

Security aziendale e protezione dei lavoratori all'estero

di Umberto Saccone

Abstract

Cosa vuol dire oggi security aziendale? Ce ne parla il Presidente e Senior Partner della società di consulenza Grade, Umberto Saccone, che analizza come la crescente interconnessione dell'economia internazionale abbia portato le imprese ad avere interessi, uffici e stabilimenti al di fuori del territorio nazionale e a inviare propri dipendenti all'estero. Un processo inevitabile che porta con sé numerose opportunità ma, anche, rischi legati alla presenza in contesti meno stabili e sicuri rispetto a quello nazionale. In tale quadro il sequestro di persone e dipendenti rappresenta uno dei rischi cui un'azienda può andare incontro nelle proprie attività all'estero. Si tratta di un fenomeno presente in quasi tutte le regioni del mondo, ma che in alcuni Paesi appare particolarmente recrudescere. Di fronte a questa minaccia, sia le Istituzioni nazionali sia le aziende devono rispondere adeguatamente. La protezione e la tutela dei lavoratori in paesi stranieri è non solo un dovere morale dell'azienda, ma anche un obbligo stabilito dalla nostra normativa e giurisprudenza. La security aziendale si inserisce, così, come lo strumento che deve garantire adeguati livelli di informazione, protezione e tutela dei lavoratori, grazie alla propria expertise tecnica, professionalità e conoscenza degli obblighi di compliance stabiliti dall'ordinamento nazionale.

Profilo dell'autore

Umberto Saccone è Presidente e Senior Partner della società di consulenza Grade, da lui fondata nel 2014. La sua vita professionale si è svolta tra Arma dei Carabinieri, SISMI ed ENI, dove ha ricoperto l'incarico di Direttore della Security dirigendo centinaia di security manager responsabili della sicurezza delle infrastrutture dell'Ente in più di ottanta Paesi. Autore di numerosi libri, tra i quali *La security aziendale nell'ordinamento italiano* e *Governare il rischio. Un sistema di security management*. È anche coautore di *Uno sguardo sul mondo 2.0*. Già professore a contratto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e guest speaker presso numerosi corsi dei principali atenei italiani, è Commendatore della Repubblica Italiana. Ha ricevuto il premio 'Mondo Impresa 2013' e 'Legalità 2013'.

Keyword

Security aziendale, sequestro di persona, partnership

La sfida: il rischio di sequestro di persona nel mondo

Il sequestro di persona rappresenta un rischio rilevante in diversi ambiti regionali e costituisce un fenomeno particolarmente acuto in contesti caratterizzati da situazioni di instabilità politica, conflitto civile, tensione sociale e in Paesi cosiddetti 'in via di sviluppo' che presentano rilevanti disparità socio-economiche nella popolazione.

L'America Latina risulta la Regione con il maggior numero di sequestri in assoluto, e registra altresì il più alto tasso di crescita del fenomeno. Messico e Venezuela sono i due principali Paesi sudamericani per numero e intensità di questa tipologia di reato. In particolare, le vittime sono spesso cittadini locali con una durata media del sequestro di una settimana. Il Messico, negli ultimi anni ha goduto di una crescita economica considerevole, che ha portato però ad ampie disuguaglianze a livello socio-economico che, insieme a problemi di diffusa criminalità – sia organizzata (come ad esempio legata al traffico di stupefacenti) sia generale – hanno creato un contesto in cui i sequestri di persona (registrati dagli organi di polizia) in nove anni¹ sono aumentati del 689,3%. Nel recente periodo si registrano molti più sequestri di cittadini locali che non di stranieri, anche se questi ultimi, in media, rimangono in cattività per un periodo di giorni superiore e devono pagare riscatti più ingenti.

L'Africa Sub-sahariana conta il Paese – la Nigeria – con il più alto numero di sequestri di persona a livello mondiale, ed aree critiche dovute a contesti di guerra civile e/o conflitto (come ad esempio Mali, Somalia). Vi sono poi Paesi come il Kenya ed il Mozambico in cui si registra un aumento del fenomeno. Anche in Nigeria, i sequestri di cittadini locali sono più numerosi di quelli a danno di stranieri, anche se questi ultimi durano di più e sono generalmente più costosi in termini di riscatto.

