sicurezza, ambientali), e pianificare misure di prevenzione e risposta.
UNI ISO/TS 31050:2023 – Risk management – Guidelines for managing emerging risk È un documento tecnico che fornisce indicazioni per l'identificazione e la gestione dei rischi emergenti, caratterizzati da elevata incertezza, conoscenza incompleta e potenziali impatti sistemici (es. nuove tecnologie, cambiamenti climatici, crisi globali).
UNI ISO 31073:2022 – Risk management – Vocabulary È una norma fondamentale poiché definisce la terminologia ufficiale della gestione del rischio, garantendo coerenza concettuale tra UNI ISO 31000 e le altre norme della famiglia. È uno strumento essenziale per evitare ambiguità interpretative nei documenti tecnici e normativi.

In tale contesto, la gestione del rischio legato ai viaggi di lavoro (risk travel management) rappresenta un ambito applicativo a cui è dedicata una delle norme della serie ISO/IEC 31000 ovvero la norma UNI ISO 31030:2021 trattata nel dettaglio al paragrafo 4.2.

Capitolo 3 - La valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro e in viaggio

La conoscenza del luogo di lavoro e del contesto in cui questo si trova nel caso in cui un lavoratore vi sia chiamato ad operare durante una trasferta è molto importante poiché il DL è tenuto a valutarne i rischi e a informare e formare il lavoratore in modo adeguato.

La valutazione dei rischi e la redazione del relativo documento di valutazione dei rischi rappresentano infatti un obbligo non delegabile, disciplinato dal testo unico per la salute e sicurezza sul lavoro.¹⁰ È il principale strumento attraverso il quale il DL individua, analizza e gestisce i rischi presenti negli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La valutazione, come introdotto al capitolo 1, deve riguardare tutti i rischi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alle differenze di genere, età, provenienza, nonché quelli connessi a specifiche mansioni, attrezzature, sostanze, ambienti e modalità organizzative. A valle della valutazione dei rischi deve essere redatto il documento di valutazione dei rischi che deve contenere:

- ✓ l'individuazione dei pericoli e la valutazione dei rischi;
- ✓ l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate o da adottare;
- ✓ il programma degli interventi di miglioramento;
- ✓ l'individuazione delle mansioni che espongono a rischi specifici;
- ✓ i ruoli dell'organizzazione aziendale che provvedono all'attuazione delle misure di tutela.

La valutazione dei rischi è un processo dinamico e deve essere aggiornata in occasione di modifiche organizzative, tecniche o produttive, introduzione di nuove attrezzature o sostanze, infortuni significativi o a seguito dei risultati della sorveglianza sanitaria.

In base alla valutazione del rischio, il Medico Competente definisce il programma di sorveglianza sanitaria e il protocollo sanitario per ciascun gruppo omogeneo di lavoratori.

La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata in tutti i casi in cui emerga l'esposizione a rischi per i quali essa è prevista, o comunque in tutti i casi in cui dalla valutazione dei rischi ne emerga l'esigenza. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente e comprende¹¹:

¹⁰ D. Lgs. 81/08 e s.m.i., articolo 17

¹¹ D. Lgs. 81/08 e s.m.i., articolo 41, comma 2

a) visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

e-quater) visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto l'effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive.

Le figure coinvolte nella valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi è responsabilità del DL che ne risponde in prima persona, tuttavia, il processo di valutazione è un'attività partecipata che coinvolge tutti, dall'alta dirigenza di un'azienda fino ai singoli lavoratori che hanno anch'essi, accanto al diritto di tutela della salute, dei precisi doveri. I diversi attori del processo di valutazione sono:

✓ il DL è la prima figura responsabile della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro ed è chiamato dal legislatore a svolgere molti compiti quali:

- nominare il medico competente nei casi in cui deve essere previsto;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione



incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

- affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale;
- prevedere ed attuare misure appropriate affinché solo i lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle norme vigenti e di tutte le disposizioni aziendali in materia di sicurezza, di igiene del lavoro e di uso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e dei Dispositivi di Protezione Collettiva (DPC) messi a loro disposizione;

- adempiere agli obblighi di informazione, formazione, addestramento; informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del DVR e consultarlo in tutti i casi previsti dalla normativa,
- comunicare all'INAIL i dati relativi agli infortuni sul lavoro; convocare una riunione periodica della sicurezza con periodicità normalmente annuale nelle unità con più di 15 dipendenti;
- monitorare e aggiornare le misure di prevenzione e protezione attuate;
- fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati relativi alle malattie professionali e agli eventuali provvedimenti adottati da organi di vigilanza.

Il DL può delegare ai dirigenti molte di queste attività, ma non può delegare la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e la nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi.

- ✓ Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), collabora con il DL all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione necessarie per garantire la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro. A tale scopo, collabora anche all'elaborazione di procedure operative per lo svolgimento delle diverse attività lavorative in sicurezza, propone, inoltre, al DL programmi di informazione e formazione dei lavoratori, partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e prende parte alla riunione periodica prevista dalla normativa. Il suo ruolo è di natura esclusivamente consultiva, mettendo a disposizione competenze e conoscenze in materia di prevenzione e protezione. Può essere nelle aziende più grandi coadiuvato da addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP).
- ✓ Il medico competente (MC) è una figura fondamentale nella tutela della salute dei lavoratori. Collabora con il DL e con il servizio di prevenzione e protezione in tutte le fasi della valutazione

dei rischi. Partecipa alla definizione e all'attuazione delle misure che servono a proteggere la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori, e supporta le attività di formazione e informazione, per quanto rientra nelle sue competenze. Inoltre, coopera anche nell'organizzazione del primo soccorso, tenendo conto delle caratteristiche delle attività. Un compito centrale del medico competente è quello di programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria quando necessaria, definendo protocolli sanitari basati sui rischi specifici ai quali i lavoratori possono essere esposti, aggiornati secondo le più recenti evidenze scientifiche.

- ✓ Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), deve essere consultato in merito alle questioni di salute e sicurezza dei lavoratori e può formulare osservazioni e proposte al riguardo, anche in relazione alle istanze eventualmente ricevute dai lavoratori. In generale, questa figura fa da punto di contatto tra i lavoratori e il datore di lavoro, collaborando per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro. È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; partecipa alla riunione periodica annuale; può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal DL o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- ✓ I dirigenti, hanno compiti organizzativi e di sorveglianza, in particolare i compiti dei dirigenti consistono principalmente nell'attuare le direttive impartite dal datore di lavoro, operando nell'ambito dei poteri e delle funzioni a loro attribuiti, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. Ove previsto, il dirigente può anche venire delegato dal datore di lavoro, tramite delega formale, allo svolgimento di diverse attività, tra cui la designazione degli addetti antincendio e di primo soccorso; la nomina del medico competente; l'individuazione dei preposti; la scelta, consegna e gestione dei dispositivi di protezione individuale (DPI); la pianificazione e gestione delle attività di informazione, formazione e addestramento.

- ✓ I preposti hanno il compito fondamentale di vigilare sul regolare svolgimento delle attività lavorative, avvalendosi delle competenze, dell'autorità e dell'autonomia che gli conferiscono una posizione di preminenza rispetto ai colleghi. Sono responsabili di garantire l'attuazione delle direttive ricevute, esercitando un controllo costante sui lavoratori per verificare il rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché del corretto utilizzo dei DPI e delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle varie mansioni. Il preposto rappresenta il vero presidio operativo della sicurezza, poiché una vigilanza efficace costituisce un elemento essenziale per garantire condizioni di lavoro sicure.

Tutte le figure coinvolte nel processo di valutazione dei rischi, con particolare riferimento alle figure tecniche (RSPP, ASPP e MC) devono essere qualificate per ricoprire il loro ruolo, ma devono anche frequentare dei corsi di formazione abilitanti.

La formazione è lo strumento fondamentale a creare coscienza e consapevolezza dell'importanza della prevenzione, del rispetto delle procedure di lavoro e, più in generale, a creare una vera e propria cultura della sicurezza aziendale. È un importante momento di coinvolgimento dei lavoratori che devono essere resi edotti e informati sui potenziali rischi ai quali possono essere esposti durante la prestazione lavorativa, ma anche sull'importanza dei corretti comportamenti sul lavoro.

Pertanto, il DL deve garantire che ogni lavoratore riceva:

- ✓ **informazione** sui rischi generali e specifici presenti in azienda, sulle misure di prevenzione e sulle procedure di emergenza;
- ✓ **formazione adeguata e sufficiente**, commisurata ai rischi della mansione svolta, aggiornata nel tempo e documentata;
- ✓ **addestramento pratico**, ove necessario, per l'uso corretto di attrezzature, dispositivi di protezione individuale e procedure operative.

Informazione e formazione rappresentano strumenti fondamentali per rendere i lavoratori consapevoli e attivi nella prevenzione.

Fondamentale, in caso di viaggi di lavoro, è garantire informazione e formazione specifica prima della partenza sui possibili rischi aggiuntivi del Paese di destinazione.

In appendice I è riportata nel dettaglio una sintesi della durata e dei contenuti della formazione per le principali figure della prevenzione e per i lavoratori.

3.1 La valutazione dei rischi in viaggio

Nel caso in cui un lavoratore venga inviato a lavorare in un altro luogo occorre tenere presente che l'obbligo di tutela della salute e sicurezza del lavoratore va oltre i confini nazionali.

In questo caso la prima norma cardine, come illustrato al capitolo 1, che affianca i dettami del testo unico per la salute e sicurezza sul lavoro, rimane l'art. 2087 c.c. per cui il DL è sempre tenuto ad adottare tutte le misure secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, anche quando la prestazione è svolta fuori dalla sede abituale o all'estero.

Tuttavia, la natura giuridica dell'istituto utilizzato, trasferta, distacco o trasferimento, incide in modo significativo su estensione, contenuto e modalità degli obblighi prevenzionistici.

Il **distacco**¹² si configura quando il DL (distaccante), per un proprio interesse, pone temporaneamente il lavoratore a disposizione di un altro soggetto (distaccatario), anche con sede estera. Il rapporto di lavoro rimane in capo al distaccante, mentre il potere direttivo operativo è esercitato dal distaccatario. In caso di distacco la responsabilità in merito agli obblighi di salute e sicurezza è condivisa tra distaccante e distaccatario.

A carico del DL distaccante rimangono gli adempimenti relativi all'informazione e formazione generale e sui rischi generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali il lavoratore viene distaccato e alla verifica dell'idoneità del contesto di destinazione; inoltre, il DL distaccante deve cooperare e coordinarsi con il distaccatario ai fini dell'attuazione delle misure di sicurezza.

Il DL distaccatario è invece responsabile delle misure di prevenzione e protezione specifiche del luogo di lavoro dove si svolgerà la prestazione lavorativa ed è tenuto a garantire le condizioni di sicurezza conformi alla normativa del Paese ospitante.

La giurisprudenza¹³ ha più volte affermato che entrambi i soggetti possono rispondere degli eventi lesivi se non hanno correttamente adempiuto agli obblighi di cooperazione e coordinamento.

Il **trasferimento** comporta uno spostamento stabile o di lunga durata del lavoratore, con mutamento del luogo abituale di svolgimento della prestazione. La tutela del lavoratore presenta

¹² Il distacco è disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. 276/2003

¹³ Sentenza cassazione penale Sez IV, n. 15696 del 15 aprile 2015

delle criticità perché non in tutti i paesi esteri la normativa di salute e sicurezza è dettagliata e comparabile a quella italiana. Pertanto, la conoscenza del contesto nel quale il DL deciderà di inviare i propri lavoratori rappresenta l'elemento chiave per l'attuazione di una corretta tutela del lavoratore. Per tale motivo è necessario analizzare la normativa vigente nel Paese in cui andrà ad operare il lavoratore individuandone i requisiti ed i limiti vigenti. Di contro il DL presso cui il lavoratore viene assunto è tenuto a rispettare la normativa locale applicabile.

Durante una **trasferta** il lavoratore si sposta temporaneamente in un luogo diverso da quello abituale rimanendo contrattualmente alle dirette dipendenze del DL originario. Pertanto, tutti gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro rimangono in carico al DL italiano con la specifica che la valutazione dei rischi deve essere estesa ai rischi connessi al Paese di destinazione.

3.2 Il rischio Paese

Accanto alla valutazione dei rischi prevista dalla normativa nazionale, DL è tenuto a valutare anche quello che viene definito come il rischio Paese e cioè l'insieme di fattori correlati alle caratteristiche del contesto geografico, sociale, politico, sanitario e infrastrutturale del Paese di destinazione.



Pertanto, andranno valutati:

- ✓ i rischi geopolitici e di sicurezza,
- ✓ i rischi logistici e infrastrutturali;
- ✓ i rischi culturali e sociali
- ✓ i rischi di isolamento sociale e difficoltà relazionali
- ✓ i rischi climatici e ambientali,
- ✓ i rischi sanitari e biologici.

Tutte le tipologie di rischio che determinano il rischio Paese possono essere influenzate da una serie di fattori di contesto dell'azienda che possono avere un ruolo nel mitigare o aggravare il rischio. Infatti, la tipologia di attività svolta, le modalità di trasferta, la durata e frequenza delle trasferte, le competenze e il livello di autonomia del lavoratore, l'organizzazione dei carichi di lavoro e dei flussi comunicativi aziendali, la presenza di procedure di lavoro chiare e ben definite, sono tutti elementi che possono essere tarati per svolgere un ruolo di supporto al lavoratore che viaggia.

