

## **APPROFONDIMENTO 2.**

### **L'IMPIEGO DEI LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO**

L'articolo **1 comma 4** del **D. L. 31 luglio 1987 n.317** ( convertito con modificazioni con legge 3.10.1987 n.398 ) prevedeva in capo alle D. R. L.\* :

- a ) una lista di collocamento riservata ai lavoratori aspiranti e/ o disponibili a svolgere attività lavorativa all'estero;
- b ) una apposita autorizzazione ( “nulla-osta” ) all'assunzione a seguito di richiesta nominativa avanzata da datore di lavoro interessato allo svolgimento di attività lavorativa in Paese non appartenente all'U. E.

In realtà questo autorizzativo non era che uno degli aspetti trattati dalla normativa mirata a sovrintendere essenzialmente alla tutela dei lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari stante, a livello comunitario, il regime della libera circolazione e di un ben rodato sistema di assicurazioni sociali.

Il **decreto legislativo 14 settembre 2015 n.151, con l'art.18** ha sancito l'abrogazione di questa “ autorizzazione al lavoro estero” ed ha riscritto – di conseguenza – le “ **condizioni** di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero” ora rinvenibili, appunto, nella nuova formulazione dell' **articolo 2 del D. L. n.317 / 1987.**

Dunque in virtù di questa semplificazione, l'impiego all'estero di proprio Personale viene disposto dalle Aziende senza il vincolo della preventiva autorizzazione ministeriale ( secondo un iter che interessava l'amministrazione del lavoro e degli affari esteri ), ma, si badi bene, comunque assicurando ad esso delle condizioni che ne salvaguardino non solo la dignità sotto il profilo del trattamento economico e normativo, ma anche la salute e la sicurezza sotto il profilo logistico in considerazione – anzi in relazione – delle particolare circostanze di impiego.

Può essere sufficiente, sotto quest'ultimo profilo, richiamare alla memoria le notizie che, anche in tempi recenti, hanno interessato nostri Connazionali impegnati in aree caratterizzate da complesse condizioni igienico-sanitarie e/o da altrettanto complesse vicende e tensioni geopolitiche, per comprendere come reclutamento, invio e cura di questo Personale richiedano un impegno che va ben oltre il normale livello di responsabilità che in linea generale comunque comporta la gestione delle Risorse Umane.

E' proprio in questa ottica che vanno lette le previsioni normative del contratto di lavoro per l'estero :

- 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. Deve essere specificata, separatamente, 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 steso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- d)** il tipo di sistemazione logistica;
- e)** le misure idonee in materia di sicurezza.

**Un'interessante riflessione** sulla portata di questa ultima previsione normativa ( lettera e ) comporta l'analisi dell'**interpello n. 11 /2016** di riscontro ad un quesito della UIL TRASPORTI

relativo alla valutazione dei rischi ambientali e sicurezza del posto di lavoro del personale navigante delle compagnie aeree.

L'Organizzazione sindacale, in estrema sintesi, chiedeva se nell'ampia portata dell'obbligo datoriale di valutare **tutti** i rischi che incombono sulla forza-lavoro globalmente, ma anche distintamente considerata quanto a livelli d'inquadramento, responsabilità individuale e di team, mansioni, esperienza, capacità ecc., sia ricompresa “ anche la valutazione della situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come security, in particolare in Paesi Esteri ma non solo, legata a titolo esemplificativo ma non esaustivo ad eventi di natura geopolitica, atti criminali di terzi, belligeranza e più in generale di tutti quei fattori potenzialmente pericolosi per l'integrità psicofisica degli equipaggi nei luoghi ( tipicamente aeroporti, alberghi, percorso da e per gli stessi, e loro immediate vicinanze) dove il personale navigante si trovi ad operare/ alloggiare quando comandati in servizio”.

Il riscontro della speciale Commissione per gli interPELLI – di cui **all'articolo 12 del T. U. 81 del 9.4.2008** e smi - prende le mosse dall'analisi dell'**articolo 2087 C. C.** il cui testo è assolutamente fondamentale tenere ben presente sempre in quanto nella sua sinteticità possiede una “significativa energia” idonea a rappresentare più di ogni descrizione minuziosa, quale sia la vera portata, in cosa realmente consista la “*tutela delle condizioni di lavoro*” :

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.

Questo fondamentale principio – nel quale si sostanzia il concetto stesso di *prevenzione* ( articolo 2 lettera n) T. U. 81 – trova dinamica efficacia nella **valutazione dei rischi** (articolo 28 T. U. ) cui il datore di lavoro ( articolo 2 lettera b) - articolo 18 T. U. ) è tenuto con riguardo a **tutti i rischi, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.**

Proseguendo nel ragionamento è stato consequenziale per la Commissione ritenere che nella valutazione dei rischi debbano essere ricompresi “ 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”.

Che d'altronde il datore di lavoro sia chiamato a tutelare salute e sicurezza delle proprie maestranze ovunque operino è affermato in alcune sentenze della S. C. richiamate nel codice IPSOA ( T. U. Sicurezza sul lavoro – II edizione, commentato)del Dr. Guariniello delle quali si riportano gli estremi per ogni utilità di approfondimento : Cassazione penale – sezione IV n. 34772 dell'8.9.2008; idem n. 22355 del 21.5.2003; idem n. 16028 del 7.4.2003.

Michele Monaco

Allegati : D. L. 31 luglio 1987 n.317 (testo aggiornato)

D. M. 22 dicembre 2016 determinazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero

-----  
\* = Direzioni regionali del lavoro. Diramazioni a livello di capoluogo di Regione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali-ora assorbite nelle 4 D.I.L. ( Milano, Venezia, Roma e Napoli ) che a loro volta reggono l'organizzazione territoriale dell'I. N. L. subentrato – a seguito del d. lgs. 149 del 2015 – al Ministero nella cura della funzione dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.