Anche l'area del Medio Oriente e Nord Africa presenta criticità, in relazione alla fase di instabilità seguente alla Primavera Araba che ha prodotto un generale abbassamento dei livelli di sicurezza nella regione. Numerosi sono i Paesi in cui sono presenti tensioni socio-politiche (Egitto, Libano, Algeria) o fasi di conflitto o post-conflitto (Libia, Siria, Yemen). In tutta l'area del Sahel il rischio rimane alto a causa delle attività di Al-Qaeda del Maghreb Islamico, particolarmente attivo nel sequestro di personale straniero, mentre in Siria la fase di conflitto civile tra il governo ed il Free Syrian Army – e la contrapposizione, all'interno di quest'ultimo, tra i gruppi jihadisti e quelli 'secolari' – mantiene alta l'allerta. Libano, Yemen e Libia sono, a seguire, i Paesi con la maggiore criticità e che presentano il più alto rischio di sequestro.

Le Filippine, il Pakistan, l'India, l'Afghanistan e la Cina sono i Paesi asiatici che nel recente periodo hanno fatto registrare la maggior presenza del fenomeno. Nell'area CIS e Europa dell'Est, invece, è la Russia il Paese che ha il più alto numero di sequestri, anche se in generale il rischio non è particolarmente elevato.

Un ulteriore dato che fa capire l'estensione del fenomeno è quello relativo agli attacchi portati a lavoratori nel campo della cooperazione allo sviluppo² a livello internazionale. Nel 2012, a fronte di 167 incidenti, il 36% sono stati sequestri di persona. Dal 2002, il tasso di crescita di questa particolare tipologia di fenomeno è aumentata del 44% all'anno, diventando il principale fattore di rischio per le persone operanti in questo settore. L'Afghanistan presenta il maggior numero di attacchi in assoluto, mentre la Somalia si posiziona al vertice in relazione al numero di lavoratori

stranieri presenti nel Paese. Anche nelle statistiche riportate da Humanitarian Outcome risulta che il periodo di cattività degli stranieri è mediamente più lungo di quello dei cittadini locali (53 giorni contro 12).

In ogni modo, si può osservare come il fenomeno del sequestro di persona sia presente a livello globale nei più disparati contesti regionali, in ambiti anche diversi (paesi sviluppati, in via di sviluppo, in guerra civile, in fase di post-conflitto, ecc.) in cui la minaccia specifica proviene da fonti differenti (criminalità organizzata, gruppi di ribelli, criminalità generale, ecc.). Le aziende, nelle proprie operazioni, devono tenere conto di questo specifico fattore, e adottare adeguate misure di risposta al fine di garantire la sicurezza del proprio personale all'estero.

Il contesto giuridico: il dovere di protezione e la tutela del personale all'estero

Il legislatore, seppure in tempi e modalità differenti, ha prescritto in maniera chiara che il datore di lavoro è responsabile nei confronti delle persone da lui dipendenti, stabilendo un vero e proprio obbligo di protezione. Da un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, tale dovere si applica con riguardo non solo ai rischi antinfortunistici, ma anche a quelli di *security*.

Tra le prime previsioni normative in merito si trova l'articolo 2087 del codice civile. Tale norma obbliga l'imprenditore ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure ritenute necessarie alla tutela dei lavoratori dai rischi per la loro sicurezza³.

Si tratta, a ben vedere, di un obbligo di tutela generale che impegna l'imprenditore a salvaguardare i lavoratori sotto il profilo della sicurezza.

Come specificato e più volte ribadito dalla giurisprudenza, l'articolo 2087 c.c. obbliga il datore di lavoro a prendere misure con riguardo non solo ai rischi ricadenti nell'ambito propriamente infortunistico ovvero quei rischi connessi alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro – ma anche a quelli esterni all'attività lavorativa condotti da soggetti terzi in violazione delle normative – interne ed esterne all'azienda - con l'obiettivo di arrecare danno alle sue persone e beni - materiali e immateriali.⁴

La Costituzione della Repubblica adottata nel 1948 ha poi confermato indirettamente il principio dell'obbligo di protezione da parte dell'imprenditore stabilendo, con l'articolo 41, che l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La disciplina del dovere di protezione dei lavoratori viene inserita in un quadro legislativo di attuazione a partire dal 1955 con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 547 del 27 aprile. A seguito di questa norma furono varati tutta una serie di provvedimenti legislativi speciali per la sicurezza nei luoghi di lavoro. L'approccio italiano poi cambia sostanzialmente con il recepimento di 8 direttive europee nel decreto legislativo n. 626/1994, che diventa il testo fondamentale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. Le lacune normative dell'ordinamento italiano, rilevate dalla Commissione Europea e dalla Corte di Giustizia, sono state superate con le due norme che, oggi, rappresentano il paradigma di riferimento in tema di protezione e tutela dei lavoratori: il

Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) ed il decreto legislativo n. 231/2001 e successive modificazioni.

