

# **Vademecum per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore inviato all'estero**





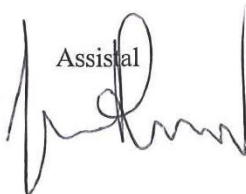
### VERBALE DI INTESA

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza, costituita ai sensi dell'articolo 4, Sezione Prima, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5 febbraio 2021 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, in adempimento di quanto previsto all'ultimo comma del citato articolo 4, al fine di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione, ha elaborato il presente "Vademecum per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore inviato all'estero".

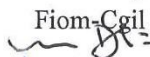
Le parti si impegnano a diffonderlo presso le aziende e le strutture sindacali per richiamare l'attenzione di tutti su questo aspetto della salute e sicurezza dei lavoratori e si riservano di modificarlo e/o integrarlo in relazione alle indicazioni che verranno raccolte.

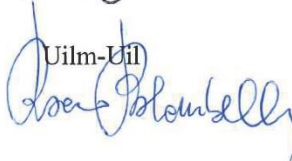
Roma, 13 aprile 2022

Federmeccanica  


Assistal  


Fim-Cisl  


Fiom-Cgil  


Uilm-Uil  


## **INDICE**

Premessa

Paragrafo 1 - Le norme di riferimento

Paragrafo 2 - Inquadramento del tema della “Tutela della salute e sicurezza del lavoratore all'estero”

Paragrafo 3 - I soggetti coinvolti

Paragrafo 4 - La valutazione del rischio

Paragrafo 5 - Protocollo interno aziendale

Appendice

Prima di recarsi all'estero: Checklist per aziende e lavoratori

Siti internet utili

Guida Inps relativa alla certificazione di malattia per i lavoratori che soggiornano temporaneamente all'estero.

**Federmeccanica/Assistal – Fim-Cisl/Fiom-Cgil/Uilm-Uil  
Commissione Salute e Sicurezza**

**Vademecum per la tutela della salute e sicurezza  
del lavoratore inviato all'estero**

***Premessa***

***Contenuti*** – Obiettivi ed impostazione metodologica del documento, basato su un approccio sintetico e operativo per diffondere l'attenzione della tutela dei dipendenti inviati all'estero.

**Il documento affronta la materia in termini di prevenzione a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori all'estero.**

Il presente vademecum ha l'obiettivo di fornire a lavoratori ed aziende informazioni utili e spunti operativi per il miglioramento della salute e sicurezza per i lavoratori che, per motivi di lavoro, devono recarsi all'estero.

L'emergenza pandemica legata a COVID-19 ha accentuato l'attenzione delle Istituzioni e dei cittadini sulla centralità di queste tematiche, unitamente al continuo evolversi degli scenari internazionali.

Alla luce dell'ordinamento giuridico italiano, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori all'estero rappresenta un forte punto di attenzione per i datori di lavoro, non solo nelle realtà strutturate, ma anche nelle piccole e medie imprese che, sempre di più, sono protagoniste nei mercati esteri.

Il vademecum, con un taglio pratico e semplice, può essere usato come punto di partenza per le riflessioni all'interno delle aziende e per aiutare coloro i quali si occupano di questi temi ad impostare procedure e regolamenti.



## **Paragrafo 1 - Le norme di riferimento**

**Contenuti – Breve riepilogo normativo, e richiamo al rispetto delle norme vigenti (es. Decreto 317/87 e s.m.i. e obblighi assicurativi, etc.).**

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è uno dei principi cardine della nostra Costituzione: gli articoli 32, 35, 38 e 41 tutelano questi aspetti come “*beni primari*”.

È utile ricordare, inoltre, la norma di chiusura del sistema legale della sicurezza contenuta nell’articolo 2087 del Codice civile che stabilisce “*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*”.

Conformemente a questi principi di base ed anche in relazione al recepimento delle Direttive comunitarie, il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), il Codice Civile, il Codice Penale, il D.Lgs. n. 231/2001 ed il Decreto n. 317/1987 e s.m.i. costituiscono il quadro normativo di riferimento.

Parlando di salute e sicurezza dei lavoratori all'estero, assume importanza anche la conoscenza della normativa del Paese in cui l'attività viene svolta al fine delle disposizioni cogenti in essa contenute, come vedremo nel prosieguo del vademecum.

Il D.Lgs. n. 81/2008 non disciplina direttamente la fattispecie del lavoro all'estero, ma definisce la “Prevenzione” come “*Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*”, e, fra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mette al primo posto “*la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza*”.

Il percorso di valutazione dei rischi deve tenere in considerazione tutte le tipologie di rischio (nessuna esclusa) inerenti alla salute e sicurezza dei lavoratori, compresi i cosiddetti “*rischi atipici o esogeni*”: questi “rischi esogeni”, se prevedibili (e quindi valutabili e mitigabili), è opportuno che siano oggetto di valutazione ed esplicitazione nel documento di valutazione dei rischi (DVR).

Il percorso di valutazione vede, come attori protagonisti, la struttura aziendale (datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori), insieme alle figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP ed ASPP), medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), coadiuvati anche da esperti, se esistenti in azienda, come i cd. “*Security manager*”, “*Crisis manager*” etc..

Il Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello n. 11/2016, ha affermato che: “*il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti «rischi generici aggravati», legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che*

*abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta".*

Con specifico riferimento al lavoro da svolgere nei paesi extracomunitari si ricorda la specifica normativa in materia contenuta nel Decreto legge 31 luglio 1987, n. 317 - Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari – convertito con modificazioni dalla Legge 3 ottobre 1987, n. 398 e s.m.i. in particolare dal Decreto legislativo n. 151/2015 che lasciando immutato l'impianto normativo riguardante la parte pensionistica e di assicurazioni sociali ha sostituito il precedente articolo 2 con il seguente testo:

***Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero.***

***1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:***

***a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;***

***b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;***

***c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;***

***d) il tipo di sistemazione logistica;***

***e) idonee misure in materia di sicurezza.***

È importante sottolineare che la previsione di cui alla lettera c) circa l'obbligo assicurativo è limitata esclusivamente ai casi di invio in paesi extracomunitari e non è obbligatoria per le missioni nell'ambito della UE.