3.2.1 Rischi geopolitici e di sicurezza

Gli scenari internazionali possono essere caratterizzati da instabilità politica o sociale. Quando un lavoratore deve essere inviato in trasferta, il DL deve valutare preliminarmente l'eventuale presenza di conflitti armati, possibilità di atti terroristici o tensioni interetniche. La valutazione deve tenere conto di criticità e competenze delle istituzioni locali e delle politiche nazionali nei confronti dei lavoratori stranieri, in particolare dei lavoratori italiani.

Inoltre, è necessario valutare la sicurezza generale dei luoghi in termini di tasso di criminalità, rischio di aggressioni o sequestri, sicurezza dell'abitazione o dell'albergo in cui alloggiano i lavoratori.



Al riguardo è utile consultare i siti web¹⁴ a cura del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dove vengono pubblicate, avvalendosi del contributo degli organismi di informazione, le condizioni e gli eventuali rischi per l'incolumità dei

cittadini italiani che intraprendono viaggi in Paesi stranieri e i comportamenti rivolti ragionevolmente a ridurre tali rischi.

¹⁴ www.viaggiariesicuri.it e www.dovesiamonelmundo.it.

3.2.2 Rischi logistici e infrastrutturali

Sono i rischi legati alla sicurezza delle infrastrutture: porti, aeroporti, stazioni, etc., delle vie di comunicazione quali strade, ferrovie, linee fluviali e dei mezzi di trasporto privati o pubblici utilizzati



dal lavoratore per muoversi. Anche la presenza di norme e regole stradali diverse da quelle a cui si è abituati in Italia, quali ad esempio la guida a sinistra presente in alcuni Paesi, deve essere valutata. Le condizioni e la fruibilità degli alloggi devono essere oggetto di valutazione da parte del DL così come la

salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro che ospitano il lavoratore in trasferta.

Vanno inoltre valutate eventuali possibili difficoltà di comunicazione dovute ad esempio ad una scarsa copertura telefonica e satellitare, che possono mettere il lavoratore in difficoltà sia durante l'attività lavorativa, ma anche creare disagi e tensioni per la sfera personale a causa dell'impossibilità di comunicare con i propri familiari.

3.2.3 Rischi culturali e sociali

Ogni Paese è caratterizzato da valori, abitudini, codici di comportamento e regole non scritte che possono risultare molto diversi da quelle italiani. La mancata conoscenza o comprensione di tali aspetti può esporre il lavoratore a situazioni di disagio, conflitto o pericolo. Le principali criticità possono essere dovute a differenze nei rapporti gerarchici e nelle modalità di relazione sul lavoro, nei ruoli di genere e nelle gerarchie sociali. Inoltre, tensioni o situazioni vere e proprie di pericolo possono essere dovute a diversità di usi e costumi in termini etnici, religiosi, di stile di vita, abbigliamento, etc. per le quali comportamenti ritenuti normali nel contesto italiano possono essere mal interpretati o considerati offensivi in altri contesti culturali, con conseguenze che vanno dal semplice disagio fino a sanzioni sociali o legali. Anche atteggiamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori stranieri possono creare problemi di sicurezza, in alcuni Paesi infatti può essere molto pronunciata la diffidenza o vera e propria ostilità verso cittadini stranieri con possibilità di aumento della probabilità di aggressioni, molestie o esclusione sociale.

3.2.4 Rischi di isolamento sociale e difficoltà relazionali

Il lavoratore all'estero può trovarsi a operare in un ambiente privo di reti familiari e sociali di supporto. Le difficoltà linguistiche, la scarsa integrazione nel contesto locale e la lontananza dai riferimenti abituali possono favorire isolamento sociale; difficoltà di adattamento; peggioramento del benessere psicologico con aumento del rischio di stress lavoro-correlato, in particolare lo stress da disagio adattativo, a cui sono sottoposti i lavoratori che rimangono per un lungo periodo all'estero, che può provocare uno stato di ansia e depressione. Pertanto, tali aspetti assumono particolare rilevanza nelle missioni di media-lunga durata e devono essere valutati come rischi psicosociali aggravati dal contesto estero.

3.2.5 Rischi climatici e ambientali

Le caratteristiche climatiche del Paese di destinazione possono incidere negativamente sulla salute del lavoratore. Temperature elevate possono determinare disidratazione, colpi di calore, affaticamento e riduzione dell'attenzione; temperature molto basse possono causare ipotermia, ridotta destrezza manuale e problemi muscolo-scheletrici, elevata umidità o escursioni termiche rilevanti possono favorire disturbi respiratori, irritabilità e calo delle prestazioni.

Da ciò scaturisce che, in occasione di un viaggio di lavoro devono essere valutati i fattori relativi alla stagionalità del viaggio, sulla base del Paese di destinazione, della durata della permanenza e del tipo di attività che il lavoratore andrà a svolgere, ad esempio se questa implica la permanenza in uffici o luoghi chiusi opportunamente climatizzati o viceversa comporta la permanenza del lavoratore



all'aperto. Inoltre, alcune aree geografiche sono caratterizzate da una maggiore presenza di eventi naturali estremi, come alluvioni, cicloni, uragani, tempeste, terremoti, eruzioni vulcaniche, etc.; che

possono incidere in maniera rilevante sulla sicurezza degli spostamenti, delle attività svolte all'aperto o dell'accesso ai luoghi di lavoro e sulla disponibilità di servizi essenziali.

Il rischio è tanto maggiore, quanto più il lavoratore si troverà in zone caratterizzate da condizioni ambientali molto diverse da quelle che ci sono in Italia. Disagi, ad esempio, possono esserci in luoghi ad altitudine elevata che possono creare problemi di adattamento fisiologico o in luoghi con una qualità dell'aria scarsa.

3.2.6 Rischi sanitari e biologici

Il contesto sanitario che caratterizza i diversi Paesi e che, per la popolazione autoctona rappresenta un rischio comune, può invece esporre il lavoratore italiano a effetti sulla salute anche molto seri ed è da considerare a tutti gli effetti un rischio occupazionale specifico.

Esempio di questa tipologia di rischio, sono l'esposizione a condizioni sanitarie e igieniche inadeguate, la presenza di epidemie o pandemie in atto o latenti, la possibilità di contrarre malattie infettive endemiche o epidemiche. Complicazioni possono anche essere dovute a possibili difficoltà di accesso a cure mediche appropriate, sia nel caso si contragga una patologia durante il viaggio, sia se il lavoratore necessita di cure mediche adeguate alle proprie patologie preesistenti.

Pertanto, il DL è chiamato a valutare la situazione sanitaria del Paese di destinazione, nonché la



capacità di risposta del sistema sanitario locale in caso di emergenza o di necessità di farmaci.

Oggetto di valutazione deve essere anche la possibile presenza nel Paese di destinazione di agenti biologici e infettivi diversi da quelli ai quali si è normalmente esposti, i quali dipendono dall'area geografica di

destinazione e dalle condizioni climatiche e ambientali, dalla presenza di vettori di infezione, quali ad esempio zanzare che possono trasmettere la malaria e dalle condizioni igienico-sanitarie locali. L'esposizione a rischio biologico può determinare l'insorgenza di malattie anche gravi, con conseguenze rilevanti sulla salute del lavoratore e sulla continuità operativa dell'organizzazione.

Rischi sanitari e biologici possono anche scaturire dal consumo di acqua o alimenti non sicuri, dal contatto con fauna locale o ambienti naturali contaminati o dalla permanenza in strutture ricettive non adeguate sotto il profilo igienico.

3.3 La sorveglianza sanitaria per i lavoratori che viaggiano

La sorveglianza sanitaria gioca un ruolo centrale nella tutela della salute dei lavoratori, poiché, come visto nel paragrafo precedente, l'invio in trasferta espone il lavoratore a rischi sanitari e ambientali differenti rispetto al contesto nazionale. Pertanto, il DL deve necessariamente verificare, per il tramite del MC, l'idoneità del lavoratore in relazione al rischio Paese per prevenire l'insorgenza o l'aggravamento di patologie correlate al viaggio.

3.3.1 Sorveglianza sanitaria pre-partenza

Sarà cura del medico competente, prima della partenza, valutare lo stato di salute del lavoratore per attestare l'idoneità di quest'ultimo alla trasferta sia in relazione alle sue generali condizioni di salute, sia in relazione al rischio Paese. Il lavoratore, infatti, potrebbe essere affetto da alcune patologie incompatibili con i rischi sanitari del Paese di destinazione, con le condizioni climatiche e ambientali di quel Paese o con eventuali sistemi sanitari locali insufficienti.

Sempre prima della partenza potrebbe essere necessario effettuare visite mediche e accertamenti strumentali preventivi, unitamente ad una verifica ed eventuale aggiornamento dello stato vaccinale del lavoratore in relazione al luogo di destinazione. Inoltre, è indispensabile una valutazione delle terapie farmacologiche seguite dal lavoratore al fine di provvedere alla prescrizione di opportuni farmaci di scorta e consigliare il lavoratore sulle modalità di assunzione in caso di differenze di fuso orario rilevanti. Può essere in questa fase necessaria, in base al Paese di destinazione, anche la prescrizione di farmaci di "primo soccorso" per il trattamento in autosomministrazione di patologie minori quali disturbi gastro enterici, infezioni respiratorie del tratto superiore, bronchiti, patologie osteo-articolari lievi, dermatiti, eritemi solari, sindromi da calore, etc.

In caso di patologie preesistenti del lavoratore può in questa fase essere utile compilare un libretto sanitario di viaggio, in lingua inglese, contenente la sintesi della storia clinica, le vaccinazioni praticate ed eventuali riferimenti telefonici e/o di posta elettronica a cui possano eventualmente rivolgersi i sanitari che eventualmente presteranno cure nell'area di destinazione.

Ai fini della valutazione del rischio Paese e della definizione delle procedure di assistenza sanitaria possono essere redatte delle “schede Paese”¹⁵ nelle quali sono riportate:

- ✓ informazioni sulle condizioni sanitarie locali e riferimenti delle strutture sanitarie disponibili;
- ✓ modalità di accesso all’assistenza medica ed emergenziale;
- ✓ indicazioni operative per il lavoratore.

3.3.2 Sorveglianza sanitaria al rientro

Al rientro del lavoratore da un viaggio, specialmente da aree a rischio sanitario elevato, può essere opportuno eseguire controlli sanitari finalizzati ad escludere esposizioni rischiose, rilevare eventuali segnali di malessere precocemente, valutare se il lavoratore ha avuto comportamenti a rischio che determinino l’opportunità di eseguire degli accertamenti medici approfonditi.

3.3.3 Gestione del rischio infettivo

La gestione del rischio infettivo per i lavoratori che viaggiano può essere effettuata mediante misure di prevenzione mirata che comprendono vaccinazioni e chemioprophilassi, e misure di protezione di carattere generale.

Il programma vaccinale deve tenere conto delle caratteristiche del Paese di destinazione, delle condizioni cliniche e dell’età del lavoratore, nonché del periodo dell’anno in cui viene effettuata la trasferta.

In relazione alla destinazione, possono essere richieste vaccinazioni obbligatorie, come quelle contro la febbre gialla o la meningite meningococcica in specifiche aree e stagioni, oppure vaccinazioni raccomandate in funzione della presenza di focolai epidemici o di endemie locali anche per patologie meno frequenti, quali epatiti virali, febbre tifoide, encefalite giapponese, meningiti o encefalite da zecche. Ulteriori vaccinazioni possono essere indicate sulla base dello stato di salute e dell’età del lavoratore, come quelle antinfluenzale o antipneumococcica, o in funzione della stagionalità del viaggio, ad esempio per trasferte verso l’emisfero sud durante il periodo influenzale.

¹⁵ Società italiana di medicina del lavoro (SIMLI) - 2024 - DOCUMENTO DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE PER IL MEDICO COMPETENTE: aspetti pratico-gestionali del lavoratore all’estero

Per alcune infezioni, in particolare la malaria, la prevenzione richiede l'adozione di una chemiopprofilassi farmacologica, definita in relazione all'area geografica di esposizione e alla durata della permanenza.

Pertanto, prima di una partenza è fortemente raccomandato un controllo sullo stato di regolarità delle vaccinazioni previste dal programma nazionale e in base al tipo di viaggio, al periodo di permanenza e alle condizioni di salute personali, può essere necessaria la vaccinazione contro patologie specifiche. Le vaccinazioni necessarie devono essere personalizzate in base alla cronologia delle vaccinazioni del singolo lavoratore che viaggia, al percorso di viaggio, alla quantità di tempo disponibile prima della partenza e al grado di fragilità e suscettibilità dell'individuo.

Di seguito si riportano per alcune infezioni le schede riepilogative con la tipologia di vaccino, le indicazioni dell'OMS¹⁶ e i fattori di esposizione principali.