Il decreto legislativo 231 ha istituito il profilo di responsabilità⁵ (colpa di organizzazione) a carico dell'ente per i reati commessi a suo interesse e vantaggio da parte di sue persone, ed in particolare: soggetti sottoposti (dipendenti) e apicali (dirigenza e *top management*). Il fattore esimente per la risalita della responsabilità dall'individuo all'ente è l'istituzione, da parte di quest'ultimo, di un sistema di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati⁶.

Nel caso in cui il sistema di gestione e controllo non sia stato adottato ed efficacemente attuato, e venga commesso un reato previsto dal decreto 231, l'ente può essere soggetto da parte dell'autorità giudiziaria a diverse misure di sanzione⁷. L'art. 25 *septies* include fra i reati l'omicidio colposo e le lesioni gravi commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il Testo unico n. 81, invece, rappresenta la norma cardine del sistema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. La norma ha stabilito che il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi, nessuno escluso. Il Decreto ha stabilito precisi obblighi per il datore di lavoro e altre figure, tra i quali: redigere il Documento di valutazione dei rischi (DVR); formare e informare i lavoratori con riguardo dei rischi cui possono andare incontro.

La responsabilità delle imprese nei confronti delle proprie persone non si esaurisce nel solo territorio nazionale.

Il dovere di protezione dell'azienda nei confronti dei dipendenti, infatti, si estende altresì al personale in missione e a quello in servizio, permanente o temporaneo, in siti propri o esterni, all'estero.

In particolare, il Datore ha l'obbligo di valutare i rischi cui il lavoratore può andare incontro durante il proprio servizio all'estero (trasferimento, missione o trasferta), di informare il dipendente e di adottare, se possibile, delle misure di mitigazione. I viaggi internazionali costituiscono parte integrante delle attività quotidiane di un'impresa. Un numero crescente di lavoratori si trova al di fuori del proprio Paese d'origine, come dipendente in missione o espatriato; di conseguenza, impiegati e Datori di lavoro sono esposti a rischi di più ampia portata. Dal momento in cui gli impiegati si recano all'estero nell'ambito del loro lavoro, il dovere di protezione in capo al datore di lavoro dà il via a un processo di gestione della sicurezza del lavoratore che supera le necessità in materia di salute, integrità fisica e sicurezza, abitualmente riscontrate nel Paese di origine del dipendente.

I Datori di Lavoro non sempre possono garantire i risultati, ma possono mettere in opera delle misure per tentare di proteggere il dipendente dai rischi ragionevolmente prevedibili. Sebbene sia stabilito chiaramente che, in capo al Datore di lavoro, si configura un dovere di protezione, vi è un dovere di lealtà e fedeltà in capo al dipendente. Il dipendente deve conformarsi alle politiche e alle procedure stabilite dal datore di lavoro e mantenere un comportamento improntato alla prudenza. In questo contesto, ciò significa che il dipendente deve evitare di assumere rischi non necessari.

I Datori di lavoro devono dimostrare di aver adottato misure atte a istruire i propri dipendenti sui rischi, in maniera che questi ultimi siano preparati a farvi fronte in caso di necessità. Essi devono poi monitorare la situazione generale, per individuare i pericoli potenziali e fornire notizie aggiornate alle persone all'estero, su ogni avvenimento suscettibile di costituire un momento critico.

Come anticipato, tra i principali rischi cui i dipendenti di un'azienda possono andare incontro durante il proprio servizio all'estero vi è il sequestro di persona.

Il sequestro di persona nell'ordinamento italiano

Il reato di sequestro di persona è normativamente stabilito dal codice penale ed è inserito altresì nella lista dei cosiddetti "reati 231".