Da segnalare in proposito che, nella prassi di moltissime aziende, la copertura assicurativa sia estesa a tutti i Paesi e, spesso, sia integrata per ulteriori fattispecie come, ad esempio, per le cure mediche in loco.

**Rilevanza della distinzione tra trasferta e distacco per le missioni all'interno dei paesi aderenti alla UE.**

L'invio del dipendente all'estero può avvenire con l'utilizzo di tre diversi strumenti: il trasferimento, il distacco e la trasferta.

**Il trasferimento** che prevede l'invio all'estero presso una succursale dell'azienda, esistente o in via di creazione, in via definitiva o per un periodo consistente di tempo non rientra nel focus dell'approfondimento che stiamo svolgendo pur se anche per questa fattispecie possono trovarsi spunti utili nella presente documentazione.

**Il distacco** nella normativa italiana è definito dall'articolo 30 del D.Lgs. 276/2003 e si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il criterio più rilevante è la sussistenza di un interesse giuridicamente rilevante da parte del datore di lavoro distaccante: in proposito il Ministero del Lavoro ha fornito una lettura estensiva del requisito, specificando che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello della mera somministrazione di lavoro altrui. Il distacco deve, pertanto, realizzare uno specifico interesse imprenditoriale (anche non economico), che consenta di qualificare il distacco quale atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e il conseguente carattere non definitivo del distacco stesso.

Si ricorda, in proposito, che con l'interpello n. 1/2016 il Ministero del Lavoro ha affermato che l'interesse del distaccante si presume sempre esistente quando il distacco avvenga nell'ambito di un gruppo societario ovvero tra imprese collegate da un contratto di rete.

Ciò ricordato, per quanto riguarda il distacco tra i Paesi appartenenti alla UE trova applicazione la direttiva 2018/957, recepita nel nostro ordinamento con il Decreto legislativo 15 settembre 2020, n. 122 il cui obiettivo è quello di adeguare l'ordinamento nazionale a quello comunitario nel settore del distacco transnazionale dei lavoratori e di limitare il dumping sociale e salariale.

In altri termini, si mira a rafforzare la parità di trattamento tra lavoratori "locali" e lavoratori distaccati, attraverso la riaffermazione del principio per cui le imprese distaccatarie sono tenute a garantire ai lavoratori distaccati le medesime condizioni riconosciute ai dipendenti "interni".

A tal fine viene ampliato l'elenco delle condizioni di lavoro e occupazione per cui si prevede l'applicazione della legge dello Stato membro ospitante, anche mediante l'inclusione della disciplina in tema di alloggio, indennità o rimborso spese in caso di trasferte o viaggi richiesti dalla società distaccataria.

In sintesi, e senza pretese di esaustività, per la durata del distacco occorre garantire al personale distaccato le stesse condizioni di lavoro vigenti – per legge o contratto collettivo di applicazione generale – nel paese ospitante per quanto riguarda:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario. Tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria;
- d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- e) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- h) condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro.



Se le condizioni di lavoro sono più favorevoli nel paese di origine rispetto a quelle del paese ospitante, queste vanno mantenute anche durante il distacco.

**La trasferta**, infine, consiste nel mutamento provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro, per esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente, che rendono necessario od opportuno lo spostamento del lavoratore dal luogo ove svolge normalmente l'attività, ferma restando la previsione certa del suo rientro nella sede originaria. Gli elementi caratterizzanti la trasferta, dunque, sono:

- la temporaneità;
- la disposizione unilaterale del datore di lavoro;
- lo svolgimento dell'attività lavorativa sotto la direzione del datore di lavoro;
- il riconoscimento di un'indennità di trasferta (in modo forfetario o a piè di lista) che risarcisca delle spese che il lavoratore affronta per svolgere la sua prestazione lontano dalla sua abitazione (alloggio, pasti, etc.); non è elemento caratterizzante l'istituto il riconoscimento di un trattamento economico di tipo retributivo.

La disciplina della trasferta prevista dal CCNL, pur restando un importante riferimento circa l'articolazione ed i temi trattati, non trova applicazione per l'invio in missione in Paesi stranieri (fatta salva la prassi esistente riguardante lo Stato del Vaticano e San Marino) e, pertanto, il trattamento economico e normativo è demandato agli accordi, se esistenti, ovvero ai regolamenti interni aziendali.



## ***Paragrafo 2 - Inquadramento del tema della “Tutela della salute e sicurezza del lavoratore all’estero”***

**Contenuti – Inquadramento del contesto attuale delle trasferte, dei distacchi, e dei viaggi di lavoro ed in generale delle situazioni in cui, per motivi di lavoro, l’azienda invia i propri lavoratori all’estero (intra UE ed extra UE).**

Il fenomeno della globalizzazione degli scambi impone sempre di più l’esigenza frequente per le imprese italiane di lavorare all’estero, in Europa ma anche in Paesi extraeuropei.

Negli ultimi anni sono entrati in scena nuovi fattori di rischio per i viaggiatori e i lavoratori: pandemie, attacchi terroristici, aumento della criminalità, calamità naturali etc..

È opportuno, quindi, che le strutture aziendali si dotino di strumenti per conoscere e analizzare preventivamente il contesto nel quale il lavoratore verrà a trovarsi nel corso della sua permanenza all’estero, sia che questo avvenga sporadicamente, sia che accada in via continuativa.