Epatite B

Voce	Indicazione OMS
Tipo vaccinazione	Universale
Raccomandazione viaggiatori	Raccomandata ai non vaccinati in base al rischio
Fattori di rischio	Esposizione a sangue/fluidi, cure mediche, rapporti non protetti, tatuaggi/piercing

Difterite

Voce	Indicazione OMS
Schema	Ciclo completo + richiamo ogni 10 anni
Tipo	Vaccinazione universale
Indicazione viaggiatori	Richiamo se >10 anni, soprattutto in aree endemiche

Pertosse

Voce	Indicazione OMS
Vaccino	DTPa / DTPa-IPV
Indicazione viaggiatori	Protezione raccomandata per aree con epidemie

¹⁶ Recommended composition of influenza virus vaccines for use in the 2023-2024 northern hemisphere influenza season", OMS , febbraio 2023

Dengue (vaccino TAK-003)

Aspetto	Indicazioni OMS
Destinatari principali	Viaggiatori precedentemente infettati (sieropositivi)
Categorie con maggior beneficio	Viaggiatori abituali, a lungo termine, migranti, espatriati
Limiti di efficacia	Minore protezione contro DENV3 e DENV4 nei sieronegativi
Screening pre-vaccinale	Non richiesto, ma utile se disponibile
Schema	2 dosi – intervallo minimo 3 mesi
Inizio protezione	14 giorni dopo la prima dose
Fascia di età	6–60 anni (valutazione rischio-beneficio fuori range)

Tetano

Voce	Indicazioni
Tipo	Vaccinazione universale
Raccomandazioni per viaggiatori	Nessuna specifica dedicata
Importanza nei viaggi	Fondamentale in aree con infrastrutture sanitarie limitate
Richiamo	Ogni 10 anni
Nota Italia (PNPV)	Raccomandata dTpa-IPV come vaccinazione di routine con richiamo decennale

Poliomielite

Voce	Raccomandazione OMS
Aree interessate	Paesi con trasmissione attiva di poliovirus
Viaggiatori	Devono essere vaccinati
Finalità	Prevenire la diffusione internazionale
Requisiti Paesi	Possibile richiesta certificato vaccinale

Encefalite giapponese

Voce	Raccomandazione OMS
Destinazioni	Aree endemiche
Condizioni	Esposizione all'aperto durante stagione di trasmissione
Target	Viaggiatori con esposizione significativa

Meningite meningococcica

Aspetto	Indicazione
Raccomandazioni OMS	Rivolte alla popolazione generale
Target campagne	1–19 anni (estendibile a 29)
Raccomandazioni viaggiatori OMS	Non specifiche
Indicazione PNPV	Raccomandata per viaggiatori in cintura subsahariana

Febbre gialla

Situazione	Indicazione OMS
Aree con trasmissione	Vaccinazione raccomandata ≥ 9 mesi
Aree a basso rischio	Generalmente non raccomandata
Valutazioni	Rischio viaggio, requisiti Paese, fattori individuali
Età >60 anni	Richiesta valutazione rischio-beneficio accurata

Rabbia

Voce	Raccomandazione OMS
Approccio	Valutazione individuale del rischio
Fattori decisionali	Area endemica, epidemiologia, durata soggiorno
Indicazione PrEP	Attività all'aperto in aree rurali remote, contatto con pipistrelli

Encefalite da zecche

Incidenza	Raccomandazione OMS
≥5/100.000	Vaccinazione universale
<5/100.000	Vaccinazione mirata a gruppi a rischio
Viaggiatori	Vaccinazione raccomandata se attività all'aperto
Fasce critiche	>50–60 anni

Colera

Voce	Posizione OMS
Vaccinazione viaggiatori	Non raccomandata
Screening	Non raccomandato
Quarantena	Non prevista
Antibiotici profilattici	Non consigliati
Approccio OMS	Informazione e prevenzione

Tifo

Voce	Indicazione OMS
Prevenzione base	Misure igieniche
Vaccinazione	Da prendere in considerazione
Vaccini disponibili	TCV, ViPS, Ty21a
Vaccini combinati	Possibile combinazione con epatite A

Epatite A

Gruppi a rischio OMS	Descrizione
Viaggiatori	Da Paesi a bassa endemicità verso aree endemiche
Categorie	MSM, lavoratori a rischio, tossicodipendenti
Condizioni sociali	Senza fissa dimora, migranti, detenuti
Condizioni cliniche	Epatopatie croniche, HIV

Malaria

Tipo di rischio	Livello	Prevenzione
Tipo A	Molto basso	Protezione punture di zanzara
Tipo B	Non-falciparum	Punture + chemioprolassi
Tipo C	P. falciparum	Punture + chemioprolassi

Un ruolo essenziale rivestono anche le misure di protezione generali, come l’utilizzo di prodotti repellenti antipuntura, finalizzate a contenere il rischio di contrarre malattie per le quali non sono disponibili vaccini o terapie preventive dedicate, come la malattia di Lyme, la leishmaniosi, varie encefaliti virali o infezioni trasmesse da vettori quali zika e chikungunya.

Di seguito si riporta una tabella (Tabella 3) nella quale sono riportate le principali vaccinazioni suggeribili/necessarie per area geografica¹⁷.

¹⁷

Tabella 3 - Protocolli vaccinali per aree geografiche

Africa sub-sahariana Vaccini somministrati anche simultaneamente in rapporto all'area geografica e ai parametri di valutazione pre-viaggio (comprensiva dell'età e dello stato di salute del lavoratore)	Combinato anti-epatite A e B Combinato anti-difto-tetano-pertosse-polio* Antiamarillico Anti-meningite meningococca Anti-pneumococcico Anti-tifico Eventualmente anti-rabico in pre-esposizione Anti-colerico per os
Cina, Subcontinente indiano, sud-est asiatico Vaccini somministrati anche simultaneamente in rapporto all'area geografica e ai parametri di valutazione pre-viaggio (comprensiva dell'età e dello stato di salute del lavoratore)	Combinato anti-epatite A e B Combinato anti-difto-tetano-pertosse-polio* Anti-meningite meningococca Anti-pneumococcico Anti-tifico Anti-influenzale nel periodo epidemico Anti-encefalite giapponese (in base al tempo di permanenza, stagione, aree rurali) Eventualmente anti-rabico pre-esposizione Anti-colerico per os Anti – Dengue
America meridionale, centrale, area caraibica Vaccini somministrati anche simultaneamente in rapporto all'area geografica e ai parametri di valutazione pre-viaggio (comprensiva dell'età e dello stato di salute del lavoratore)	Combinato antiepatite A e B Combinato anti-difto-tetano-pertosse-polio* Anti-meningite meningococca Anti-pneumococcico Anti-tifico Antiamarillico (zone amazzoniche) Eventualmente anti-rabico in pre-esposizione Anti-colerico per os Anti Dengue
<i>* Di norma il richiamo viene effettuato con il vaccino tri o quadrivalente</i>	

Da quanto fin qui esposto, ne consegue che per i lavoratori che viaggiano l'approccio sistemico e gestionale alla valutazione dei rischi è di fondamentale importanza per trasferte sicure, per tale motivo l'adozione di strategie di Travel Risk Management efficaci è uno strumento prezioso per la tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori, con ricadute senz'altro favorevoli anche in termini di continuità operativa e immagine aziendale.

Capitolo 4 - La norma UNI ISO 31030

La norma UNI ISO 31030 "Gestione del rischio nelle trasferte – Linee Guida per le organizzazioni", è la prima norma che traccia linee guida, riconosciute a livello internazionale, per una corretta gestione delle incognite legate a viaggi, trasferte, missioni aziendali verso destinazioni diverse dalla sede abituale di lavoro. Uno degli scopi principali è l'integrazione della tutela dei lavoratori che viaggiano con la normativa cogente in Italia. Si basa su un approccio gestionale strutturato che riprende e fa suo il concetto di "*Risk management*" applicandolo allo specifico tema dei viaggi di lavoro.

4.1 Risk Management

Il Risk Management nasce come disciplina strutturata negli Stati Uniti tra gli anni '40 e '50 e si è progressivamente evoluto fino a divenire un approccio integrato alla gestione dei rischi. Oggi il Risk Management rappresenta un processo sistematico fondamentale per supportare le organizzazioni nel perseguimento dei propri obiettivi e nella creazione di valore, come delineato dalla norma UNI ISO 31000.

4.1.1 Evoluzione storica

La nascita del Risk Management o gestione del rischio, ha preso piede negli Stati Uniti tra la fine degli anni '40 e l'inizio degli anni '50 del secolo scorso, quando iniziarono le prime pubblicazioni sul tema. Negli anni '60, il Risk Management si diffuse anche in Europa anche se relegato in ambito esclusivamente accademico. Bisognerà aspettare gli anni '70 per vedere applicato tale approccio nelle imprese europee seppur inizialmente limitato a un ambito finanziario e assicurativo, con l'accezione di controllare l'incertezza e prevenire perdite. L'approccio integrato alla gestione dei rischi si sviluppa quindi come conseguenza dell'evoluzione dei diversi approcci adottati nel corso del tempo. Per questo motivo non è semplice individuare una precisa data a cui farne risalire la nascita.



È possibile però affermare che tale processo di evoluzione trae spunto dalle pubblicazioni avviate all'inizio degli anni '90 negli Stati Uniti in conseguenza ai grandi scandali finanziari ed economici di quegli anni e continua tutt'oggi. Nel tempo il Risk Management si è evoluto, quindi, trasformandosi in un processo strutturato e sistematico di attività

attraverso il quale un'organizzazione:

- ✓ identifica i rischi;
- ✓ analizza le incertezze;
- ✓ valuta le possibili conseguenze;
- ✓ sviluppa strategie di trattamento e mitigazione; monitora e migliora le proprie decisioni.

In questa evoluzione anche il concetto di rischio è andato a modificarsi, la visione tradizionale del rischio come evento dannoso è stata progressivamente superata da una concezione più ampia, in cui il rischio include anche potenziali effetti positivi collegati al verificarsi di un evento. L'attribuzione al rischio una valenza esclusivamente negativa risulta, infatti, limitante, concettualmente errata e non consente di cogliere le occasioni che, nel tempo, possono rivelarsi di successo per l'organizzazione.

Comprendere il concetto di rischio implica la capacità di individuare situazioni potenzialmente critiche o opportunità mancate, stimarne la probabilità di accadimento e valutarne l'impatto potenziale sugli obiettivi strategici, operativi e finanziari dell'organizzazione. Su questa base, l'organizzazione è chiamata a definire e attuare decisioni e misure adeguate a proteggere il valore aziendale e favorirne lo sviluppo nel medio-lungo periodo.

La norma tecnica volontaria di riferimento su tale tematica è la norma UNI ISO 31000:2018-Gestione del rischio - Linee guida. Tale norma fornisce linee guida per progettare, attuare, mantenere e migliorare un sistema di gestione del rischio applicabile a qualsiasi organizzazione, di ogni settore e dimensione e a qualsiasi attività/decisione lungo tutto il ciclo di vita organizzativo.

Il rischio, infatti, è una componente intrinseca dell'attività di qualsiasi impresa e deriva dall'interazione di una molteplicità di fattori, interni ed esterni all'organizzazione, quali il contesto operativo, il quadro normativo, le risorse disponibili, i processi e i comportamenti organizzativi. Un'efficace attività di Risk Management consente di governare tali incertezze in modo consapevole, migliorando la resilienza dell'organizzazione e contribuendo alla continuità operativa e alla creazione di valore.

Questa evoluzione di prospettive ha portato a rapidi cambiamenti e ha consentito un progressivo sviluppo dell'attività di risk management dapprima solo marginale. I manager hanno compreso che quanto più un'azienda è capace di definire un programma di gestione del rischio, tanto maggiore sarà il controllo sulle performance aziendali e l'efficientamento delle risorse presenti.

4.1.2 Concetto di rischio

Il rischio non ha un'interpretazione unica e universale, ma dipende dal contesto, dalla prospettiva e dall'evoluzione culturale e manageriale.

Anche all'interno delle diverse norme UNI il concetto di rischio non ha un'unica interpretazione, pur partendo da una base concettuale comune, assume significati diversi in funzione degli obiettivi, del contesto e della finalità della norma.

In linea con le principali norme e standard internazionali, all'interno del risk management, il rischio può essere definito come "l'effetto dell'incertezza sugli obiettivi". Esso si riferisce all'esposizione a eventi incerti che possono generare effetti negativi, ma anche positivi, sul raggiungimento degli obiettivi di un individuo o di un'organizzazione.

Dal punto di vista tecnico, il rischio è il risultato dell'interazione tra due dimensioni fondamentali:

- la probabilità di accadimento di un evento
- la gravità delle conseguenze associate.

Non rappresenta quindi un pericolo in senso assoluto, ma una funzione dinamica influenzata dal contesto, dalle vulnerabilità esistenti, dall'efficacia delle misure di prevenzione e controllo adottate.

In questa prospettiva, il concetto di rischio comprende diverse categorie, tra cui i rischi emergenti, i rischi sistemici e il rischio residuo, ossia il livello di rischio che permane dopo l'attuazione delle misure di trattamento e mitigazione.