L'art. 605 c.p. prevede che chiunque priva una persona della libertà personale è punito con la reclusione da sei mesi a otto anni. La pena è della reclusione da uno a dieci anni se il fatto è commesso in danno di un ascendente, di un discendente, del coniuge o da un pubblico ufficiale, con abuso dei poteri inerenti alle sue funzioni. La fattispecie di reato punita dall'art. 605 c.p. richiede un dolo generico, in quanto, come ribadito dalla Corte di Cassazione⁸, è sufficiente la consapevolezza di infliggere alla vittima l'illegittima restrizione della sua libertà fisica intesa come libertà di locomozione.

Il codice penale, poi, sanziona due particolari fattispecie a "dolo specifico" del reato di sequestro: il sequestro a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.) ed il sequestro a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.).

L'art. 630 c.p. stabilisce che chiunque sequestra una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione è punito con la reclusione da venticinque a trent'anni. L'art. 289 bis c.p., introdotto con l'art. 2 del decreto legge n. 59/1978, punisce chiunque sequestra una persona per finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (reclusione da 25 a 30 anni).

Il reato di sequestro di persona è incluso, in queste due fattispecie, nella lista dei reati del decreto legislativo n. 231/2001 ai sensi dei quali vi può essere risalita di responsabilità all'ente: il sequestro a scopo di rapina o estorsione (art. 24 *ter*) e il sequestro con finalità di terrorismo (art. 25 *quater*). Inoltre, se il dipendente muore o riceve delle lesioni a seguito del sequestro, si può ritenere applicabile l'art. 25 *septies*, che come visto riguarda l'omicidio colposo e le lesioni gravi commesse in violazione della normativa sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.

Un ulteriore aspetto che va evidenziato è il fatto che l'ordinamento italiano punisce il favoreggiamento reale: l'art. 379 c.p. prevede che chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato o dei casi previsti dagli articoli 648, 648 bis e 648 ter, aiuta taluno ad assicurare il prodotto o il profitto o il prezzo di un reato, è punito con la reclusione fino a cinque anni se si tratta di delitto.

Per quanto precede, risulta altresì rilevante quanto previsto dalla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999. L'art. 2, infatti, prevede che commette reato «chiunque direttamente o

indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere» atti di terrorismo.

Da ultimo, in relazione ai reati in oggetto, è fondamentale rilevare come il legislatore abbia espressamente vietato il pagamento di un riscatto e la possibilità di stipulare contratti di assicurazione volti a coprire il rischio di sequestro. In particolare, il decreto legge n. 8/91 prevede che il Pubblico Ministero possa, in via preventiva, adottare alcune misure cautelari dirette ad evitare il pagamento di un riscatto.

Nel caso in cui tale pagamento avvenga, colui che ha commesso il fatto può essere perseguito penalmente per favoreggiamento ai sensi del sopra citato art. 379 c.p.. E' inoltre oggetto di dibattito l'eventualità che il pagamento di un riscatto si possa configurare come 'reato' di finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 2 della Convenzione di New York.

Concludendo, il legislatore ha sviluppato un corposo disposto normativo volto a reprimere il reato di sequestro di persona, sia a dolo generico sia a dolo specifico. Le aziende ed i Datori di Lavoro devono essere coscienti delle implicazioni normative derivanti dal sequestro di persona, anche alla luce del principio di extraterritorialità della giurisdizione penale italiana.

La risposta dello Stato: il ruolo delle Istituzioni e dell'Intelligence nazionali

Uno dei principali obiettivi dello Stato è la protezione e la salvaguardia dei propri cittadini, sia sul territorio nazionale sia all'estero. Naturalmente, in quest'ultimo caso i profili d'intervento, sia proattivo sia reattivo, risultano più difficoltosi, in quanto si tratta di dover operare in altri Stati in cui vigono i più diversi ordinamenti.

In quest'ottica, le Istituzioni hanno un diretto interesse nella protezione dei lavoratori di aziende italiane dispiegati all'estero. Relativamente al rischio di sequestro di persona, due sono gli 'strumenti' dello Stato che possono rappresentare fattori di mitigazione del rischio e di risoluzione di una crisi: le relazioni internazionali, in particolare tramite l'Unità di crisi del Ministero Affari Esteri, e l'intelligence, in particolare tramite l'Agenzia informazioni e sicurezza esterna.

