PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5481 di Giovedì 12 ottobre 2023

Chi è responsabile della tutela dei dipendenti in viaggio?

Il datore di lavoro ha una responsabilità diretta nel tutelare il dipendente durante i viaggi in Italia ed all'estero. In questa attività possono essere coinvolti diversi settori aziendali ed è bene fare il punto sulla ripartizione delle responsabilità.

Tutte le aziende, che hanno interesse ad espandere la propria attività fuori dell'ambito nazionale, devono essere preparate a gestire in modo appropriato i viaggi internazionali dei propri dipendenti.

Ciò significa che l'azienda non deve solo investire tempo e denaro nella logistica di viaggio e nella pianificazione degli incontri, ma deve anche impostare in modo appropriato l'intero periodo di soggiorno all'estero, prendendo in considerazione aspetti non solo logistici, ma anche ambientali e sanitari.

Come regola generale, la responsabilità di base per la tutela dei lavoratori in viaggio spetta al Dipartimento risorse umane. Ecco il motivo per cui qualsiasi viaggio all'estero deve essere concordato con questo dipartimento, in modo che tutte le decisioni afferenti al viaggio, all'itinerario ed ai soggiorni siano disponibili a chi di dovere, soprattutto per poter fronteggiare possibili situazioni di emergenza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ALDIG02] ?#>

Come concetto generale, il benessere del dipendente rappresenta un impegno primario del Dipartimento risorse umane. Questo impegno discende non solo dal fatto che numerose sentenze hanno già confermato questa situazione, ma anche per il fatto che un impegno concreto per il benessere del dipendente rappresenta un contributo oltremodo positivo all'efficienza ed efficacia dell'opera del dipendente stesso.

Ad esempio, un fattore rilevante, durante un viaggio all'estero, riguarda l'eventuale lavoro straordinario. Può essere oltremodo difficile quantificare in modo esatto il lavoro straordinario eseguito e soprattutto accertarsi che l'impegno richiesto al dipendente non superi gli orari massimi comunemente accettati.

Un altro aspetto, che il Dipartimento risorse umane deve mettere in adeguato risalto, riguarda il fatto che il comportamento del dipendente, durante il viaggio d'affari, deve essere costantemente conforme al codice etico aziendale e quindi comportamenti anomali, che non sarebbero tollerati in Italia, non dovrebbero essere tollerati nemmeno in altri paesi.

L'eventuale attivazione di procedure disciplinari rappresenta certamente un passo estremo, da parte dell'azienda, ma d'altra parte è bene ricordare che quando un dipendente viaggia all'estero, a tutti gli effetti egli rappresenta l'azienda cui appartiene. Un suo comportamento non appropriato non può non riflettersi sull'immagine generale dell'azienda.

Sono questi i motivi per cui l'impostazione, la pianificazione e la logistica di un viaggio all'estero non possono essere gestite solo dall'ufficio commerciale, se viaggio è motivato da incremento delle attività di vendita, oppure dall'ufficio tecnico aziendale, se il viaggio è motivato da interventi di attivazione e manutenzione di impiantistica, fornita dall'azienda. È importante che gli alti dirigenti aziendali elaborino un documento, che metta in evidenza i ruoli dei singoli soggetti coinvolti, che devono lavorare congiuntamente per garantire non solo il benessere del lavoratore all'estero, ma anche la salvaguarda dell'immagine aziendale, che in qualche modo è legato al comportamento del dipendente all'estero.

Adalberto Biasiotti

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it