



## Zero Rischi all'estero

### *L'approccio transnazionale alla materia dell'Health & Safety law*



La corretta impostazione sul piano dei ruoli e delle responsabilità in ambito sicurezza sul lavoro è di vitale importanza anche e, soprattutto, per le aziende italiane che hanno in animo di operare in ambito internazionale.

Non a caso secondo l'art. 6 comma 1 c.p. rubricato 'Reati commessi nel territorio dello Stato «Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana.» Tuttavia, In relazione al luogo ove è stato commesso il reato l'art. 6 comma 2 precisa che «Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione».

Dunque, qualora l'infortunio derivante dalla mancata applicazione delle norme infortunistiche si verificasse in territorio estero (lesioni colpose o omicidio colposo in violazione di norme antinfortunistiche ex artt. 589 e 590 c.p.) e l'infortunato fosse stato inviato dal datore di lavoro italiano nel predetto territorio per lo svolgimento di mansioni lavorative, in ipotesi, potrebbe sussistere la responsabilità penale per l'infortunio occorso del Datore di lavoro italiano e, probabilmente, anche di altri soggetti in posizione di garanzia facenti capo al datore di lavoro italiano (dirigenti, preposti, direttore lavori, etc). Ciò deriverebbe dal fatto che i fatti di reato si sarebbero verificati sia in Italia che ne territorio estero ove sarebbe avvenuto l'infortunio.

Pertanto, in applicazione dell'art. 6 c.p., in siffatte situazioni potrebbe sussistere la giurisdizione del giudice italiano il quale sarebbe chiamato a giudicare i presunti responsabili dell'evento infortunistico secondo la legislazione italiana. Egualmente, potrebbe, contestualmente, avviarsi un procedimento penale innanzi al Tribunale competente del luogo (situato nel paese estero) ove si è verificato l'infortunio in danno dei soggetti ritenuti responsabili (DL. Dirigente, preposto, etc) in applicazione della legislazione vigente nel paese estero.

Al riguardo, occorre ricordare che in applicazione dell'art. 9 c.p. rubricato 'Delitto comune del cittadino all'estero' «Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro di grazia e giustizia, ovvero a istanza o a querela della persona offesa».

Ebbene, secondo la Cassazione si è ritenuta corretta «l'affermazione della giurisdizione italiana e l'individuazione del giudice competente per territorio, trattandosi di delitto comune (infortunio sul lavoro)





astrattamente ascrivibile a un cittadino italiano, ossia al datore di lavoro, commesso all'estero e come tale punibile, ai sensi dell'art. 9 c.p., comma 2, su istanza della persona offesa, nella specie sussistente essendo stata avanzata querela - denuncia dal prossimo congiunto della vittima [...]» (Cass. Pen. 17 Ottobre 2014, n. 43480).

Dunque, occorre evidenziare la sostanziale differenza tra il reato compiuto in territorio italiano e quello, invece, compiuto in territorio estero. In tale ultimo caso l'istanza della persona offesa è considerata dalla legge penale italiana come condizione di procedibilità anche nel caso di illeciti penali che secondo l'ordinamento italiano sarebbero perseguibili d'ufficio.

Al riguardo, al fine di evitare gravose conseguenze sul piano processuale penalistico sia sul fronte italiano che, eventualmente, anche sul fronte estero derivante dalla ipotetica mancata applicazione delle norme in tema di sicurezza sul lavoro previste dal T.U. 81/2008, dalla normativa italiana in genere afferente al settore H&S e dall'eventuale normativa vigente nel paese estero, è certamente opportuno procedere, prima della costituzione di branch o subsidiary in territorio estero per lo svolgimento di attività (prevalentemente di cantieristica) o al semplice invio di lavoratori all'estero presso società straniere, ad una seria valutazione dei profili dei lavoratori da inviare, alla scelta dell'istituto giuslavoristico da utilizzare (es: distacco internazionale), alla loro formazione, all'aggiornamento del DVR e in generale, a tutta una serie di accortezze e misure da adottare per meglio gestire siffatte situazioni. Successivamente, sarà opportuno verificare ed, eventualmente, rivedere l'organigramma della sicurezza valutando l'ipotesi del conferimento di alcune deleghe di funzioni ex art. 16 D. Lgs. 81/2008 che tengano conto del ruolo dei possibili dirigenti e/o preposti delegati o subdelegati anche in territorio estero.

Da ultimo, è certamente consigliabile conoscere e comparare la normativa nazionale con la legislazione vigente all'estero. In particolare, sarà opportuno verificare, da subito, se il paese ove si opererà appartiene ad una cultura giuridica in tema di Health & Safety rifacentesi al common law o, viceversa, al civil law.

**Roberto Scavizzi,**

**Avvocato e docente universitario**

**Vistra HSE department's legal counsel.**

**Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)**

**VISTRA srl**

**Sede di Udine**

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco  
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