In via preliminare, è necessario precisare che in caso di reato deve essere data comunicazione alla magistratura in tutti i casi che possono interessare la giustizia italiana, come in particolare quei casi in cui il reato abbia come attore o vittima un cittadino italiano. Il decreto legislativo n. 71/2011 ha stabilito che è il capo dell'ufficio consolare che informa direttamente le autorità giudiziarie nazionali di tutte le ipotesi di reato che giungono a sua conoscenza e che possano interessare la giustizia italiana. Al capo dell'ufficio consolare viene quindi attribuita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, in quanto ai sensi dell'art. 71 egli ha il potere, d'iniziativa o su istruzioni, di condurre accertamenti sul reato oggetto della comunicazione che deve essere inviata agli organi inquirenti della magistratura ed alla Polizia di Stato.

Data questa prima precisazione, che si ricollega al quadro normativo sopra esposto, in caso di sequestro di persona di un cittadino italiano all'estero lo Stato viene rappresentato dal Ministero

degli Affari Esteri, in particolare l'Unità di crisi che è una struttura posta alle dirette dipendenze del Segretario Generale del MAE e che ha il «compito di assistere i connazionali e tutelare gli interessi italiani all'estero in contesti a rischio».

L'Unità, come si evince dal sito internet del Ministero, «mantiene un costante raccordo con Enti ed Istituzioni, statali e private, italiane ed internazionali, operanti nel campo della tutela dei cittadini in contesti a rischio [...] Il regolare contatto con le Rappresentanze diplomatico-consolari consente di disporre di informazioni particolarmente approfondite che, opportunamente incrociate con dati provenienti da altre Amministrazioni dello Stato, Agenzie di intelligence, Organizzazioni Internazionali, stampa, operatori economico-commerciali, ambiente dell'associazionismo, istituti religiosi ed altri interlocutori, consente di sviluppare efficaci piani di prevenzione per meglio tutelare cittadini e interessi italiani oltre confine.».

L'Unità di crisi svolge un duplice 'compito' protettivo nei confronti dei cittadini italiani. In un'ottica di prevenzione, assicura l'elaborazione e la diffusione di analisi sui Paesi stranieri, con particolare attenzione ai contesti a rischio, fornendo indicazioni e *best practice* sui comportamenti da adottare (servizi online [Dove siamo nel mondo](#) e [Viaggiare sicuri](#)). In caso di emergenza, per esempio a seguito di un sequestro di persona, l'Unità rappresenta il 'gestore' dell'emergenza di riferimento del MAE, elaborando analisi e sottoponendo all'attenzione dei vertici istituzionali le diverse ipotesi di azione.

L'Unità di crisi, come anticipato, può tenere contatto e collaborare con altre istituzioni dello Stato. Con riferimento ai sequestri di persona, un ruolo fondamentale può essere giocato dall'intelligence: sia in via preventiva (raccolta e analisi di informazioni) sia in fase di gestione di un evento (di sequestro). In particolare, la legge n. 124/2007, che ha istituito il Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica, ha attribuito all'Agenzia informazioni e sicurezza esterna il compito di «ricercare ed elaborare tutte le informazioni utili alla difesa dell'indipendenza, dell'integrità e della sicurezza della Repubblica dalle minacce provenienti dall'estero.»

L'AISE rappresenta il principale 'strumento' di intelligence all'estero a disposizione dello Stato italiano, ed è quindi un attore fondamentale per la prevenzione e gestione di casi di sequestro di persona all'estero. In quest'ottica, il legislatore ha preso coscienza del ruolo importante svolto dall'intelligence, e della necessità di creare un 'sistema' volto alla protezione dei cittadini italiani all'estero.

La risposta dell'azienda: ruolo e funzione della security aziendale

La *security* aziendale è la funzione trasversale responsabile dell'individuazione, comprensione, gestione e, in ultima istanza, prevenzione di quei rischi condotti da terzi che possono arrecare danni alle persone ed ai beni – materiali e immateriali – di un'azienda. La *security* ha quindi come obiettivo la tutela delle persone e degli interessi aziendali, attraverso un articolato sistema di gestione del rischio di *security* e la conduzione di specifiche attività tecnico-operative.