Nel linguaggio comune, i termini rischio, pericolo e minaccia sono spesso utilizzati come sinonimi; tuttavia, in ambito gestionale e tecnico essi assumono significati distinti. Il pericolo è una fonte potenziale di danno (ad esempio una sostanza pericolosa o un'attrezzatura non sicura); la minaccia è un evento o un agente in grado di sfruttare una vulnerabilità; il rischio è invece la

combinazione della probabilità che una minaccia si concretizzi e della gravità delle conseguenze che ne derivano. La corretta distinzione tra questi concetti consente di progettare interventi mirati: ridurre l'esposizione al pericolo, diminuire la probabilità delle minacce e limitare l'impatto degli eventi indesiderati.

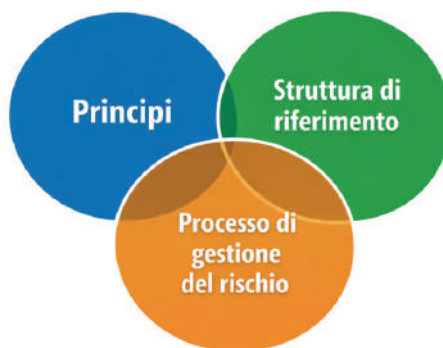
È inoltre fondamentale sottolineare che il rischio non è esclusivamente associato a eventi negativi: esistono anche rischi positivi, legati a opportunità di crescita, innovazione e miglioramento, che comportano inevitabili margini di incertezza. La capacità di valutare, bilanciare e gestire tali dinamiche rappresenta uno degli elementi centrali di un approccio maturo e strategico alla gestione del rischio.



4.1.3 La norma UNI ISO 31000:2018

La norma UNI ISO 31000:2018 si fonda su tre elementi strettamente interconnessi:

1. principi;
2. struttura di riferimento;
3. processo di gestione del rischio



Questi tre elementi non devono essere considerati separatamente, ma come parti di un unico sistema dinamico che accompagna l'organizzazione lungo tutta la sua vita.

- 1) I principi della gestione del rischio delineano le caratteristiche che rendono efficace ed efficiente l'approccio proposto dalla ISO 31000. Di seguito sono elencati gli otto principi (figura 1), che in pratica sono i "requisiti di qualità" di un sistema di risk management:

- ✓ Integrata: Il risk management deve essere parte integrante di tutte le attività, non un esercizio isolato: rientra nella governance, nella pianificazione, nei processi operativi e di supporto.

- ✓ Strutturata e globale: L'approccio deve essere metodico, non improvvisato: ciò garantisce coerenza e risultati comparabili (utile anche per dimostrare

l'"efficace attuazione" ai sensi dell'art. 30.

- ✓ Personalizzata: Il sistema di gestione del rischio deve essere cucito addosso all'organizzazione, proporzionato al suo contesto, dimensione, complessità e obiettivi.
- ✓ Inclusiva: Il coinvolgimento delle parti interessate (lavoratori, preposti, RLS, etc.) aumenta la qualità delle informazioni, l'accettazione delle misure, la consapevolezza.



- ✓ Dinamica: I rischi cambiano nel tempo: il sistema deve anticipare, rilevare e reagire ai cambiamenti (nuove tecnologie, modifiche organizzative, infortuni, quasi incidenti...).
 - ✓ Basata sulle migliori informazioni disponibili: Si lavora con dati storici, informazioni correnti e aspettative future, tenendo conto di limiti, incertezze e qualità delle informazioni (es. semplicità/limiti di un DVR qualitativo).
 - ✓ Attenta ai fattori umani e culturali: La cultura e il comportamento umano condizionano tutto: percezione del rischio, adesione alle regole, qualità delle segnalazioni, etc.
 - ✓ Orientata al miglioramento continuo: Il sistema deve imparare dall'esperienza (incidenti, near miss, audit, feedback) e migliorare nel tempo.
- 2) Su questi principi si innesta la struttura di riferimento (framework), il cui obiettivo principale è integrare la gestione del rischio nella governance, nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.



La norma attribuisce un ruolo centrale all'alta direzione, chiamata a dimostrare leadership e impegno, definendo chiaramente l'approccio al rischio, assegnando ruoli e responsabilità, mettendo a disposizione risorse adeguate e promuovendo una cultura organizzativa orientata alla

consapevolezza del rischio. In questo contesto, la gestione del rischio non è vista come un'attività separata o meramente tecnica, ma come parte integrante della strategia e delle attività operative.

La progettazione della struttura di riferimento richiede una profonda comprensione del contesto interno ed esterno dell'organizzazione. La comprensione del contesto è un presupposto fondamentale per identificare correttamente i fattori di rischio e per interpretarne le possibili conseguenze. Il contesto del processo di gestione del rischio deve essere definito considerando sia l'ambiente esterno sia quello interno all'organizzazione e deve riflettere le peculiarità dell'attività o del processo cui il Risk Management viene applicato.

La definizione del campo di applicazione, del contesto e dei criteri di rischio rappresenta una fase essenziale del processo di gestione del rischio, in quanto consente di adattarlo in modo appropriato

alle specifiche esigenze dell'organizzazione e dell'attività oggetto di analisi. Questa fase preliminare è finalizzata a creare le condizioni per una valutazione del rischio coerente, efficace e orientata al supporto del processo decisionale.

La corretta impostazione di tali elementi richiede una chiara comprensione sia dell'ambiente esterno e interno in cui l'organizzazione opera, sia degli obiettivi strategici e operativi perseguiti.

Poiché la gestione del rischio può essere applicata a differenti livelli — strategico, operativo, di progetto, di programma o ad attività specifiche — è fondamentale chiarire l'oggetto dell'analisi, gli obiettivi di riferimento e la loro coerenza con gli obiettivi complessivi dell'organizzazione.

Nella definizione del campo di applicazione è opportuno considerare, tra l'altro:

- ✓ le decisioni da supportare e gli obiettivi da conseguire;
- ✓ i risultati attesi dalle diverse fasi del processo di gestione del rischio;
- ✓ i confini temporali e spaziali dell'analisi, incluse eventuali esclusioni;
- ✓ le metodologie, gli strumenti e le tecniche di valutazione più idonei;
- ✓ le risorse necessarie, le responsabilità assegnate e le registrazioni da conservare;
- ✓ le interazioni con altri processi, attività o progetti in corso.

Il processo di gestione del rischio è strettamente connesso agli obiettivi e alle attività dell'organizzazione; i fattori organizzativi possono costituire essi stessi fonti di rischio.

L'organizzazione deve definire in modo chiaro i criteri di rischio, ossia i parametri utilizzati per valutare la significatività dei rischi e per orientare le decisioni in merito alla loro accettabilità o al trattamento da adottare. Ciò include la determinazione del livello e della tipologia di rischio che l'organizzazione è disposta ad assumere in relazione ai propri obiettivi.

I criteri di rischio devono essere coerenti con la struttura di riferimento per la gestione del rischio e adeguati allo scopo e al campo di applicazione considerati. Essi dovrebbero riflettere i valori, gli obiettivi, le risorse disponibili e le politiche dell'organizzazione, tenendo conto degli obblighi normativi e delle aspettative delle parti interessate.

Nella definizione dei criteri di rischio è opportuno considerare:

- ✓ le tipologie di incertezza che possono influenzare il raggiungimento degli obiettivi, sia in termini materiali che immateriali;
- ✓ le modalità di definizione e misurazione delle conseguenze e delle probabilità;

- ✓ i fattori temporali e la variabilità degli eventi;
- ✓ la coerenza e la comparabilità delle modalità di misurazione del rischio;
- ✓ i criteri per determinare i livelli di rischio e per gestire situazioni di rischio multiplo o interdipendente;
- ✓ la capacità complessiva dell'organizzazione di sostenere e gestire il rischio.

Sebbene i criteri di rischio vengano normalmente stabiliti all'inizio del processo di valutazione, essi devono essere riesaminati periodicamente e aggiornati, qualora necessario, per garantire che restino adeguati al contesto e agli obiettivi dell'organizzazione.

Il DL dovrebbe assicurare che siano messe a disposizione risorse appropriate per la gestione del rischio, che possono comprendere: persone, abilità, esperienza e competenza ma anche processi, strumenti dell'organizzazione da usare per gestire il rischio.

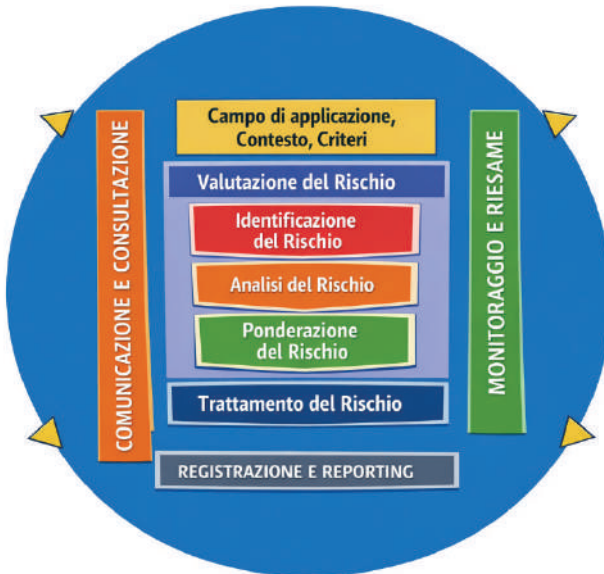
Una volta assicurate le risorse l'organizzazione deve attuare la struttura di riferimento per la gestione del rischio:

- ✓ sviluppando un piano adeguato comprensivo di tempistica e risorse;
- ✓ identificando dove, quando e come le diverse tipologie di decisioni siano prese in tutta l'organizzazione e da chi;
- ✓ modificando il processo decisionale applicabile laddove necessario;
- ✓ assicurando che le disposizioni dell'organizzazione per gestire il rischio siano chiaramente comprese e messe in pratica.

Un'attuazione di successo della struttura di riferimento richiede la partecipazione attiva e la consapevolezza delle parti interessate.

La norma sottolinea anche l'importanza di stabilire adeguati meccanismi di comunicazione e consultazione, affinché le informazioni sui rischi siano condivise in modo chiaro, tempestivo e coerente.

- 3) Accanto ai principi e al framework, la UNI ISO 31000 descrive un processo strutturato di gestione del rischio, che si sviluppa in modo ciclico. Tale processo comprende la comunicazione e consultazione, la definizione del campo di applicazione, l'analisi del contesto e dei criteri di rischio, la valutazione del rischio, il trattamento, il monitoraggio e il riesame, nonché la registrazione e il reporting.



contesto e dei criteri di rischio, la valutazione del rischio, il trattamento, il monitoraggio e il riesame, nonché la registrazione e il reporting.

Lo scopo della identificazione del rischio è di trovare, riconoscere e descrivere i rischi che possano aiutare od ostacolare un'organizzazione nel conseguire i propri obiettivi. Informazioni pertinenti, appropriate e aggiornate sono importanti per l'identificazione dei rischi.

L'organizzazione può utilizzare una gamma di tecniche per identificare le incertezze che potrebbero influenzare uno o più obiettivi. Dovrebbero essere considerati i seguenti fattori e le relazioni tra tali fattori:

- ✓ fonti di rischio materiali ed immateriali;
- ✓ cause ed eventi;
- ✓ minacce ed opportunità;
- ✓ vulnerabilità e abilità;
- ✓ cambiamenti nel contesto esterno ed interno;
- ✓ indicatori di rischi emergenti;
- ✓ la natura e i valori di beni e risorse;
- ✓ conseguenze e loro impatti sugli obiettivi;
- ✓ limiti delle conoscenze e affidabilità delle informazioni;
- ✓ fattori correlati al tempo;
- ✓ pregiudizi, ipotesi e credenze delle parti coinvolte.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di comprendere la natura del rischio e le sue caratteristiche, includendo, ove necessario, la determinazione del livello di rischio. Essa richiede un esame approfondito delle incertezze, delle fonti di rischio, delle possibili conseguenze, delle probabilità di accadimento, degli eventi e degli scenari associati, nonché dei controlli esistenti e della loro efficacia. Un singolo evento può avere cause e conseguenze multiple e incidere su più obiettivi contemporaneamente.

L'analisi del rischio può essere condotta con diversi gradi di dettaglio e complessità, in funzione delle finalità dell'analisi, della disponibilità e dell'affidabilità delle informazioni e delle risorse a disposizione. Le tecniche adottate possono essere qualitative, quantitative oppure una combinazione di entrambe, a seconda del contesto e dell'uso previsto dei risultati. La ponderazione del rischio implica il confronto tra i risultati dell'analisi del rischio con i criteri di rischio stabiliti per determinare dove siano richieste ulteriori azioni. Questo può portare ad una decisione di:

- ✓ non fare altro;
- ✓ considerare le varie opzioni di trattamento del rischio;
- ✓ effettuare ulteriori analisi per comprendere meglio il rischio;
- ✓ mantenere i controlli attuali;
- ✓ ripensare gli obiettivi.

I piani di trattamento del rischio hanno lo scopo di definire in modo chiaro come le opzioni di trattamento individuate verranno attuate, affinché le misure previste siano comprese da tutti i soggetti coinvolti e sia possibile monitorare nel tempo l'avanzamento rispetto a quanto pianificato. Il piano di trattamento dovrebbe inoltre stabilire in maniera esplicita la priorità e la sequenza con cui le azioni di trattamento del rischio devono essere implementate.

