



RIFORME

Lavoro all'estero senza liste speciali

Cicerone, De Fusco, Fazio ▶ pagina 23

Semplificazioni. Il Dlgs 151/2015 ha abrogato la vecchia procedura e le sanzioni fissate per i datori in caso di inadempienza

Lavoro all'estero senza liste speciali

Le aziende non devono più chiedere autorizzazioni preventive per incarichi extra Ue

PAGINA A CURA DI
Angelo Cicerone
Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Niente più liste speciali per i lavoratori da impiegare all'estero, né autorizzazioni preventive da richiedere al ministero del Lavoro. Con il Dlgs 151/2015 (articolo 18), è stata semplificata la gestione dei rapporti con i lavoratori che sono impiegati o trasferiti in Paesi extracomunitari: è stato sostanzialmente eliminato ogni adempimento amministrativo per imprese e lavoratori, ridisegnando un impianto normativo che ormai era inadeguato alle esigenze delle imprese e che rappresentava un freno al lavoro all'estero.

Con le regole precedenti, il lavoratore era tenuto a un'iscrizione in liste speciali ad hoc tenute dal «collocamento», mentre i datori dovevano seguire un complesso iter autorizzativo preventivo che coinvolgeva il ministero del Lavoro e il ministero degli Affari esteri. Inoltre, dovevano scegliere il personale solo con richiesta nominativa riferita alle liste speciali, cui doveva seguire una nulla osta degli uffici.

A questa autorizzazione erano sottoposte anche le aziende estere che assumevano lavoratori italiani, anche in territorio extracomunitario (ministero del Lavoro, interpello 13/2014).

Le conseguenze per il datore di lavoro in caso di inosservanza dell'iter ministeriale erano particolarmente gravose. Era prevista infatti, in caso di utilizzazione diretta senza autorizzazione, una ammenda «da lire cinquecentomila a lire due milioni» e, nei casi più gravi, l'arresto «da tre mesi ad un anno». Per le ipotesi di interposizione, la sanzione prevista era la reclusione da uno a cinque anni e, per ogni lavoratore reclu-

tato, una multa «da lire due milioni a lire dieci milioni».

Le modifiche, in vigore dal 24 settembre 2015, sono contenute nell'articolo 18 del Dlgs 151/2015.

Il quadro normativo passa da un sistema a controlli preventivi a una dimensione di semplificazione dei rapporti, dove il controllo preventivo scompare, divenendo successivo ed eventuale.

Su questo presupposto è stata eliminata la necessità dell'iscrizione nelle liste speciali di collocamento (è stato abrogato l'articolo 1, comma 4 del Dl 317/1987) e al posto delle autorizzazioni amministrative, sono state introdotte condizioni minime ed essenziali per il lavoratore, la cui

LA RETRIBUZIONE

È sufficiente che il contratto stabilisca un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal Ccnl di riferimento

sussistenza determina presunzione di legittimità anche per l'impiego dei lavoratori in Paesi extracomunitari (nuovo articolo 2 del Dl 317/1987).

L'unico dubbio riguarda il campo di applicazione delle novità contenute nel nuovo articolo 2 poiché il testo risulta diverso rispetto alla precedente impostazione (si veda anche l'altro articolo in pagina). In particolare, la norma sostituita faceva riferimento ai lavoratori italiani «assunti» o «trasferiti» in un paese extracomunitario dai datori di lavoro citati dall'articolo 1, comma 2. Ora la norma sembra più ampia poiché richiama i lavoratori italiani «da impiegare o da trasferire all'estero».

Il problema ora è capire se in questa nuova definizione rientri

il lavoro all'estero svolto in regime di trasferta, dal momento che anche in questa condizione risulta un effettivo impiego del lavoratore all'estero che, peraltro, può riguardare anche un periodo temporale significativo (si veda l'altro articolo in pagina).

In questo nuovo quadro giuridico deve, dunque, ritenersi superato anche l'interpello 13/2014 che imponeva la richiesta di autorizzazione anche alle aziende straniere che assumevano all'estero cittadini italiani.

Nel patto di lavoro extraeuropeo si dovrà ora prevedere:

- 1 un trattamento economico e normativo che non sia inferiore a quello previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, evidenziando in maniera chiara l'importo della retribuzione in denaro o in natura legata allo svolgimento della prestazione all'estero;
- 2 la sistemazione logistica del dipendente;
- 3 misure idonee in materia di sicurezza;
- 4 gli estremi di un'assicurazione di viaggio che copra andata e ritorno dal paese estero e i casi di morte e invalidità permanente;
- 5 una specifica clausola in forza della quale il lavoratore extraeuropeo potrà chiedere e ottenere il trasferimento in Italia di una quota della retribuzione ricevuta all'estero.

Sono state poi abrogate le sanzioni civili e penali legate sia alla fornitura di manodopera extraeuropea che all'utilizzo diretto, eliminando, così, l'ultimo e più importante freno a queste tipologie di contratti.