L'articolazione e le responsabilità di tale funzione dipenderanno dalle necessità di *security* dell'azienda – in termini di propensione al rischio, dimensione organizzativa, estensione territoriale, tipologia di business e attività. In ogni modo, come visto, vi sono specifici obblighi di *compliance*

che devono essere rispettati da tutte le aziende, a prescindere dalla loro specificità. Tra questi, si evidenzia il dovere di valutazione dei rischi e di informazione ai dipendenti.

In particolare, la *security* costituisce la funzione aziendale idonea a gestire il rischio di sequestro di persona grazie alle proprie specifiche professionalità. In particolare, una funzione diretta da un *security manager* in possesso delle adeguate conoscenze, abilità e competenze ai sensi della norma UNI 10459 risulta la struttura più idonea ad individuare e adottare adeguate misure di mitigazione al fine di tutelare le persone dell'azienda e di assicurare la *compliance* alla normativa.

Le attività di *security* di risposta al rischio di sequestro di persona possono essere ricomprese entro due sfere di azione: prevenzione e gestione dell'evento. Le attività di prevenzione comprendono l'analisi del contesto a rischio, l'attività informativa al dipendente e le misure prese a mitigazione del rischio (come ad esempio la predisposizione di specifiche procedure di trasporto, l'adozione di servizi di scorta o protezione armata). La gestione è inerente alla fase post-evento, ovvero alla situazione in cui una o più persone dell'azienda siano state sequestrate, e si articola nella strutturazione di un sistema di risposta (gestione delle crisi) capace di mobilitare tutte le competenti funzioni aziendali e gli agenti esterni (ambasciate, istituzioni di governo e di pubblica sicurezza straniera, ecc.) per la risoluzione positiva della situazione.

In dettaglio, è necessario spendere alcune parole sulle attività di analisi dei rischi e di informazione ai dipendenti: queste, infatti, rappresentano degli obblighi precisi posti a carico del datore di Lavoro dal decreto legislativo n. 81/2008. Da ciò ne consegue che la funzione *security* – o il *security manager* – in supporto al datore di lavoro per gli aspetti specialistici, deve procedere con l'analisi e la valutazione dei contesti a rischio cui possono essere inviati i dipendenti, predisponendo adeguate misure di informazione a questi ultimi.

Un processo di questo tipo, se opportunamente proceduralizzato, contribuisce ad accrescere la consapevolezza del livello di rischio cui il dipendente va incontro e la *compliance* normativa.

In conclusione, è fondamentale che le imprese abbiano piena conoscenza del rischio proveniente dal sequestro di persona e dai profili di responsabilità loro ascrivibili nel caso non si rispettino le norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Il dovere di protezione in capo ai datori di lavoro, e l'obbligo di analisi dei – e informazione ai lavoratori sui – rischi si estende anche alle persone in servizio all'estero, e pertanto vanno adottate le opportune strategie di risposta. In quest'ottica, la funzione *security* è senza dubbio un *asset* fondamentale. Il combinato disposto del Testo unico n. 81 e del decreto legislativo n. 231/2001 sembra guardare proprio alla formazione di un sistema di gestione della *security* che sia capace da una parte di tutelare le persone ed i beni aziendali, dall'altra di garantire la *compliance* normativa predisponendo meccanismi che evitino la risalita di responsabilità azienda, come nel caso dei sequestri di persona.

Profili, questi, che dovrebbero essere presi in considerazione dal *management* aziendale nell'articolazione e definizione della propria *security* aziendale, garantendo a quest'ultima un forte *commitment* e le *capabilities* necessarie per assicurare sicurezza a 360°.

La partnership pubblico-privato per un 'sistema Paese' per la gestione del rischio di sequestro di persona

Il rischio di sequestro di persona, come abbiamo visto, rappresenta un rischio rilevante sia per lo Stato sia per le aziende.

Istituzioni pubbliche e aziende private hanno, in definitiva, un medesimo obiettivo: la salvaguardia delle persone all'estero. Questo offre lo spunto per riflettere sulla necessità di creare una sempre più forte interazione tra tutti gli attori che permetta di mettere a fattor comune le informazioni, l'expertise, le risorse non solo nella gestione dell'emergenza, ma anche e soprattutto nella fase di prevenzione dei rischi.

In tal senso, si considera favorevolmente l'istituzione di modelli di partnership pubblico-privato che, opportunamente modulati tramite vari strumenti, (accordi, protocolli operativi, comitati, tavoli di confronto, ecc.) permettano alle security aziendali ed alle Istituzioni di cooperare e collaborare fattivamente per la protezione delle persone nei contesti a rischio.