Monitoraggio e riesame dovrebbero essere effettuati in tutte le fasi del processo. Monitoraggio e riesame comprendono la pianificazione, la raccolta ed analisi delle informazioni, la registrazione dei risultati e l'elaborazione di una risposta.

4.2 Il risk travel management

La UNI ISO 31000 definisce i principi, il quadro concettuale e il processo di gestione del rischio applicabili a qualsiasi organizzazione, contesto e tipologia di rischio.

La UNI ISO 31030 nasce direttamente dalla UNI ISO 31000 e ne rappresenta una declinazione tematica, è dedicata, infatti, alla gestione del rischio nei viaggi di lavoro (travel risk management, TRM) e risponde alla domanda:

Come applicare concretamente il risk management ai viaggi di lavoro?

La UNI ISO 31030, adottando gli stessi paradigmi della UNI ISO: principi, framework e processo di gestione del rischio sopra descritti, ne fornisce l'applicazione pratica ai viaggi di lavoro. La norma in tal modo consente alle organizzazioni di gestire in modo strutturato i rischi connessi alle attività svolte fuori sede, in coerenza con gli obblighi del D.Lgs. 81/08. Nel contesto dei lavoratori che svolgono attività lavorativa in trasferta o in mobilità, la definizione del campo di applicazione, del contesto e dei criteri di rischio assume un ruolo centrale per garantire una gestione del rischio coerente con la variabilità degli ambienti di lavoro, delle modalità operative e delle condizioni di esposizione. Il lavoro in viaggio, infatti come trattato al capitolo 3, espone i lavoratori a rischi eterogenei e dinamici, strettamente legati al luogo, alla durata della trasferta, al mezzo di trasporto utilizzato e al contesto socio-ambientale e geopolitico di destinazione.

La gestione del rischio deve essere personalizzata in funzione delle specifiche condizioni operative dei lavoratori, consentendo una valutazione efficace dei rischi e l'adozione di misure di prevenzione e protezione adeguate.

Nel caso dei lavoratori che viaggiano, il campo di applicazione della gestione del rischio deve essere chiaramente delimitato, specificando quali attività, lavoratori, fasi di viaggio e contesti operativi sono inclusi nell'analisi.

Il processo può riguardare, ad esempio:

- ✓ trasferte nazionali e internazionali;



- ✓ viaggi occasionali o attività lavorative caratterizzate da mobilità continuativa;
- ✓ fasi di spostamento, permanenza e rientro;
- ✓ attività svolte presso clienti, cantieri, sedi esterne, strutture ricettive o spazi pubblici.

È necessario chiarire gli obiettivi della valutazione del rischio, che includono:

- ✓ in primis la tutela della salute e sicurezza del lavoratore;
- ✓ la continuità operativa;
- ✓ la gestione delle emergenze;
- ✓ la riduzione degli impatti organizzativi derivanti da eventi imprevisti.

Devono inoltre essere definite le responsabilità, le risorse coinvolte, gli strumenti utilizzati e le interazioni con altri processi aziendali quali la sorveglianza sanitaria e la formazione.

L'organizzazione deve definire una strategia di Travel Risk Management coerente con la gestione complessiva dei rischi e con la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Nel contesto delle trasferte, la strategia chiarisce principi guida, livello di rischio accettabile, criteri decisionali e responsabilità, garantendo coerenza e trasparenza.

Di seguito viene riportato uno schema (Schema 1) che aiuta a definire la strategia di TRM, suddividendola in un processo a più fasi, tale schema può costituire una guida di aiuto all'applicazione del TRM nelle singole realtà aziendali.



Schema 1 – Processo schematizzato per l'applicazione del TRM

4.2.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto.

Per i lavoratori che viaggiano, il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa è particolarmente variabile e spesso difficilmente controllabile. La comprensione del contesto esterno e interno rappresenta quindi un elemento essenziale per identificare correttamente i fattori di rischio.

Di seguito sono riportate due tabelle (Tabella 4 e 5) nelle quali sono riassunti alcuni elementi da considerare relativi al contesto esterno e interno dell'organizzazione.

Tabella 4– Contesto esterno

Ambito	Elementi da considerare
<i>Territorio</i>	Caratteristiche geografiche e ambientali dei luoghi di destinazione
<i>Condizioni ambientali</i>	Condizioni climatiche e stagionali
<i>Sicurezza</i>	Livello di sicurezza del territorio, stabilità sociale e politica
<i>Infrastrutture e servizi</i>	Infrastrutture di trasporto e qualità dei servizi sanitari locali
<i>Fattori socio-culturali</i>	Fattori culturali, normativi e linguistici
<i>Eventi critici</i>	Presenza di rischi specifici legati a eventi naturali o sanitari

Tabella 5 – Contesto interno

Ambito	Elementi da considerare
<i>Attività lavorativa</i>	Tipologia di attività svolta dal lavoratore in viaggio
<i>Modalità di trasferta</i>	Durata e frequenza delle trasferte
<i>Competenze</i>	Livello di autonomia e competenze del lavoratore
<i>Organizzazione del lavoro</i>	Organizzazione del lavoro, carichi e tempi di attività
<i>Comunicazione</i>	Modalità di comunicazione con l'azienda
<i>Supporti ed emergenze</i>	Disponibilità di procedure, supporti e sistemi di emergenza

La valutazione del contesto consente di comprendere come tali elementi possano costituire fonti di rischio o fattori aggravanti e di adattare il processo di gestione del rischio alle diverse situazioni operative.

Nel contesto dei lavoratori che viaggiano, i criteri di rischio devono essere stabiliti in modo da riflettere le condizioni di esposizione variabili e l'incertezza elevata che caratterizza le attività svolte fuori dalla sede abituale di lavoro. L'organizzazione deve definire il livello di rischio accettabile in relazione agli obiettivi di tutela del lavoratore e di continuità delle attività.

I criteri di rischio dovrebbero tenere conto, ad esempio:

- ✓ della probabilità di accadimento di eventi legati allo spostamento, alla permanenza e all'attività lavorativa;
- ✓ della gravità delle conseguenze per la salute e sicurezza del lavoratore;
- ✓ dei fattori temporali, quali durata della trasferta e orari di lavoro;
- ✓ della capacità del lavoratore di gestire situazioni di emergenza in autonomia;
- ✓ dell'efficacia delle misure preventive disponibili (procedure, formazione, supporti tecnologici);
- ✓ delle differenze tra contesti nazionali e internazionali.

I criteri devono essere coerenti con le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza e con gli obblighi normativi applicabili, e devono essere riesaminati periodicamente in funzione dell'evoluzione dei contesti di viaggio, delle modalità operative e delle esperienze maturate.

L'organizzazione deve comprendere innanzitutto il contesto interno ed esterno in cui si collocano le trasferte lavorative.

Il contesto esterno include una serie di fattori esterni all'organizzazione che possono influenzare la sicurezza dei viaggiatori, quali quelli riportati nella tabella seguente (Tabella 6):

Tabella 6 - Fattori esterni all'organizzazione che possono influenzare la sicurezza dei viaggiatori

Ambito	Descrizione
Fattori politico-sociali e normativi	Fattori politici, socio-economici, culturali, religiosi/etici, legali o normativi, a livello internazionale, nazionale, regionale o locale
Violenza politica	Terrorismo, insurrezioni, disordini a motivazione politica e conflitti armati
Disordini sociali	Violenza settaria, comunitaria o etnica
Criminalità	Criminalità violenta e microcriminalità
Trasporti	Qualità, disponibilità e affidabilità dei mezzi di trasporto

Telecomunicazioni	Qualità, disponibilità e affidabilità delle reti di comunicazione
Relazioni industriali	Stato delle relazioni industriali e sindacali
Servizi di emergenza	Efficacia dei servizi di sicurezza e di emergenza pubblici e privati
Responsabilità di terzi	Responsabilità di altri soggetti (es. clienti) nei confronti dei viaggiatori dell'organizzazione
Fattori naturali	Fattori naturali o geologici
Disastri naturali	Esposizione e vulnerabilità a disastri naturali
Rischi sanitari	Potenziali rischi per la salute, incluse epidemie e pandemie
Sistema sanitario	Qualità delle infrastrutture sanitarie locali e dell'assistenza medica
Sicurezza delle informazioni	Sicurezza delle informazioni e cybersicurezza
Strutture ricettive	Qualità delle strutture alberghiere o delle sistemazioni ricettive
Viabilità	Condizioni del terreno e della rete stradale

Anche il contesto interno può influenzare il risk travel management, alcuni fattori come quelli sotto riportati (Tabella 7) possono infatti influenzare il rischio.

Tabella 7- Fattori interni all'organizzazione che possono influenzare la sicurezza dei viaggiatori

Ambito	Descrizione
Vision, mission, valori e cultura	Visione, missione, valori e cultura organizzativa che orientano le scelte e i comportamenti in materia di trasferte e gestione del rischio
Governance e assetto organizzativo	Struttura di governance, organizzazione interna, ruoli, responsabilità e livelli di accountability relativi alla gestione dei viaggi e dei rischi connessi
Strategia e obiettivi	Strategia aziendale, obiettivi organizzativi e politiche interne che influenzano la pianificazione e l'autorizzazione delle trasferte
Pianificazione e documentazione	Piani, standard, linee guida, regolamenti, procedure e istruzioni operative applicabili alla gestione delle trasferte
Strategia di gestione del rischio	Strategia di risk management dell'organizzazione e criteri di valutazione e accettabilità del rischio
Attività di viaggio	Tipologia, frequenza e caratteristiche delle attività di viaggio svolte dall'organizzazione
Capacità e competenze	Capacità organizzative e competenze dei lavoratori che viaggiano, inclusi profili professionali ed esperienza
Risorse e strumenti	Risorse disponibili, tecniche e strumenti necessari per la gestione del rischio di viaggio a livello organizzativo
Sistemi informativi	Dati, sistemi informativi e flussi di comunicazione utilizzati per pianificare, monitorare e gestire le trasferte

Un'attenzione specifica è dedicata al profilo dei lavoratori che viaggiano. Le caratteristiche personali e professionali possono influenzare significativamente l'esposizione al rischio.

Un altro elemento importante da tener presente sono gli stakeholder ossia i portatori di interesse che possono essere diversi, alcuni riportati in maniera esemplificativa nella tabella seguente (Tabella 8).

Tabella 8 - Stakeholder per la gestione dei lavoratori in trasferta

Stakeholder interni (gestione trasferte)	Stakeholder esterni (supporto alle trasferte)
DL/ Alta direzione	Travel Management Company e agenzie di viaggio
RSPP e Servizio di Prevenzione e Protezione	Compagnie assicurative
Ufficio Risorse Umane e Mobilità	Fornitori di servizi di sicurezza e Travel Risk Management
Ufficio Viaggi / Travel Management	Fornitori di trasporto e strutture ricettive
Funzione Salute e Sicurezza sul Lavoro	Strutture sanitarie e servizi di assistenza medica
Funzione Medica / Medicina del lavoro	Autorità pubbliche e servizi di emergenza
Risk management	Clienti e partner presso la sede di destinazione
Security aziendale e protezione delle informazioni	Familiari o contatti di emergenza del lavoratore
Compliance e affari legali	
Responsabili di funzione / project manager	
Lavoratori in trasferta	

4.2.2 Strategia di gestione dei rischi in viaggio.

Il processo di Travel Risk Management (TRM) deve essere integrato nei sistemi decisionali dell'organizzazione e proporzionato alla natura, alla frequenza e alla complessità delle trasferte effettuate.

Il DL è responsabile della gestione dei rischi connessi alle trasferte lavorative e deve dimostrare il suo impegno attraverso:

- l'assunzione di responsabilità per l'efficacia del processo di TRM;
- l'integrazione della gestione del rischio da trasferta nei processi strategici e operativi dell'organizzazione;
- la messa a disposizione di risorse adeguate (umane, tecniche, organizzative);
- la promozione di una cultura aziendale orientata alla prevenzione e alla gestione consapevole del rischio;
- la verifica periodica dei risultati del programma di TRM e il sostegno alle azioni di miglioramento.

L'organizzazione deve definire e formalizzare una politica di gestione del rischio nelle trasferte, coerente con la strategia complessiva di gestione dei rischi aziendali, che deve contenere i seguenti punti:

- stabilire principi, finalità e indirizzi generali del TRM;
- risultare adeguata alla dimensione, al contesto e al profilo di rischio dell'organizzazione;
- essere coerente con altre politiche aziendali (salute e sicurezza, continuità operativa, sicurezza delle informazioni, sostenibilità);
- definire criteri di valutazione del rischio e livelli di accettabilità;
- chiarire le responsabilità dei soggetti coinvolti;
- disciplinare le trasferte che includono periodi di tempo libero o permanenze personali, ove rilevanti.

Una volta stabilita una politica aziendale l'organizzazione deve definire in modo chiaro ruoli, responsabilità e livelli decisionali per la corretta implementazione.

In particolare, la responsabilità complessiva resta in capo al datore di lavoro, anche in presenza di deleghe; devono essere individuati i soggetti responsabili della pianificazione, autorizzazione, gestione e risposta agli incidenti.