Anche le PMI affrontano le sfide globali con tutti i rischi e le complessità che queste comportano. Tutte le imprese che lavorano all’estero, a prescindere dalle dimensioni, devono confrontarsi con la legislazione dei Paesi in cui l’attività imprenditoriale si svolge, applicare normative e rispettare usi e costumi diversi da quelli italiani. Un obbligo che anche le imprese poco strutturate, e quindi con maggiore difficoltà, devono assolvere.

In questo ambito, il percorso di valutazione dei rischi, accennato nel paragrafo precedente, non dovrebbe, quindi, limitarsi all’analisi delle situazioni critiche in ambito sicurezza legate nello specifico alla mansione e alle attività svolte dal lavoratore, ma deve includere anche altri fattori di rischio come, ad esempio:

- rischio da trasferta (legati agli spostamenti in auto/aereo/treno/nave/ ecc.);
- rischio di condizioni meteo estreme e fenomeni naturali catastrofici;
- rischio sociopolitico del paese (terrorismo, criminalità ecc.);
- rischio igienico - sanitario (malattie pandemiche/endemiche ecc.);
- rischio derivante da tensioni per fattori culturali/religiosi diversi;
- etc.

In primo luogo, si deve comunque evidenziare la differenza tra lavoro prestato in paesi dell’Unione Europea e quello in paesi extraeuropei: nella UE vige una normativa coerente con quella italiana in quanto il legislatore comunitario ha emanato una serie di direttive volte a garantire standard minimi di tutela e ad armonizzare le singole legislazioni nazionali. Questo comporta che la normativa locale garantisce misure di prevenzione con livelli di tutela equivalenti a quelli italiani (purché il paese abbia recepito le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Molti paesi extra UE, invece, hanno spesso culture della prevenzione molto diverse da quella italiana e comunitaria e, a volte, di livello non sufficiente a garantire la sicurezza dei lavoratori.

È, quindi, compito delle aziende comprendere le regole in vigore nel Paese di destinazione: se queste non risultano adeguate, sarà suo compito assicurare livelli di tutela equivalenti a quelli previsti dalle norme di prevenzione in vigore in Italia. Allo stesso tempo dovrà garantire il rispetto delle norme locali.

Grazie all'attività informativa delle associazioni, al presidio costante da parte dell'Unità di Crisi della Farnesina, alla presenza di ambasciate e consolati italiani all'estero, il datore di lavoro dispone delle informazioni necessarie per adempiere agli obblighi normativi in ambito safety e security e, di conseguenza, adottare tutte le misure ritenute idonee e necessarie alla tutela dei lavoratori italiani dai rischi per la loro sicurezza nello svolgimento del lavoro all'estero.

L'Unità di Crisi della Farnesina (Ministero degli Esteri) mette a disposizione i dati assunti nel corso dell'attività di valutazione del rischio Paese attraverso diversi strumenti:

- Il sito e l'app **Viaggiare Sicuri** <https://www.viaggiaresicuri.it/> - All'interno del portale sono raccolte informazioni relative ai fattori di rischio e ai livelli di sicurezza ma anche riguardo alla situazione sanitaria, alle condizioni di viabilità, alle norme doganali e valutarie su tutti i Paesi nel mondo.
- Il sito **Dove siamo nel mondo** <https://www.dovesiamonelmundo.it/home.html> che consente di segnalare la propria presenza o il proprio imminente viaggio all'estero. In questo modo, in situazioni di grave emergenza, l'Unità di Crisi potrà pianificare con maggiore rapidità e precisione gli interventi di soccorso e in casi particolari segnalare direttamente agli iscritti il verificarsi di eventi suscettibili di mettere a rischio la sicurezza dell'area.

La comprensione del contesto in cui si svolgerà la missione del dipendente coinvolge le funzioni aziendali competenti nell'ambito della struttura organizzativa aziendale che dovranno valutare le seguenti tipologie di fattori:

- **Igienico-Ambientali:** comprendono quelli derivanti dalle condizioni climatiche, da fenomeni naturali (es. monsoni, terremoti), dalle condizioni igienico-sanitarie e da malattie pandemiche/endemiche tipiche del Paese estero. La tutela medica del lavoratore all'estero ricade in questa categoria di argomenti e la pandemia da COVID-19 ha accentuato la sensibilità di tutti al riguardo.
- **Socio-Politici:** le condizioni sociali e politiche del Paese possono avere delle ripercussioni sulla sicurezza dei lavoratori.
- **Criminalità e Terrorismo:** es. instabilità sociale, politica e di natura economica, fenomeni di criminalità comune ecc.
- **Culturali:** il modo di porsi nei confronti delle popolazioni locali da parte dei lavoratori stranieri può causare situazioni d'imbarazzo che potrebbero generare tensione tale da determinare la nascita e la diffusione di sentimenti ostili contro i lavoratori stessi da parte delle comunità autoctone.

## **Tutela del lavoratore ammalato durante la missione nei paesi europei ed extra europei.**

Nel caso in cui il lavoratore inviato in missione all'estero dovesse ammalarsi è necessario, anzitutto, valutare insieme all'azienda se è necessario o meno il rimpatrio immediato oppure se si può procedere a fornire al dipendente le cure adeguate in loco.

In proposito si ricorda che, per quanto riguarda i Paesi UE, dal 2004 in Italia viene rilasciata la Tessera Europea di Assicurazione Malattia. La tessera, che è il retro della Tessera Sanitaria nazionale -TS o della Carta Regionale dei Servizi, permette di usufruire delle cure mediche necessarie (e quindi non solo urgenti) in tutti i Paesi appartenenti alla UE salvo il pagamento di eventuali ticket previsti in determinati Paesi (ad esempio in Francia è previsto un ticket per tutte le prestazioni, anche ospedaliere pari al 20%).