Che cosa è cambiato

L'INTERVENTO NORMATIVO

LE CONSEGUENZE

LE LISTE DI COLLOCAMENTO

È stato abrogato l'articolo 1, comma 4, del Dl 317/1987 che prevedeva l'obbligo di iscrizione nelle liste di collocamento tenute dall'ufficio regionale del Lavoro per il lavoratore disponibile a svolgere attività all'estero e del relativo nulla osta a opera degli organi amministrativi

Non ci sono più vincoli per le imprese nella scelta dei lavoratori italiani da assumere nel territorio nazionale o da trasferire per l'esecuzione di attività lavorative, opere o commesse in paesi extra Ue. È stato eliminato un sistema di collocamento poco efficace e ormai superato

L'AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA

È stata abrogata la richiesta di autorizzazione preventiva al ministero del Lavoro (o all'ufficio consolare competente). Eliminato poi l'accertamento della situazione «all'estero» a opera del ministero degli Affari esteri. Abolito anche il termine di 60 giorni dalla richiesta di autorizzazione, previsto per il riscontro da parte del ministero del Lavoro. Infine, è stata esclusa l'eccezionalità del ricorso al lavoro extraeuropeo non autorizzato

Dal 24 settembre 2015, per avviare i rapporti, sarà sufficiente stipulare un contratto di lavoro che preveda: un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore; la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia di parte di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero; l'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; il tipo di sistemazione logistica; misure idonee sulla sicurezza

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

È stato escluso l'accertamento preventivo della congruità del trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori all'estero

Il trattamento economico e normativo del lavoratore impiegato nei territori extraeuropei sarà soggetto alle regole sul trattamento economico previste dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore

LE SANZIONI

È stato abrogato l'articolo 2-bis del Dl 317/1987, con conseguente eliminazione delle sanzioni civili e penali legate al mancato rispetto delle autorizzazioni ministeriali preventive per l'impiego del personale in via diretta o tramite terzi

Con il venir meno del sistema di autorizzazioni preventive viene meno anche il relativo apparato sanzionatorio, con conseguente maggiore sicurezza per le imprese nell'utilizzo di queste tipologie di rapporti

Il perimetro. Le regole sulle trasferte

Possibile estensione a ogni impiego fuori dai confini

La nuova disciplina sul lavoro estero si applica ai lavoratori da «impiegare» o trasferire oltre confine. In passato invece, il regolamento 346/1994 faceva riferimento ai lavoratori «assunti» o «trasferiti» all'estero. Almeno sul piano letterale, dunque, la nuova norma sembra introdurre un perimetro di applicazione più ampio. Qualche dubbio, però, rimane.

I lavoratori coinvolti

L'articolo 18 del Dlgs 151/2015 riscrive l'articolo 2 del Dl 317/1987 e contestualmente abroga il Dpr 346/1994 (regolamento di semplificazione).

La nuova disposizione, invece della formula adottata dall'articolo 2 del Dpr 346/1994, nel determinare il contenuto minimo del contratto necessario all'avvio della prestazione, introduce il concetto di lavoratori «da impiegare o da trasferire all'estero».

Sul piano letterale, il legislatore sembra voler definire un nuovo campo di applicazione della norma, estendendo le tutele anche alle ipotesi di «impiego» all'estero (si immagini il caso di trasferta extra Ue).

Su questo punto, però, la relazione illustrativa sembra non andare nella stessa direzione, poiché afferma che: «il contratto di lavoro dei lavoratori assunti o trasferiti all'estero deve contenere un trattamento economico normativo non inferiore (...)».

Pertanto, da un lato la norma ha subito le modifiche descritte, dall'altro lato la relazione illustrativa si rivolge ai lavoratori assunti e trasferiti come nel testo di legge previgente.

Assistenza e previdenza

Il nuovo testo conferma l'obbligo di assicurare forme di assistenza e previdenza sociale per i lavoratori subordinati, assunti nel territorio nazionale o che siano trasferiti dall'Italia, per svolgere attività di lavoro, opere o commesse in paesi extraeuropei con i quali il nostro Stato non ha in vigore accordi di sicurezza sociale.

È confermato che le disposi-

zioni previdenziali e assicurative si applicano anche nel caso di assunzione di lavoratori italiani in Paesi extracomunitari (articolo 1, comma 3 del Dl 317/1987).

In passato, l'Inps, con i messaggi 18604/1990 e 995/2012, aveva chiarito che l'obbligo assicurativo è applicato non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia.

Su questo punto, l'articolo 1 comma 2, del Dl 317/1987, che determina il campo di applicazione della disciplina e i datori di lavoro interessati, ripropone il concetto di «assunzione nel territorio nazionale» e questa disposizione non è stata modificata dal Dlgs 151/2015.

Le semplificazioni, però, intervengono anche sulle assunzioni all'estero. In passato, in base all'articolo 2 del Dpr 346/1994, sussisteva «la necessità dell'autorizzazione sia per l'assunzione all'estero del lavoratore italiano, sia per il suo trasferimento» (interpello del Lavoro 13/2014). Con l'abrogazione di questa disciplina e della parte in cui comprende i datori di lavoro stranieri, viene meno questo vincolo (articolo 18, comma 2 del Dlgs 151/2015).