In coerenza con la politica devono essere fissati gli obiettivi del Travel Risk Management che devono essere orientati a:

- garantire lo svolgimento delle attività lavorative in trasferta in condizioni di rischio controllato;
- prevenire eventi che possano compromettere la salute, la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori;
- assicurare la capacità di risposta a situazioni di emergenza o incidente;
- tutelare la continuità operativa e la reputazione dell'organizzazione.



Gli obiettivi devono essere misurabili, monitorabili e periodicamente riesaminati.

L'organizzazione deve pianificare un programma strutturato di Travel Risk Management, tenendo conto delle caratteristiche delle trasferte e del contesto operativo.

La strategia operativa di Travel Risk Management, secondo la UNI ISO 31030, consiste nell'integrazione sistematica della valutazione e gestione dei rischi legati ai viaggi di lavoro in tutte le fasi della trasferta, dalla pianificazione al rientro, attraverso misure organizzative, informative e di supporto, proporzionate al livello di rischio, e orientate alla tutela della salute, sicurezza e protezione dei lavoratori

La pianificazione deve includere:

- il coinvolgimento delle funzioni interne ed esterne rilevanti;
- la definizione dei processi e delle loro interazioni;
- l'individuazione delle risorse necessarie;

- l'identificazione preventiva delle categorie di rischio associate alle trasferte (per i lavoratori, per l'organizzazione, per la continuità operativa);
- la definizione di criteri decisionali per l'autorizzazione delle trasferte.

La pianificazione deve essere anticipata rispetto alle attività e riesaminata in funzione dell'evoluzione dei rischi.

Valutare i rischi in viaggio

La valutazione dei rischi in viaggio rappresenta un elemento centrale della norma UNI ISO 31030 e costituisce il pilastro per garantire la tutela della salute, della sicurezza e della protezione dei lavoratori, in coerenza con quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

La valutazione del rischio in viaggio deve essere dinamica, contestuale e personalizzata, poiché dipende da variabili che possono cambiare significativamente da una trasferta all'altra.

Secondo la UNI ISO 31030, la valutazione del rischio deve partire dalla definizione del contesto del viaggio, considerando una serie di fattori che influenzano il livello di esposizione del lavoratore. Tra questi rientrano:

- ✓ la destinazione (Paese, area geografica, contesto urbano o rurale);
- ✓ la durata della trasferta;
- ✓ il tipo di attività lavorativa da svolgere;
- ✓ il profilo del lavoratore (esperienza, condizioni di salute, conoscenza linguistica);
- ✓ il periodo dell'anno e le condizioni climatiche;
- ✓ le modalità di viaggio e di alloggio.

Una volta definito il contesto, la UNI ISO 31030 prevede l'identificazione dei rischi specifici connessi alla trasferta, che possono includere:

- ✓ rischi sanitari, legati a malattie endemiche, accesso alle strutture sanitarie o condizioni igienico-sanitarie;

- ✓ rischi per la sicurezza personale, quali criminalità, instabilità politica o rischio terroristico;
- ✓ rischi ambientali e climatici, come temperature estreme, eventi meteorologici avversi o condizioni geografiche particolari;
- ✓ rischi legati ai trasporti, inclusi incidenti stradali o affidabilità dei mezzi di trasporto locali;
- ✓ rischi organizzativi e psicosociali, quali stress, affaticamento da viaggio, jet lag o isolamento.



Esempio

Una breve trasferta di un impiegato amministrativo in un Paese dell'Unione Europea presenta criticità limitate e generalmente gestibili con misure standard.

Una breve trasferta in un Paese extra UE con contesto sanitario o geopolitico complesso richiede invece un'analisi approfondita e misure di prevenzione specifiche.

Si procede quindi con l'analisi dei rischi che dovrebbe prendere in considerazione fattori quali:

- ✓ la probabilità che gli eventi si verifichino e le relative conseguenze;
- ✓ la natura e l'entità delle conseguenze;
- ✓ la complessità e l'interconnessione;
- ✓ i fattori temporali e la volatilità;
- ✓ l'efficacia delle misure di controllo esistenti;
- ✓ la sensibilità e gli intervalli di confidenza.

Le tecniche di analisi comprendono metodi basati sul confronto e sull'esperienza, sull'analisi dei processi e delle attività, sull'esame di dati e informazioni storiche, nonché sull'analisi di eventi e scenari, e possono essere applicate singolarmente o in combinazione, in funzione del contesto e della complessità dell'organizzazione

Esempio

Lo svolgimento di attività di manutenzione programmata presso una sede nazionale, caratterizzata da contesto operativo consolidato e facilmente controllabile, comporta rischi generalmente noti e gestibili attraverso procedure standard e misure di prevenzione ordinarie.

Lo svolgimento della medesima attività presso una sede estera, inserita in un contesto normativo, organizzativo o logistico differente, può invece presentare incertezze aggiuntive, ad esempio legate alle condizioni ambientali, alla disponibilità di presidi di sicurezza o alla formazione dei tecnici locali, rendendo necessaria un'analisi del rischio più approfondita e l'adozione di misure di prevenzione e protezione specifiche.

Lo scopo della valutazione del rischio è supportare il processo decisionale. Essa consiste nel confrontare i risultati dell'analisi del rischio con i criteri di rischio stabiliti dall'organizzazione, al fine di determinare l'opportunità di intraprendere ulteriori azioni.

Le decisioni possono riguardare la valutazione dell'opportunità di procedere con la trasferta, annullarla oppure sostituirla con modalità alternative di interazione o comunicazione.

Nel caso in cui la trasferta debba avere luogo, una valutazione più approfondita dovrebbe stabilire:

- ✓ se le misure di controllo generiche esistenti siano adeguate alle specifiche circostanze e ai rischi individuati;
- ✓ se nuove misure di controllo possano trattare il rischio in modo più efficace, ad esempio:
 - modificando l'itinerario per limitare l'esposizione al rischio;
 - adeguando il numero o il profilo delle persone in trasferta per ridurre l'esposizione al rischio;
 - modificando la modalità di trasporto (ad esempio privilegiando il trasporto aereo rispetto a quello terrestre);
 - riducendo il numero di giorni di trasferta;
 - selezionando, tra più opzioni di organizzazione del viaggio, quella più appropriata sulla base di rischi, costi e benefici;
 - valutando se il rischio residuo sia accettabile o se la decisione di procedere con la trasferta debba essere riesaminata.

Quando la tipologia di viaggio si ripresenta con una certa frequenza, le decisioni possono talvolta essere assunte facendo riferimento all'esperienza maturata, alle politiche di Travel Risk Management dell'organizzazione e alle relative procedure operative.

Al contrario, nei casi in cui il contesto sia nuovo o presenti elevati livelli di incertezza, la valutazione del rischio richiede generalmente un processo più strutturato, fondato su un esame approfondito delle informazioni emerse dall'analisi del rischio. In tali circostanze può rendersi necessario acquisire ulteriori elementi informativi e sviluppare analisi supplementari, al fine di supportare una decisione consapevole e adeguata.

4.2.3 Individuare e applicare le misure per ridurre i rischi

La UNI ISO 31030 indica che, una volta effettuata la valutazione dei rischi connessi ai viaggi di lavoro, l'organizzazione deve individuare e applicare misure appropriate di trattamento del rischio, con l'obiettivo di ridurre la probabilità di accadimento degli eventi dannosi e/o limitarne le conseguenze per il lavoratore in trasferta.

L'approccio deve essere proporzionato, dinamico e integrato nei processi aziendali, in coerenza con i principi della UNI ISO 31000 e con gli obblighi di tutela previsti dal D.Lgs. 81/08.

Sulla base della valutazione del rischio, l'organizzazione dovrebbe garantire che le misure di controllo affrontino i rischi prima della trasferta, durante la trasferta, durante e dopo il verificarsi di incidenti e al termine della trasferta. Tali misure dovrebbero essere:

- ✓ adeguate al contesto della trasferta (destinazione, attività, durata);
- ✓ commisurate al livello di rischio residuo;
- ✓ personalizzate sul profilo del lavoratore;
- ✓ attivate prima, durante e dopo il viaggio;
- ✓ orientate alla prevenzione, piuttosto che alla sola gestione dell'emergenza del momento.

La scelta delle opzioni di trattamento del rischio richiede valutazioni che tengano conto dell'equilibrio tra benefici complessivi, sia materiali sia immateriali, e potenziali criticità, quali costi eccessivi o altri effetti indesiderati, nonché dell'impatto che tali elementi possono avere sugli obiettivi della singola trasferta e su quelli generali dell'organizzazione; tuttavia, deve essere prioritaria la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In linea con i principi di prevenzione, è necessario prediligere una combinazione di:

- ✓ misure organizzative
- ✓ misure procedurali
- ✓ misure informative e formative
- ✓ misure di protezione e supporto
- ✓ misure per la gestione delle emergenze

Le misure organizzative rappresentano il primo livello di controllo del rischio e incidono sulla pianificazione e gestione della trasferta. Tra le misure organizzative rientrano:

- limitazione o rinvio di viaggi verso aree ad alto rischio;

- selezione preventiva di alloggi e fornitori affidabili;
- pianificazione degli itinerari e degli spostamenti locali;
- definizione di regole aziendali per viaggi, orari e soste;
- assegnazione delle trasferte a personale idoneo e formato.

Di seguito sono riportati alcune limitazioni che potrebbero essere messe in atto per ridurre alcuni rischi:

- ✓ le trasferte ad alto rischio possono essere evitate ricorrendo a tecnologie per riunioni a distanza;
- ✓ specifici rischi di sicurezza possono essere evitati, ad esempio, limitando:
 - il tipo di mezzi di trasporto utilizzati in determinati contesti e situazioni;
 - le fasce orarie in cui è consentito lo spostamento;
 - gli spostamenti in aree specifiche della località di destinazione;
- ✓ i rischi connessi alla protezione dei dati e alla privacy possono essere ridotti limitando le informazioni, i dispositivi e i beni portati in trasferta;
- ✓ la perdita o il ritardo di personale chiave, e il conseguente impatto sulla continuità operativa, possono essere evitati limitando il numero di viaggiatori trasportati contemporaneamente sullo stesso mezzo;
- ✓ i rischi per i viaggiatori in località ad alto rischio possono essere ridotti limitando la durata della permanenza e tenendo conto del profilo personale del viaggiatore.

Esempio 1

Per trasferte in aree climaticamente critiche, l'azienda può programmare le attività nelle ore meno calde e ridurre la durata giornaliera del lavoro, diminuendo il rischio di stress termico.

Le misure procedurali consistono nella definizione di istruzioni operative chiare per il lavoratore e per l'organizzazione. Tra queste rientrano:

- procedure di autorizzazione alla trasferta;
- procedure di gestione delle emergenze in viaggio;
- istruzioni per la comunicazione con la sede;

- indicazioni comportamentali per contesti locali specifici.

Sarebbe opportuno istituire una procedura di autorizzazione prima della trasferta al fine di garantire che tutte le trasferte pianificate siano registrate, rese visibili alla funzione TRM, valutate e approvate in conformità alla politica, al programma e ai criteri di rischio TRM concordati.

La procedura costituisce uno strumento per garantire che le decisioni di autorizzazione siano guidate dal rischio complessivo per l'organizzazione, piuttosto che limitarsi agli obiettivi dei soli viaggiatori. Ciò può essere ottenuto assicurando che l'approvazione sia rilasciata dall'alta direzione o al di fuori della normale catena di gestione operativa. In funzione della natura e del volume delle trasferte, le organizzazioni possono scegliere di utilizzare una piattaforma tecnologica per il processo di prenotazione.

Esempio 2

In caso di viaggio in Paese con rischio security, la procedura può vietare spostamenti non autorizzati e prevedere l'obbligo di segnalare ogni cambio di itinerario.

4.2.4 Garantire comunicazioni efficaci prima, durante e dopo il viaggio

Secondo la UNI ISO 31030, una comunicazione efficace rappresenta un elemento essenziale del Travel Risk Management, poiché consente di supportare il lavoratore in tutte le fasi della trasferta e di garantire una gestione tempestiva e coordinata dei rischi associati al viaggio. L'organizzazione deve quindi assicurare flussi informativi chiari, strutturati e proporzionati al livello di rischio, sia prima della partenza, sia durante la permanenza fuori sede, sia al rientro.

Comunicazioni Efficaci Prima, Durante e Dopo il Viaggio

Secondo la UNI ISO 31030



Prima del viaggio, la comunicazione è finalizzata a rendere il lavoratore pienamente consapevole del contesto operativo, dei rischi identificati e delle misure di prevenzione e protezione adottate. Ciò avviene attraverso briefing pre-viaggio, schede informative Paese, istruzioni operative e indicazioni sui comportamenti da adottare, incluse le procedure da seguire in caso di emergenza. La norma sottolinea l'importanza di personalizzare le informazioni in funzione della destinazione, dell'attività svolta e del profilo del lavoratore, evitando comunicazioni generiche o non aggiornate.

Durante il viaggio, la UNI ISO 31030 richiede che l'organizzazione mantenga canali di comunicazione attivi e affidabili, in grado di garantire il supporto al lavoratore e la trasmissione tempestiva di eventuali aggiornamenti sul contesto sanitario, di sicurezza o logistico. La comunicazione bidirezionale consente sia al lavoratore di segnalare criticità, sia all'organizzazione di monitorare l'evoluzione dei rischi e, se necessario, attivare misure correttive o di emergenza, come la modifica degli itinerari o il rientro anticipato.