Pertanto, in caso di missione all'interno della UE sarà opportuno che il dipendente porti con sé la tessera sanitaria per poter accedere ai servizi di cura.

Sempre per i lavoratori italiani in missione in Paesi extra UE si può anzitutto verificare se esistono delle convenzioni bilaterali tra l'Italia e il singolo Paese straniero. Una prima verifica può essere effettuata sul sito del Ministero della Salute all'indirizzo <https://www.salute.gov.it/portale/assistenzaSanitaria/homeAssistenzaSanitaria.jsp>.

Nei Paesi extra UE non convenzionati, ma in alcune ipotesi anche per alcuni Paesi appartenenti alla Comunità europea, il livello di cure che vengono fornite in loco possono essere ritenute non adeguate rispetto agli standard italiani. In questi casi dovrà essere valutata l'opportunità di fornire ai lavoratori in missione una polizza assicurativa sanitaria.

Si ricorda, infine, che i lavoratori assicurati presso l'INPS in caso di malattia dovrebbero seguire le indicazioni dell'Istituto circa la certificazione della stessa che sono sintetizzate nel documento (in appendice) "Certificazione di malattia per i lavoratori aventi diritto alla specifica tutela previdenziale che soggiornano temporaneamente in un Paese estero".

Di attualità la situazione pandemica dovuta al Covid-19 che necessita di una particolare attenzione sia per la programmazione dei viaggi in altri Paesi, ma anche per le regole da seguire al rientro in patria. Anche in questo caso le informazioni minime necessarie possono essere reperite sul sito internet istituzionale <https://www.viaggiaresicuri.it/approfondimenti-insights/saluteinviaggio> a cura del Ministero degli Esteri.

### ***Paragrafo 3 - I soggetti coinvolti***

**Contenuti** – Focus sull'importanza della collaborazione fra le varie funzioni aziendali e valutare se e come costituire un “Gruppo di Lavoro interno”, modulato a seconda della specifica realtà dell'impresa e della frequenza con cui i dipendenti si recano all'estero (la struttura/area che occupa il lavoratore da inviare all'estero, l'ufficio del personale, altre funzioni “tecniche aziendali”, consulenti, etc.).

Spesso la “Tutela della salute e sicurezza dei lavori all'esterno” viene percepita come tema di maggiore competenza delle multinazionali che operano in aree ad alto rischio, ma, oggi, con la progressiva apertura dei mercati, tutte le aziende possono essere coinvolte.

Le aziende che operano spesso all'estero si sono maggiormente “esercitate” in questi anni nella valutazione dei rischi per lavoratori all'estero soprattutto nei casi di lavori in situazioni critiche (es. aspetti di “*security*” rispetto ad attacchi terroristici, emergenze sanitarie ecc.) e dispongono oggi di conoscenze ed esperienze molto concrete.

Nel mutato scenario internazionale, una corretta valutazione dei rischi dovrebbe diventare una prassi per tutte le imprese italiane, che rappresentano spesso un'eccellenza tecnologica che le porta ad operare in diverse parti del Mondo, e che necessitano, spesso, di sviluppare questa consapevolezza.

Per questo motivo, è opportuno dare spunti per chiarire bene “*chi fa cosa*”:

- i **datori di lavoro** hanno la responsabilità dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività;
- i **dirigenti** attuano le direttive del datore di lavoro e tengono conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti ai lavoratori. I dirigenti prendono le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- **datori di lavoro e dirigenti** devono anche vigilare sull'adempimento degli obblighi a carico di lavoratori, preposti e medici competenti, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione di questi obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti;
- i **preposti**, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ogni **lavoratore** deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e deve osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti;

- il **medico competente** collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi;
- il **servizio di prevenzione e protezione** provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi, ad elaborare le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure, e ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- figure non previste per legge, ma che possono essere liberamente adottate dalle singole imprese, come i consulenti o aziende specializzate, come ad esempio i **"Security Manager"**, che possono fornire strumenti utili per la valutazione del rischio, anche in ragione delle conseguenze di una non corretta gestione di queste tematiche, che possono incidere negativamente sull'impresa (dai costi diretti, legati ad incidenti, infortuni o rimpatri, a problemi legati alla continuità dell'attività produttiva).

Dalla collaborazione di queste figure (cd. Gruppo di Lavoro interno) discende la corretta gestione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori all'estero.



#### ***Paragrafo 4 - La valutazione del rischio***

**Contenuti – Percorso “condiviso” di valutazione del rischio al fine di adottare le misure tecniche, organizzative e procedurali possibili in relazione all’organizzazione aziendale ed utili a tutelare la salute e sicurezza del lavoratore all’estero.**

**In relazione al contenimento epidemiologico da COVID 19 evidenziare l’importanza di consultare il sito [viaggiaresecuri.it](http://viaggiaresecuri.it) e verificare le condizioni per l’invio dei lavoratori italiani all’estero e il loro rientro in patria.**

**Opportunità di integrare le visite mediche periodiche con la valutazione di idoneità di recarsi all’estero.**

Alla luce di queste riflessioni, si può affermare che il datore di lavoro che invia propri lavoratori all’estero abbia un forte interesse nel gestire correttamente la salute e sicurezza nel contesto di riferimento: questo significa attivare le funzioni aziendali competenti affinché si avvii un “percorso di valutazione dei rischi” che porti alla adozione delle misure di prevenzione e protezione necessarie.

Ogni azienda è libera di impostare e adottare il processo valutativo che, in prima battuta, potrebbe essere così schematizzato:

- **Caratteristiche della valutazione dei rischi per i lavoratori all’estero**

La valutazione dovrebbe intendersi come un **percorso dinamico** poiché gli scenari internazionali sono mutevoli e possono variare rapidamente.

