

SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro all'estero



Il lavoratore inviato **dall'Italia all'estero e viceversa** in che modo va gestito? Il fondamentale dubbio da risolvere è: **quale Legge si applica?**

In linea di massima la Legge applicabile viene scelta, in modo convenzionale, dalle parti che stipulano il contratto. Tuttavia, va sempre ricordato che le parti possono liberamente regolare tra loro i propri rapporti economici, ma non possono derogare a determinate regole di particolare rilevanza (come ad esempio la salute dei cittadini o la sicurezza dei lavoratori).

Le modalità di gestione del lavoro all'estero vanno sensibilmente differenziate, pure nel medesimo contesto normativo di riferimento, a seconda che:

- Il Paese in cui si invia il lavoratore faccia parte dell' UE;
- Il Paese in cui si invia il lavoratore sia un Paese extra UE.

Ai lavoratori distaccati in ambito comunitario si prevede che la normativa applicabile sia quella del Paese ospitante. In caso di invio di un lavoratore presso un **Paese UE** è possibile, per il datore di lavoro, fare affidamento su una serie comune di regole che permette una sorta di reciprocità tra i 2 regimi giuridici.

Qualunque sia lo stato dell'UE in cui venga svolta la prestazione, purché questo abbia recepito le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro, applicando la normativa locale vengono sicuramente garantite misure di prevenzione con i livelli essenziali di tutela equivalenti a quelli italiani.

Nel caso di invio di un lavoratore in un **Paese non europeo**, non è invece possibile fare affidamento su un sistema uniforme di norme. **Il datore di lavoro deve perciò valutare la sicurezza delle regole del Paese dove viene inviato il lavoratore. Questo perché anche nei Paesi extraeuropei il D.L. deve garantire livelli di tutela equivalenti a quelli previsti nel nostro Paese.**

Di conseguenza dovrà essere data particolare importanza alla valutazione dei possibili “rischi generici aggravati”.

Per quanto riguarda l'ipotesi inversa, cioè nel caso in cui vengano ad **operare in Italia dei lavoratori stranieri**, si applicherà la normativa che le parti hanno individuato come riferimento. **Verrà comunque garantito al lavoratore straniero, da entrambe le parti (compresa quindi anche l'azienda italiana ospitante), un livello di tutela coerente con quello che il nostro Paese garantisce al lavoratore italiano.**