Dopo il viaggio, la comunicazione assume una funzione di riesame e miglioramento continuo, attraverso la raccolta di feedback, segnalazioni di incidenti o near miss e valutazioni sull'efficacia delle misure adottate. Le informazioni raccolte contribuiscono all'aggiornamento delle valutazioni dei rischi di viaggio e al rafforzamento del sistema di Travel Risk Management. In tal modo, la

comunicazione non si limita a un adempimento informativo, ma diventa uno strumento strategico di prevenzione, in linea con i principi della UNI ISO 31030 e con gli obblighi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Alcuni esempi sono riportati, a titolo esemplificativo, per i differenti scenari possibili, negli schemi seguenti.

Esempio 3 – Trasferta breve in Paesi UE (rischio medio-basso)		
Fase	Comunicazione	Finalità
Prima del viaggio	Scheda informativa pre-viaggio, contatti aziendali, procedure di emergenza	Preparazione del lavoratore
Durante il viaggio	Contatti attivi con la sede, supporto operativo	Monitoraggio e assistenza
Dopo il viaggio	Feedback del lavoratore e report di rientro	Miglioramento continuo

Esempio 4 – Trasferta in area a rischio elevato		
Fase	Comunicazione	Finalità
Prima del viaggio	Briefing di sicurezza, istruzioni comportamentali, numeri emergenza h24	Consapevolezza dei rischi
Durante il viaggio	Aggiornamenti sul contesto, supporto h24	Gestione emergenze
Dopo il viaggio	Debriefing finale, analisi incidenti e near miss	Rafforzamento TRM

Esempio 5 – Trasferta annullata o modificata		
Fase	Comunicazione	Finalità
Prima del viaggio	Comunicazione di allerta e contesto di rischio	Tutela preventiva
Decisione	Annullamento o modifica della trasferta	Riduzione del rischio
Dopo la decisione	Registrazione evento e aggiornamento valutazioni	Riesame organizzativo

4.2.5 Monitorare i risultati e miglioramento continuo

L'organizzazione dovrebbe predisporre processi di valutazione, monitoraggio e riesame per verificare con quale grado di efficienza ed efficacia vengano attuate le politiche e le misure relative alla sicurezza, alla salute e alla protezione dei viaggiatori.

Tali attività dovrebbero essere svolte in tutte le fasi del processo TRM da persone dotate delle necessarie competenze. L'estensione, la frequenza e i fattori di attivazione delle attività di monitoraggio e riesame dipendono dai requisiti applicabili e dalla situazione di riferimento. La norma prevede che dovrebbe essere effettuato un riesame completo con cadenza come minimo annuale, orientato al miglioramento continuo e all'integrazione delle lezioni apprese. Oltre a quello annuale programmato, il riesame può rendersi necessario in presenza di diverse circostanze che incidono sul contesto delle trasferte e sulla gestione dei relativi rischi. Tra queste rientrano, ad esempio, i cambiamenti nelle attività o negli incarichi che comportano lo svolgimento di viaggi di lavoro, così come le variazioni delle destinazioni verso cui l'organizzazione invia il proprio personale. Un riesame può essere opportuno anche quando muta il livello di rischio in luoghi in cui l'organizzazione opera già in modo significativo, come nel caso di rilevanti cambiamenti geopolitici o di sicurezza in un determinato Paese.

Ulteriori elementi da considerare riguardano l'evoluzione del profilo organizzativo o delle caratteristiche demografiche del personale in trasferta, oppure eventuali modifiche dei requisiti legislativi o regolamentari che possono imporre l'esigenza di un aggiornamento delle valutazioni e delle misure adottate.



Nel processo di valutazione sarebbe opportuno raccogliere e monitorare gli indicatori chiave di prestazione del programma, al fine di fornire metriche utili e operative per valutare e accrescere l'efficacia del programma. Gli indicatori principali possono includere:

- a) il numero e i dati relativi ai singoli viaggiatori dell'organizzazione;
- b) la dislocazione geografica dell'organizzazione, includendo sia il personale espatriato sia i viaggiatori;
- c) le trasferte suddivise per categoria (ad esempio in base al livello di rischio, alla data o alla località);
- d) il completamento delle valutazioni sanitarie e mediche pre-trasferta;
- e) il numero (e la percentuale sul totale) dei casi in cui:
 1. non è stato effettuato un briefing pre-trasferta previsto;
 2. le indicazioni fornite prima della trasferta hanno comportato una modifica dei piani di viaggio (e degli eventuali costi associati);
 3. la trasferta non è stata approvata a causa di un livello di rischio elevato;
 4. è stata fornita una formazione specifica in relazione alla trasferta.
 5. è stato necessario fornire assistenza durante la trasferta (con i relativi costi associati, se presenti) oppure è stato effettuato un contatto con fornitori di assistenza medica o di sicurezza in caso di emergenza, o entrambi;
 6. non è stato svolto il briefing post-trasferta previsto;
 7. si è verificato un aumento dei costi che avrebbe potuto essere evitato;
- f) prestazioni dei fornitori di servizi terzi – ad esempio in ambito logistico, di sicurezza, di emergenza medica, etc.;
- g) conformità o non conformità alle procedure obbligatorie, suddivise per tipologia.

4.2.6 Documentare e registrare in modo accurato attività, decisioni e incidenti

È fondamentale che tutti i dati rilevanti siano adeguatamente registrati e rendicontati, tutto ciò comporta generalmente la gestione di un numero elevato di processi e procedure, nonché di dati e indicatori, che dovrebbero essere tutti conservati in maniera appropriata. In funzione del volume di viaggi, la registrazione dei dati mediante



un sistema informatico può costituire un meccanismo efficiente. I dati dovrebbero riguardare:

- a) un archivio dettagliato di informazioni relativo a tutte le trasferte, con particolare riferimento a quelle ad alto rischio;
- b) la raccolta, ove necessario, delle segnalazioni da parte dei viaggiatori sulla propria esperienza rispetto a rischi e minacce riscontrati dopo la trasferta;
- c) la registrazione dettagliata di eventuali incidenti, al fine di fornire una base per l'apprendimento e per documentare la risposta dell'organizzazione;
- d) la registrazione dettagliata delle valutazioni del rischio e delle misure di controllo adottate, includendo:

- ✓ il nome del rischio (denominazione sintetica);
- ✓ una descrizione del rischio che ne illustri in modo chiaro e univoco la natura;
- ✓ i dati utilizzati e le ipotesi formulate (ad esempio informazioni aggiuntive sul rischio, sulla sua origine e su altre possibili cause quali il settore di attività, il profilo organizzativo, il profilo del viaggiatore, il luogo e il tipo di operazione);
- ✓ i soggetti coinvolti nel processo di valutazione del rischio;
- ✓ le conclusioni della valutazione del rischio;
- ✓ le opzioni di trattamento del rischio concordate;

e) le registrazioni del consenso informato, ovvero il processo mediante il quale i viaggiatori vengono informati dei rischi per la sicurezza e la salute a cui possono essere esposti nello svolgimento delle proprie attività e messi in condizione di accettare o rifiutare tali rischi.

4.2.7 Scenari specifici e approfondimenti pratici

Di seguito si riporta (Schema 2) il flusso logico che caratterizza il TRM in modo tale che possa costituire un percorso guidato per una corretta implementazione del processo di valutazione del rischio nelle singole realtà aziendali.

Schema 2 – Flusso logico per una corretta implementazione del TRM



Di seguito si riportano anche due tabelle (Tabella 9 e 10) con le indicazioni che in ogni fase l'organizzazione dovrebbe seguire, a partire dallo sviluppo del programma fino alla rendicontazione. Tali indicazioni vanno ovviamente personalizzate sulle singole realtà e esigenze aziendali.

Tabella 9 - Sviluppo del programma e identificazione di rischi

Sviluppo del programma	Identificazione di minacce e rischi
• Definire il contesto dell'organizzazione e identificarne le esigenze • Stabilire una policy chiara • Definire ruoli e responsabilità • Condurre una gap analysis • Sviluppare il programma TRM • Definire i criteri di rischio • Identificare le risorse e le competenze • Addestrare il personale • Stabilire processi di comunicazione • Integrare il TRM nella gestione aziendale	• Condurre la valutazione del rischio • Identificare minacce e pericoli • Valutare le opportunità • Eseguire analisi qualitative e/o quantitative • Sviluppare scenari (what if?) • Considerare le fonti di rischio e le vulnerabilità • Analizzare le conseguenze e le probabilità • Valutare le misure di controllo esistenti

Tabella 10 – Misure di controllo del rischio, gestione e rendicontazione

Misure di controllo del rischio	Gestione e rendicontazione
• Sviluppare e implementare misure di controllo del rischio • Pianificare e attuare misure di prevenzione e mitigazione • Sviluppare piani di risposta alle emergenze • Stabilire piani di evacuazione e interventi di soccorso • Stabilire procedure di comunicazione in caso di crisi • Valutare l'efficacia delle misure adottate • Aggiornare e migliorare le misure di controllo	• Registrare e documentare rischi e incidenti • Monitorare e riesaminare il programma TRM • Condurre audit e verifiche periodiche • Misurare e analizzare gli indicatori di prestazione • Produrre report e analisi • Aggiornare le policy e le procedure • Assicurare la conformità legale e normativa

Infine, sono riportati alcuni esempi operativi per tipologie di trasferte differenti.

Esempi applicativi UNI ISO 31030 – Schemi operativi

Schema 3 – Trasferta tecnica in Paese UE (rischio medio-basso)

Leadership e Politica TRM: Applicazione della politica aziendale di Travel Risk Management.

Definizione del contesto di viaggio: Trasferta di 3 giorni in Spagna per manutenzione tecnica.

Identificazione dei rischi: Rischi sanitari ordinari, trasporti, stress organizzativo.

Analisi e valutazione del rischio: Probabilità bassa–media, gravità limitata. Rischio accettabile.

Misure di controllo: Pianificazione spostamenti, alloggio idoneo, assicurazione standard.

Informazione e briefing: Scheda informativa e indicazioni operative.

Monitoraggio e riesame: Contatti con la sede e feedback post-viaggio.

Schema 4 – Trasferta extra UE in area a rischio elevato

Leadership e Politica TRM: Autorizzazione della Direzione previa valutazione approfondita.

Definizione del contesto di viaggio: Trasferta di 2 settimane in Paese extra UE con criticità.

Identificazione dei rischi: Rischi sanitari, sicurezza personale, climatici e psicosociali.

Analisi e valutazione del rischio: Rischio inizialmente non accettabile.

Misure di controllo: Vaccinazioni, assicurazione rafforzata, briefing sicurezza, piano emergenza.

Informazione e briefing: Formazione pre-viaggio e istruzioni comportamentali specifiche.

Monitoraggio e riesame: Monitoraggio continuo e riesame post-missione.

Appendice I

Formazione, informazione e addestramento ai sensi degli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025

Inquadramento normativo generale

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, agli articoli 36 e 37, stabilisce l'obbligo per il DL di garantire a tutti i lavoratori, dirigenti e preposti un'adeguata informazione, formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In attuazione dell'articolo 37, comma 2, del medesimo decreto, la Conferenza Stato-Regioni, con Accordo del 17 aprile 2025, ha aggiornato i precedenti accordi e prodotto un documento unico di riferimento nazionale in materia di formazione per la sicurezza sul lavoro.

L'Accordo definisce in modo organico:

- durata, contenuti minimi e modalità di erogazione dei percorsi formativi;
- modalità di verifica finale di apprendimento e di verifica dell'efficacia della formazione durante la prestazione lavorativa;
- criteri per il riconoscimento dei crediti formativi e per la validità della formazione pregressa;
- obblighi di aggiornamento periodico per tutte le figure della prevenzione.

L'ambito di applicazione comprende tutti i soggetti per i quali il D.Lgs. 81/08 prevede obblighi formativi, tra cui:

lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, datori di lavoro che svolgono i compiti di RSPP, RSPP/ASPP, coordinatori per la sicurezza, lavoratori e datori di lavoro operanti in ambienti sospetti di inquinamento e operatori addetti all'uso di attrezzature che richiedono specifica abilitazione.

Formazione dei lavoratori

La formazione dei lavoratori si articola in due moduli distinti:

a) Formazione generale

- Contenuti: concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione, diritti e doveri dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, organi di vigilanza.
- Durata minima: **4 ore**, valide per tutti i settori produttivi.

b) Formazione specifica

- Contenuti: rischi riferiti alle mansioni svolte, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione adottate in azienda.
- Durata minima:
 - **4 ore** per aziende a rischio basso
 - **8 ore** per aziende a rischio medio
 - **12 ore** per aziende a rischio alto

È previsto un aggiornamento quinquennale, della durata minima di 6 ore complessive, in relazione all'evoluzione dei rischi e all'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o sostanze.

Formazione dei preposti

La formazione dei preposti integra la formazione dei lavoratori ed è pertanto aggiuntiva. È finalizzata a rafforzare le competenze di vigilanza e controllo operativo.

- Contenuti: ruoli e responsabilità del preposto, modalità di esercizio delle funzioni di controllo, gestione delle emergenze, segnalazione delle non conformità, tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori.
- Durata minima: **12 ore**.
- Aggiornamento: obbligatorio con cadenza biennale, di durata minima 6 ore, come rafforzato dal nuovo Accordo Stato-Regioni 2025.