Ciò non significa valutare indistintamente tutti i possibili rischi esogeni ai quali “astrattamente e genericamente” potrebbero essere esposti i lavoratori ma individuare e valutare quei rischi che abbiano la “**ragionevole e concreta possibilità**” (per frequenza e peculiarità settoriale) di manifestarsi come correlati alla attività lavorativa effettivamente da svolgere.

A rilevare, come per ogni percorso valutativo, è la mansione svolta dal lavoratore e tutti gli elementi concretamente collegati ad essa, contestualizzata (in questo caso) al lavoro all’estero.

- **Coinvolgimento della struttura organizzativa aziendale**

È importante che la struttura organizzativa venga coinvolta nella definizione e nella successiva declinazione del percorso valutativo (cd. Gruppo di Lavoro interno): questo significa che il datore di lavoro dovrebbe richiedere il supporto delle figure aziendali che detengono (ognuna per la propria area di competenza) le informazioni necessarie (RSPP, Security manager e/o consulenti specializzati qualora presenti, Medico competente, Risorse umane, dirigenti preposti, RLS, lavoratori interessati ecc.).

- **Definizione delle procedure aziendali per la gestione preventiva del viaggio e delle eventuali emergenze**

In relazione ai pericoli concreti o ragionevolmente prevedibili che ogni viaggio presenta, e della propria struttura organizzativa, è opportuno definire delle regole di ogni viaggio e del viaggiatore.

Queste informazioni è utile che siano scritte, al fine di poter essere meglio ponderate dai vari attori aziendali e dal viaggiatore e condivise a tutti i livelli.

In questa fase potranno essere raccolti utili spunti per la eventuale necessità di revisionare la Procedura/Protocollo o le informative da consegnare ai lavoratori.

- **Formazione**

Tra le misure da adottare a seguito della valutazione dinamica, un ruolo importante è giocato dalla formazione, che si potrebbe quindi suddividere in due ambiti, in ragione dei diversi livelli dei destinatari:

- **Livello decisorio** (formazione dei dirigenti e preposti, che affidano e sovrintendono all'attività dei lavoratori all'estero);
- **Livello operativo** (formazione dei lavoratori interessati al fine di indirizzare correttamente i comportamenti richiesti in ragione delle specificità legate al luogo dove viene svolta la mansione).

- **Informazioni per i lavoratori all'estero**

I lavoratori devono, inoltre, essere *adeguatamente informati* sui rischi legati alle proprie mansioni e sul luogo in cui vengono inviati.

- **Miglioramento nel tempo**

Ogni processo valutativo deve contemplare un sistema di controllo dell'efficacia delle misure adottate (tecniche, organizzative o procedurali), in modo da garantirne il miglioramento nel tempo. Nell'ambito della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori all'estero, questo passaggio è di grande importanza.

**Esempio puramente indicativo di rappresentazione grafica della valutazione del rischio**

Considerando lo schema classico della formula di calcolo del rischio ( $R = P \times M$ ), anche per i fattori che caratterizzano la “valutazione del rischio per lavoratori all'estero” è possibile ipotizzare l'utilizzo di tale formula, con queste precisazioni:

- la *probabilità che un dato fattore di rischio si concretizzi in un danno effettivo al lavoratore all'estero (P)* può essere intesa come un fattore che tenga conto del Rischio Paese e degli elementi di specificità dei rischi per i lavoratori all'estero (tenendo presente sia gli elementi di criticità o vulnerabilità, sia gli effetti delle misure di prevenzione adottate). A seconda del variare del “Rischio Paese”, ad esempio, l'eventualità di essere aggrediti può passare da “poco probabile” a “molto probabile” anche repentinamente
- la *grandezza del danno (M)* potrebbe essere schematizzata in una scala di 4 valori:



- a. danno che non lede l'incolumità fisica e non comporta l'assenza dal lavoro da parte del lavoratore
- b. danno con solo assenza dal lavoro ma non rimpatrio (es. infortunio gestibile in loco);
- c. danno con necessità di rimpatrio del lavoratore;
- d. danni gravi al lavoratore o addirittura il decesso.

*(N.B. anche il calcolo di "M" deve tenere presente sia le specificità del caso, sia le misure adottate).*

P	Eventi praticamente certi nel contesto	Rischio alto			
	Eventi molto probabili	Rischio medio			
	Eventi poco probabili				
	Eventi altamente improbabili, ma che si potrebbero verificare nel contesto	Rischio basso			
		a	b	c	d
		M			

Si sottolinea, infine, quanto possa essere opportuna l'integrazione delle visite mediche periodiche con la valutazione di idoneità di recarsi all'estero.

La richiesta al medico competente potrà essere articolata a seconda del Paese in cui si dovrà svolgere la missione. Ad esempio, se in relazione alle condizioni climatiche del luogo (freddo e/o caldo) lo stato fisico di determinati lavoratori sia adeguato oppure se alcuni dipendenti possano o meno sottoporsi alle vaccinazioni obbligatorie o consigliate e/o profilassi contro le malattie endemiche in alcune regioni.

## ***Paragrafo 5 - Protocollo interno aziendale***

### **Contenuti – Schema di Protocollo per la gestione della salute e sicurezza del lavoratore all'estero:**

Lo schema di Protocollo per la gestione della salute e sicurezza del lavoratore all'estero potrebbe essere così impostato:

- ✓ Preparazione del viaggio (es. a seconda che si tratti di viaggi “ripetuti” o “*una tantum*”, in relazione al contesto attuale, focus anche sui comportamenti adeguati “anche nel tempo libero” ecc.)

#### **Esempio puramente indicativo di rappresentazione grafica della valutazione del rischio**

Prima di mettersi in viaggio, informarsi sulle condizioni ed i rischi locali, quindi individuare gli eventi che possono generare interruzioni, come festività nazionali, elezioni o scioperi e dimostrazioni programmati.