In particolare, è necessario sviluppare meccanismi di raccordo informativo tra MAE, intelligence e security aziendali, che permettano di elaborare analisi il più accurate possibile sui livelli di rischio e di sviluppare meccanismi di prevenzione degli eventi di sequestro di persona all'estero.

Partendo dal riconoscimento del comune obiettivo, la creazione di un "sistema Paese" che in primo luogo veda la fattiva collaborazione tra le Istituzioni dello Stato, e in secondo luogo includa gli attori privati, dovrebbe essere visto come una priorità al fine di assicurare un bene fondamentale tanto per lo Stato quanto per le aziende: la tutela delle persone che si recano all'estero.

Note

¹ Periodo 2003-2011. Dati dello United Nations Office on Drugs and Crime.

² Dati dell'Aid Workers Security Report 2013 *The New Normal: Coping with the Kidnapping Threat*, https://aidworkersecurity.org/sites/default/files/AidWorkerSecurityReport_2013_web.pdf (ultimo accesso 13 aprile 2015).

³ Art. 2087 c.c.: «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».

⁴ Sentenza della Corte di Cassazione Civile n. 4129 del 22 marzo 2002. Causa di risarcimento che vide contrapposti la società datrice di lavoro e un dipendente impiegato in Somalia soggetto a sequestro di persona. Il datore di lavoro è stato condannato per non aver adottato le necessarie misure di sicurezza in un contesto che presentava un livello di rischio elevato di cui egli non poteva non essere a conoscenza. In particolare la Corte ha rilevato che «l'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti impone l'adozione – ed il mantenimento – non solo di misure di tipo igienico – sanitario o antinfortunistico, ma anche di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell'ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad attività pur se allo stesso non collegate direttamente come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi» ed ha precisato che il disposto dell'art. 2087 c.c. è applicabile sia all'ambiente di lavoro in genere (*safety*) sia all'ipotesi in cui la pericolosità di tale ambiente di lavoro è anche e soprattutto collegata all'azione di terzi (*security*).

- ⁵ La sentenza del 27 febbraio 2007 e l'ordinanza del 12 marzo 2008 del Tribunale di Milano precisano che il decreto legislativo n. 231/2001 stabilisce un *tertium genus* di responsabilità rispetto ai tradizionali sistemi di responsabilità penale e di responsabilità amministrativa. La responsabilità dell'ente ex decreto legislativo n. 231/2001 si ha solo quando il reato viene commesso a suo vantaggio o interesse. Si profila quindi una responsabilità diretta, ossia derivante da fatto proprio dell'ente, ed autonoma, ossia slegata dalla responsabilità della persona fisica.
- ⁶ La sentenza del 30 aprile 2004 del Tribunale di Milano descrive i requisiti minimi del sistema di gestione ex decreto legislativo n. 231/2001 (cosiddetto decalogo): l'Organismo di vigilanza deve possedere requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità; il requisito della professionalità difetta se per i componenti dell'Organismo di vigilanza il Modello non prevede il possesso di capacità specifiche in tema di attività ispettiva, consulenziale e l'inesistenza di condanne per delitti dolosi (per esempio: truffa ai danni dello Stato, ecc.); occorre una costante attività di formazione del personale, che assicuri adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello; il sistema disciplinare deve prevedere la comminazione di specifiche sanzioni anche nei confronti dei soggetti apicali; l'elaborazione del Modello organizzativo deve tenere conto della specificità dell'ente, del settore nel quale si opera e della sua storia; nella redazione del modello si deve effettuare un'attenta e specifica mappatura dei processi aziendali e l'individuazione di protocolli di prevenzione dei rischi/reati; devono essere istituiti meccanismi di controllo e monitoraggio sul Modello, sia sistematici sia aperiodici ('a sorpresa'); deve essere previsto un obbligo di riferimento all'Organismo di vigilanza delle notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati; i protocolli di prevenzione devono essere il più specifici possibile; al Modello deve essere data attuazione mediante l'adozione delle specifiche sanzioni previste.
- ⁷ Sanzioni pecuniarie, pubblicazione della sentenza, sanzioni interdittive, confisca.
- ⁸ Corte di Cassazione Sezione VI, Sentenza n. 1454 del 02/02/1990.