Formazione dei dirigenti

La formazione dei dirigenti è orientata allo sviluppo delle competenze gestionali e organizzative della sicurezza.

- Contenuti: sistema legislativo in materia di salute e sicurezza, gestione e organizzazione della prevenzione aziendale, modelli organizzativi, valutazione dei rischi, gestione della documentazione e delle procedure.
- Durata minima: **12 ore**.
- Aggiornamento: quinquennale, di durata minima 6 ore.

Formazione dei datori di lavoro

L'Accordo del 17 aprile 2025 introduce in modo organico l'obbligo formativo per tutti i datori di lavoro.

- Contenuti: quadro normativo, responsabilità penali e civili, organizzazione della prevenzione, ruolo del datore di lavoro, gestione della valutazione dei rischi e delle emergenze.
- Durata minima: **16 ore**.
- Per i datori di lavoro delle imprese affidatarie nei cantieri temporanei o mobili è previsto un modulo aggiuntivo di 6 ore sui contenuti del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC).
- Aggiornamento: quinquennale, di durata minima 6 ore.

Figura	Durata minima	Articolazione	Aggiornamento
Lavoratore	8 / 12 / 16 ore	4 h generale + specifica	6 h ogni 5 anni
Preposto	12 ore	Moduli giuridico-organizzativi	6 h ogni 2 anni
Dirigente	12 ore	Moduli giuridici e gestionali	6 h ogni 5 anni
Datore di lavoro	16 ore + 6 ore modulo aggiuntivo "cantieri"	Moduli giuridici, organizzativi e gestionali	6 h ogni 5 anni

Formazione di RSPP e ASPP

La formazione dei Responsabili e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione resta disciplinata dall'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 ma è ricompresa nel quadro unitario dell'Accordo 2025.

- Contenuti: moduli A, B e C, differenziati in funzione dei macrosettori di rischio.
- Aggiornamento: periodico, con durata variabile in funzione del ruolo (RSPP o ASPP) e del settore di appartenenza, secondo quanto stabilito dall'Accordo.

Modulo	Durata	Contenuti principali
Modulo A	28 ore	Normativa e principi generali
Modulo B (comune)	48 ore	Valutazione rischi
Moduli B specialistici	12–16 ore	Settori specifici
Modulo C (solo RSPP)	24 ore	Gestione, comunicazione

Formazione datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di RSPP

La formazione è finalizzata a fornire ai datori di lavoro le competenze tecniche, organizzative e procedurali proprie del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

- Modulo comune della durata di **8 ore** più 4 moduli tecnici integrativi differenziati in funzione dei macrosettori di rischio.
- Aggiornamento: periodico, di durata minima di 8 ore ogni 5 anni.
Qualora il DL abbia frequentato i moduli specialistici e ne permangono le condizioni per gli stessi, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.

Modulo	Durata	Contenuti principali
Modulo Comune	8 ore	Criteri e metodologie per la valutazione dei rischi. Fattori di rischio e misure di prevenzione e protezione
Modulo integrativo 1: Agricoltura – Silvicoltura - Zootecnia	16 ore	Valutazione rischi per settore specifico
Modulo integrativo 2: Pesca	12ore	Valutazione rischi per settore specifico
Modulo integrativo 3: Costruzioni	16 ore	Valutazione rischi per settore specifico
Modulo integrativo 4: Chimico - Petrolchimico	16 ore	Valutazione rischi per settore specifico

Modalità di svolgimento della formazione

La formazione può essere erogata:

- **in presenza**
- **in videoconferenza sincrona**
- **in e-learning**, nei limiti e per i moduli espressamente previsti dall'Accordo

Sono stabiliti requisiti specifici relativi a:

- qualificazione dei docenti
- numero massimo dei partecipanti
- tracciabilità delle presenze
- verifica finale dell'apprendimento
- conservazione della documentazione formativa

L'Accordo Stato-Regioni 2025 rafforza i sistemi di controllo, monitoraggio e verifica della qualità della formazione, attribuendo un ruolo centrale alle regioni e agli organismi istituzionali competenti.

Di seguito si riportano in maniera schematica le tipologie di corsi per le diverse figure.

Lavoratori

Tipologia	Presenza	VCS	e-learning
Formazione generale (credito formativo permanente)	Sì	Sì	Sì
Specifica – rischio basso	Sì	Sì	Sì
Specifica – rischio medio	Sì	Sì	No
Specifica – rischio alto	Sì	Sì	No
Aggiornamento	Sì	Sì	Sì

Preposti

Tipologia	Presenza	VCS	e-learning
Formazione iniziale	Sì	Sì	No
Aggiornamento biennale	Sì	Sì	No

Dirigenti

Tipologia	Presenza	VCS	e-learning
Formazione iniziale	Sì	Sì	Sì
Aggiornamento	Sì	Sì	Sì

Datore di lavoro

Percorso	Presenza	VCS	e-learning
Formazione base	Sì	Sì	Sì
Aggiornamento	Sì	Sì	Sì
Modulo cantieri	Sì	Sì	No

DL che svolge i compiti di RSPP

Modulo	Presenza	VCS	e-learning
Modulo comune	Sì	Sì	No
Modulo settoriale	Sì	No	No
Aggiornamento	Sì	Sì	No

RSPP / ASPP

Modulo	Presenza	VCS	e-learning
Modulo A	Sì	Sì	Sì
Modulo B comune	Sì	Sì	No
Modulo B specialistico	Sì	No	No
Modulo C	Sì	Sì	No
Aggiornamento	Sì	Sì	Sì

Attrezzature con abilitazione (art. 73)

Fase	Presenza	VCS	e-learning
Modulo teorico	Sì	No	No
Modulo pratico	Sì	No	No
Verifica finale	Sì	No	No
Aggiornamento	Sì	No	No

Appendice II

In questa appendice si riportano un questionario e alcune tabelle che possono essere di ausilio per il MC nella gestione degli aspetti medici inerenti i lavoratori in viaggio, predisposti dalla COMMISSIONE PERMANENTE FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E LINEE GUIDA della Società Italiana di Medicina del Lavoro.¹⁸

Di seguito è allegato un questionario per la valutazione medica preliminare per i viaggi in paesi del Gruppo 1 e Zona C dell'OMS,

	Domanda	Risposta	
1.	Hai in corso malattie, che in caso di aggravamento, potrebbero mettere la tua salute in pericolo, mentre ti trovi a lavorare in un Paese dove non può essere garantita una assistenza sanitaria tempestiva?	Sì	No
1.1.		Se sì, si prega di dettagliare lo stato di salute:	
2.	Hai mai avuto un infarto o altre malattie cardiovascolari?	Sì	No
3.	Soffri di dolore al torace quando sei sotto stress o sei stai facendo una attività faticosa?	Sì	No
4.	Hai mai avuto un tumore?	Sì	No
4.1.		Se sì, che terapie hai fatto?	
5.	Negli ultimi 12 mesi, ti sei assentato dal lavoro per più di 5 giorni a causa del mal di schiena?	Sì	No
6.	Sei diabetico?	Sì	No

¹⁸ DOCUMENTO DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE PER IL MEDICO COMPETENTE: aspetti pratico- gestionali del lavoratore all'estero, www.siml.it © 2024

6.1.	Se sì, hai avuto problemi con il controllo della glicemia negli ultimi 6 mesi?	Sì	No
6.2.	Se sì, fai uso di insulina per curare il diabete?	Sì	No
7.	Soffri di asma?	Sì	No
7.1.	Se sì, devi assumere quotidianamente farmaci per controllarla?	Sì	No
7.2.	Quali?		
7.3.	Se sì, indica la frequenza degli attacchi:		
8.	Soffri di altre malattie dell'apparato respiratorio?	Sì	No
8.1.	Se sì, quali?		
9.	Sei in gravidanza o potresti esserlo?	Sì	No
10.	Ti sono stati diagnosticati calcoli biliari o renali?	Sì	No
11.	Soffri della malattia di Crohn o di colite ulcerosa?	Sì	No
12.	Hai mai sofferto di malattie renali?	Sì	No
13.	Hai mai sofferto di "ictus"?	Sì	No
14.	Hai mai sofferto di crisi epilettiche?	Sì	No
15.	Hai mai fatto abuso di alcool o di droghe?	Sì	No
16.	Fai uso di farmaci ansiolitici o antidepressivi?	Sì	No
17.	Hai mai avuto un grave esaurimento nervoso o disturbo mentale?	Sì	No
18.	Stai assumendo quotidianamente farmaci?	Sì	No
18.1	Se sì quali?		

19.	Hai mai avuto valori alterati nel sangue o nelle urine?	Sì	No
19.1.		Se sì quali?	
20.	Hai valori elevati di pressione arteriosa?	Sì	No
20.1.	Se sì, stai prendendo farmaci per controllarla?	Sì	No
20.2.		Se sì quali?	
21.	Hai mai sofferto di malattie a carico dello stomaco, dell'intestino, del fegato o del pancreas?	Sì	No
21.1.		Se sì quali?	
22.	Hai mai avuto malattie del sistema immunitario?	Sì	No
22.1.		Se sì quali?	
23.	Hai subito interventi chirurgici importanti?	Sì	No
23.1.		Se sì, quali?	
24.	Hai effettuato in passato terapie prolungate?	Sì	No
24.1.		Se sì, per quale motivo?	
25.	Soffri o hai sofferto di malattie allergiche?	Sì	No
25.1.		Se sì, quali?	
26.	Sei allergico a qualche farmaco?	Sì	No

Di seguito è allegata una tabella (Tabella 11) nella quale sono riportati i possibili elementi oggetto di indagine nella fase del rientro del lavoratore dall'estero.

Tabella 11 - Elementi oggetto di indagine nella fase del rientro del lavoratore dall'estero

Elementi attinenti al viaggio	Destinazione di viaggio (Paese o macroarea?)
Tipologia di viaggio (meeting con cliente, visita aree di lavoro, fiere, etc.)	
Mezzi di trasporto (aereo, elicottero, bus, treno, taxi, auto etc.)	
Alloggio (albergo, campo, etc.)	
Durata degli spostamenti nei vari mezzi	
Luogo dei pasti	
Elementi attinenti ai comportamenti individuali	Bevande consumate (in bottiglia, in caraffa, alcolici, bevande gassate, preparate sul posto, servite, con ghiaccio etc.)
Cibi assunti (locali, confezionati, crudi, cotti, gelato, frutta etc.)	
Rapporti con popolazione locale (locali frequentati nel tempo libero, se ha avuto rapporti sessuali non protetti, ore trascorse in luoghi pubblici, etc.)	
Luoghi visitati extra lavoro (spiagge, laghi, fiumi, musei visitati)	
Utilizzo dei presidi protettivi (creme solari, antizanzara, mascherine, aderenza alla profilassi etc.)	
Autovalutazione del proprio comportamento e suggerimenti per migliorare la fase di "induction"	Come il lavoratore valuta le informazioni ricevute alla luce del viaggio effettuato
Come pensa il lavoratore di essersi comportato e dove a suo avviso poteva migliorare	
Quali consigli su prossime sessioni formative e su come organizzare al meglio prossime trasferte il lavoratore si sente di dare	

Di seguito sono allegate due tabelle (Tabella 12 e 13) nella quali sono riportati i possibili elementi da considerare nella formulazione del giudizio di idoneità per lavoratori all'estero.

Tabella 12 - Rischi e condizioni di salute da considerare nella formulazione del giudizio di idoneità per lavoratori all'estero

Tipologia di rischio	Categorie	Condizioni patologiche predisponenti o soggette ad aggravamento
Rischi Ambientali di viaggio*	Viaggi frequenti e lunghi, viaggi su strade o con mezzi pericolosi	Patologie del sonno, diabete non compensato terapeuticamente, patologie psichiatriche (depressione, attacchi d'ansia)
Rischi Ambientali di Paese*	Condizioni climatiche estreme	Obesità, malnutrizione, pregresse miocardiopatie ischemiche, BPCO
Lavoro in zone remote con limitato accesso a risorse sanitarie		Alto rischio cardiovascolare, etc.
Presenza di alto rischio di malattie infettive endemiche		Soggetti non vaccinabili, immuno-compromessi, etc.
Rischio guerra		Patologie psichiatriche
* Per il lavoratore all'estero da considerare come un rischio specifico		

Tabella 13 - Concetti medico legali applicati alla medicina del lavoro nella formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Ambito	Validità	Capacità/Capacità Funzionale	Abilità
Formulazione del giudizio di idoneità in attività di sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. 81/08	Validità come integrità psico-fisica dell'individuo come risultato della presenza o meno di diverso grado di menomazione anatomica o deficit psichico o di condizione patologica di organo o apparato suscettibile di essere aggravata o di essere elicitata dalla esposizione a rischi professionali	Capacità Funzionale come possesso dei requisiti fisici e/o psichici necessari per poter svolgere le attività lavorative in condizioni di assenza di rischio per la propria salute e/o sicurezza	Non di interesse nella formulazione del giudizio di idoneità

Finito di stampare Maggio 2026

Tipografia Gaspodini Arti Grafiche