- Assicurarsi di essere consapevoli di qualsiasi usanza locale importante e delle questioni politiche o religiose.
- Assicurarsi che il proprio telefono cellulare sia acceso e completamente carico.

Cosa portare con sé

- Passaporto e visto. Verificare che il passaporto sia valido per il periodo della visita. Verificare i dati del visto e se fosse necessario un visto per ingressi multipli. Fotocopiare il proprio visto e le pagine pertinenti del passaporto e conservarle sempre con sé in un luogo diverso dagli originali. Inoltre, eseguire una scansione delle pagine pertinenti e inviarle a un account e-mail al quale è possibile accedere durante i soggiorni all'estero. Portare con sé fotografie di scorta per il passaporto;
- Tessera sanitaria e sua copia (per viaggi intra UE);
- Libretto delle vaccinazioni (soprattutto per le destinazioni che prevedono vaccinazioni obbligatorie);
- Se del caso, la propria patente di guida nazionale e internazionale con relative copie;
- Carte di credito: considerare di ridurre al limite ciò di cui si può avere necessità in caso di emergenza;
- Valuta locale (se la legge lo consente), e valute “forti” (di solito Dollari USA), inclusi contanti in banconote di piccolo taglio;
- Un dizionario/frasario qualora non si sia in grado di comunicare nella lingua locale;
- Una mappa della città di destinazione ed uno stradario;
- Non portare con sé durante la missione oggetti e/o articoli che possano essere considerati offensivi (ad esempio alcol o riviste che possano essere considerate “materiale pornografico”, o medicinali non consentiti);
- Una borsa o uno zaino per trasportare i vostri oggetti.

- ✓ Coinvolgimento del cd. Gruppo di Lavoro interno (nel caso in cui si è ritenuto opportuno costituirlo);

Ad esempio, predisporre un quadro sinottico di tutte le missioni all'estero che si svolgono in un arco determinato di tempo (settimana, mese, etc.) indicando il Paese in cui si svolge, il/i lavoratori coinvolti, la durata presunta della missione, il referente del/dei lavoratori all'estero e come attivare il Gruppo di lavoro in caso di necessità.

- ✓ Valutazione dei rischi specifici a seconda del contesto (secondo criteri condivisi);
- ✓ Attivazione delle misure di prevenzione e protezione es. (es. formazione dei lavoratori, vaccinazioni, kit di strumenti tecnici, di comunicazione, anche per evitare situazioni individuali di disagio, di tracciamento ecc.);
- ✓ Gestione delle emergenze (sanitarie, catastrofi naturali, terrorismo ecc.) – Contatti con possibili consulenti specializzati, Unità di Crisi Farnesina etc. se necessario;

**Esempio puramente indicativo di rappresentazione grafica della valutazione del rischio**

Cosa fare in caso di eventi imprevisti e potenzialmente dannosi? Ad esempio, incidenti, risse, etc.:

- Non dirigersi verso un incidente o tafferugli. Abbandonare immediatamente la scena seguendo un percorso diretto nella direzione opposta di qualsiasi minaccia.
- Trovare un luogo sicuro, come un hotel internazionale di primaria importanza, una rappresentanza diplomatica, un ospedale o una sede aziendale sicura. Spostarsi solo per raggiungere un luogo più sicuro.
- Tentare immediatamente di comunicare con l'esterno. I messaggi di testi SMS hanno un periodo di latenza maggiore e una maggior possibilità di raggiungere qualsiasi destinatario in un'area colpita. Tuttavia, le reti di comunicazione mobile (cellulare) potrebbero non funzionare, o perché il volume del traffico aumenta o perché i destinatari di chiamate di emergenza riservano la rete per le proprie finalità. Le linee telefoniche fisse rappresentano un'alternativa.
- Nel periodo immediatamente successivo, effettuare tentativi ragionevoli per assicurarsi di sapere dove si trovano altri membri della vostra compagine. Se si è in gruppo, stare insieme.
- Una volta che si raggiunge un luogo di sicurezza, continuare a comunicare. Anche se le linee telefoniche non funzionano, le e-mail e i collegamenti a banda larga a volte continuano a funzionare. Se non riesce nessun tipo di comunicazione, adottare qualsiasi misura possibile per far arrivare il messaggio alla più vicina rappresentanza diplomatica.
- Non lasciare il luogo sicuro senza avvertire qualcuno dei vostri piani. Cercare di individuare altri stranieri nelle vostre stesse condizioni, fare gruppo e unire le proprie risorse. In generale, evitare la tentazione di spostarsi altrove, di certo senza assicurarsi che il percorso sia sgombro e senza informare qualcuno al di fuori dei vostri piani.

Revisione nel tempo del Protocollo aziendale per il suo miglioramento (es. feedback dei lavoratori al rientro in sede) e periodica valutazione della situazione aziendale con RLS nell'ambito degli incontri annuali o semestrali previsti dal CCNL.

## *Appendice*

CHECKLIST  
ELENCAZIONE MINIMA INDICATIVA E NON ESAUSTIVA

**Azienda**

- È stata effettuata la valutazione del livello di rischio del Paese dove si svolge la missione?
- È stata verificata e/o aggiornata la valutazione del Paese di destinazione e la situazione dei trasporti (attraverso i siti ufficiali – v. quanto indicato in appendice – oppure da apposito servizio di informazioni)?
- Nel caso di invio in Paese con condizioni sanitarie con un livello di rischio medio/alto, è stata verificata la situazione sanitaria del lavoratore da inviare in missione?
- Sono state verificate le validità delle vaccinazioni eventualmente necessarie?
- È stata data adeguata informazione al dipendente delle vaccinazioni necessarie e di quelle volontarie per il Paese di destinazione?
- Nel caso in cui si stia per inviare un dipendente in Paesi con rischio medio/alto si è effettuata la registrazione del lavoratore presso il sito [www.dovesiamonelmundo.it](http://www.dovesiamonelmundo.it)?
- È stata effettuata l'individuazione del referente aziendale per il lavoratore inviato all'estero e dell'eventuale referente in loco?
- È stata verificata la documentazione di viaggio e soggiorno e degli strumenti da fornire al dipendente?

**Lavoratore**

- Hai verificato di essere in possesso dei documenti personali (passaporto, patente, tessera sanitaria, fotocopie dei documenti, ecc.) in corso di validità fino alla data di rientro?
- Hai verificato i documenti di viaggio (biglietti trasporto, prenotazioni alberghiere, ecc.)?
- Hai ricevuto gli strumenti di comunicazione con i quali rimanere in contatto con il referente aziendale e dell'eventuale referente in loco?
- Hai svolto una verifica circa la regolamentazione del Paese di destinazione riguardo a medicinali che possono essere portati, pubblicazioni consentite, tabacco, ecc. sulla base delle informazioni ricevute dall'azienda?



## SITI INTERNET UTILI – LINK

### ISTITUZIONALI

- [https://www.esteri.it/it/unita\\_crisi/](https://www.esteri.it/it/unita_crisi/)



- ✓ <https://www.viaggiare Sicuri.it>



- ✓ <https://www.dovesiamonelmundo.it/home.html>



- ✓ <https://www.salute.gov.it/portale/cureUE/homeCureUE.jsp>
- ✓ <https://www.salute.gov.it/portale/assistenzaSanitaria/homeAssistenzaSanitaria.jsp>

### DI INTERESSE GENERALE

- ✓ <https://www.rsppitalia.com/tag/travel-safety-security>



Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

**Certificazione di malattia per i lavoratori  
aventi diritto alla specifica tutela  
previdenziale che soggiornano  
temporaneamente in un Paese estero**

*Guida informativa*





## **Cosa devi fare in caso di assenza dal lavoro per malattia insorta durante un soggiorno all'estero?**

Se sei un lavoratore avente diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'INPS, in caso di un evento verificatosi durante un soggiorno temporaneo all'estero, conservi il diritto all'indennità economica nella misura e modalità previste dalla normativa italiana.

Potrai ricevere la prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione, dati anagrafici del lavoratore, prognosi, diagnosi di incapacità al lavoro, indirizzo di reperibilità, data di redazione, timbro e firma del medico). La certificazione, inoltre, dovrà essere rilasciata nel rispetto della legislazione del Paese in cui ti trovi.

Ricorda che ai sensi della vigente normativa, anche se ti trovi all'estero, sei tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo, atte a verificare il tuo effettivo stato di incapacità lavorativa.

Con riferimento al Paese estero, distinguiamo le tre casistiche di seguito illustrate:

1. evento di malattia insorto in Paese estero facente parte dell'Unione Europea;
2. evento di malattia insorto in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia;
3. evento di malattia insorto in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

## **Cosa devi fare in caso di assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese dell'Unione Europea?**

Nel caso di malattia insorta in un Paese dell'Unione Europea<sup>1</sup>, i Regolamenti comunitari (Regolamento n. 883 del 2004 ed il Regolamento di applicazione n. 987 del 2009) prevedono che venga applicata la legislazione del Paese dove risiede l'Istituzione competente, ossia quella presso la quale è assicurato il lavoratore.

Affinché sia accertato il tuo diritto all'indennità di malattia, il primo giorno dell'evento devi rivolgerti al medico del Paese in cui soggiorni temporaneamente per ottenere la certificazione dello stato di incapacità lavorativa.

<sup>1</sup> I 28 Paesi membri dell'UE sono: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito (si precisa che per il momento il Regno Unito resta membro a pieno titolo dell'UE, con tutti i diritti e doveri che ne conseguono), Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria. A tale elenco di Paesi si aggiungono i Paesi extra UE con i quali sono stati stipulati accordi che prevedono l'applicazione della disciplina comunitaria, ossia: Islanda, Norvegia e Liechtenstein in base all'Accordo SEE (Spazio Economico Europeo) e Svizzera (in base all'Accordo sulla libera circolazione tra la Svizzera e l'UE).



In base alla legislazione italiana, sei tenuto a trasmettere il certificato compilato in tutti i suoi dati entro due giorni dal rilascio alla Sede INPS competente, sulla base della tua residenza in Italia.

Entro lo stesso termine, sei obbligato a trasmettere al datore di lavoro l'attestato della malattia (ovvero il certificato privo dei dati relativi alla diagnosi).

In entrambi i casi, se il giorno di scadenza del termine è festivo, la stessa è prorogata al primo giorno seguente non festivo.

Ai fini del rispetto dei suddetti termini di invio, è consentito anticipare la trasmissione del certificato via fax, PEC o e-mail, fermo restando l'obbligo a presentare il certificato originale.

Nel caso in cui il medico curante nello Stato in cui soggiorni temporaneamente non sia abilitato o non sia tenuto, ai sensi della legislazione del luogo in cui ti trovi, al rilascio della certificazione di incapacità al lavoro, devi rivolgerti all'Istituzione del luogo in cui soggiorni temporaneamente. Detta Istituzione provvede, attraverso il medico da essa incaricata, all'accertamento dell'incapacità al lavoro, alla compilazione del certificato e alla trasmissione dello stesso all'Istituzione competente italiana, mediante i flussi previsti dagli accordi comunitari vigenti.

Ai sensi dei citati regolamenti comunitari non è previsto alcun obbligo di traduzione in lingua italiana della certificazione prodotta nella lingua del Paese in cui soggiorni al momento in cui è sorta la malattia. Tale onere grava quindi in capo all'INPS.

### **Cosa devi fare in caso di assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese extra UE, con il quale l'Italia ha stipulato accordi o convenzioni bilaterali?**

Nel caso in cui ti ammali durante un soggiorno presso un Paese non facente parte dell'Unione Europea, devi farti rilasciare la certificazione di malattia attestante lo stato di incapacità lavorativa.

Relativamente ai dati contenuti nel certificato ed alle modalità di trasmissione, valgono le medesime regole illustrate nel paragrafo precedente.

Nella maggior parte dei Paesi che hanno stipulato con l'Italia (o con l'UE) accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale non è richiesta la legalizzazione<sup>2</sup> del certificato, purché sia espressamente previsto, nei medesimi accordi, che la certificazione di malattia rilasciata dall'Istituzione locale competente (o da medici abilitati dalla stessa) sia esente da legalizzazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di Paesi di cui trattasi:

- Argentina;

---

<sup>2</sup> Per legalizzazione si intende l'attestazione che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali, obbligatoria nel caso di Paese extra UE con il quale l'Italia non ha stipulato accordi o convenzioni per la malattia. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo successivo.

- Bosnia-Erzegovina;
- Brasile;
- Jersey e Isole del Canale;
- Macedonia;
- Montenegro;
- Principato di Monaco;
- Repubblica di San Marino;
- Serbia;
- Tunisia;
- Uruguay;
- Venezuela.

### **Cosa devi fare in caso di assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese extra UE, con il quale l'Italia non ha stipulato accordi o convenzioni bilaterali?**

In caso di malattia insorta durante temporanei soggiorni in Paesi che non fanno parte della Unione Europea o che non hanno stipulato con l'Italia accordi o convenzioni specifici che regolano la materia, la corresponsione dell'indennità di malattia può aver luogo solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale, legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare all'estero.

Ove la suddetta certificazione di malattia non risulti ancora legalizzata al momento del rientro in patria del lavoratore, la regolarizzazione potrà avvenire, a cura dello stesso, anche in un momento successivo, purché ovviamente entro i termini di prescrizione annuale.

Per quanto riguarda i dati contenuti nel certificato e le modalità di trasmissione, si rimanda a quanto illustrato per i Paesi dell'UE.

Si precisa che per "legalizzazione" si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni del Paese in cui è stato redatto il certificato di malattia. Conseguentemente la sola attestazione dell'autenticità della firma del traduttore abilitato o della conformità della traduzione all'originale non equivale alla legalizzazione e non è sufficiente ad attribuire all'atto valore giuridico in Italia.

Sono esenti da legalizzazione i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961 a condizione che gli atti e i documenti rilasciati da suddetti Paesi rechino "l'Apostille", ossia un tipo di legalizzazione semplificata che certifica la veridicità della firma, la qualità del firmatario e l'autenticità del sigillo o timbro apposto.

Escludendo i Paesi membri dell'Unione Europea ed i Paesi non facenti parte dell'Unione Europea ma che hanno stipulato con l'Italia convenzioni o accordi, i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja sono: Albania, Andorra, Antigua e Barbuda, Armenia, Australia, Azerbaijan, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize,

Bielorussia, Bolivia, Botswana, Brunei, Burundi, Capo Verde, Cile, Cina, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Estonia, Eswatini, Federazione Russa, Fiji, Filippine, Georgia, Giappone, Grenada, Guatemala, Guyana, Honduras, India, Isole Cook, Isole Marshall, Israele, Kazakhstan, Kosovo, Kyrgyzstan, Lesotho, Liberia, Malawi, Marocco, Mauritius, Messico, Moldova, Mongolia, Namibia, Nicaragua, Niue, Nuova Zelanda, Oman, Panama, Paraguay, Perù, Repubblica di Corea, Repubblica Dominicana, Saint Christopher e Nevis, Samoa, San Vincenzo e Grenadine, Santa Lucia, Sant'Elena, Sao Tomé e Principe, Seychelles, Stati Uniti d'America, Suriname, Sudafrica, Tajikistan, Tonga, Trinidad e Tobago, Turchia, Ucraina, Uzbekistan, Vanuatu.

### **Cosa devi fare in caso tu sia malato e ti rechi all'estero?**

Se intendi recarti all'estero durante la malattia, per non perdere il diritto alla tutela previdenziale, sei tenuto a comunicarlo all'INPS. L'Istituto effettua una valutazione medico legale, anche mediante convocazione a visita ambulatoriale preventiva, per verificare che non vi siano possibili rischi di aggravamento conseguenti al tuo spostamento. Nei casi di trasferimento in Paesi extra UE, l'Istituto deve inoltre verificare la sussistenza di migliori cure e/o assistenza che il lavoratore potrà ricevere nel Paese estero e rilasciare conseguentemente l'apposita autorizzazione.

Devi anche comunicare l'indirizzo estero relativo al cambio di reperibilità, al fine di consentire eventuali visite di controllo nel Paese estero.

*Le informazioni sopra riportate sono aggiornate a ottobre 2018.*

*Per ogni ulteriore informazione consulta il sito web [www.inps.it](http://www.inps.it)*

A cura della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza composta da: Francesca Battisti, Andrea Burlini, Luca Maria Colonna, Marina Corcione, Valentina Crespi, Roberta Dionisi, Giovanni De Vacchi, Carlo di Berto Mancini, Andrea Farinazzo, Gabriele Fenouil, Susanna Franzoni, Andrea Giacomini, Antonello Gisotti, Livio Lannutti, Antonio Pescosolido, Andrea Pinna, Daniele Poncelè, Maria Giulia Rancan, Roberta Ripani, Mirko Rota, Marcello Scipioni, Saverio Zanoni, Gabriele Zeppa.

Edizione aprile 2022