

L' UNIONE EUROPEA VUOLE SEMPLIFICARE LE NORME SULLA MOBILITA' GEOGRAFICA DEI LAVORATORI

Sfatiamo un dogma, quello della piena mobilità geografica dei lavoratori. Nell'era della globalizzazione, parlano le cifre: a livello UE ed extra UE una porzione molto ridotta di europei, pari all'1,2%, si è spostata da una regione all'altra. Negli Stati Uniti, al contrario, il 5,9% della popolazione si è mosso là dove si muoveva il lavoro.

Cifre poco consolanti, quelle europee, tali da spingere la UE ad adottare un piano d'azione sulle competenze e la mobilità nella Comunità. Questo rispetta anche l'andamento italiano, ovviamente. Difficile effettuare su questo monitoraggio anche quello degli italiani residenti all'estero, in Europa e nel mondo, per motivi di lavoro perché distaccati o trasferiti dalla sede centrale.

In realtà tornando all'Europa, appena 225mila persone si sono stabilite in un altro Paese dell'Unione nel 2000 e dei 34milioni di lavoratori che vivono in regioni frontaliere l'1,4% ossia 550mila persone nel 1999, risultano lavorare in un Paese diverso dal proprio.

Ancora una volta nel 2000 il 16,4% dei lavoratori comunitari era alle dipendenze del proprio datore di lavoro da meno di un anno contro il 30% degli Stati Uniti.

Questo fenomeno spiega come mai i governi e le imprese sono stati spinti dall'UE ad agire con urgenza per preparare i lavoratori alla mobilità geografica e professionale dotandoli di mezzi per accedere a posti di lavoro migliori nonché a intensificare gli sforzi per garantire la suddetta mobilità e migliorare le prestazioni del mercato del lavoro.

Si tratta proprio dei tre obiettivi principali di un piano d'azione che la Commissione europea ha presentato ai governi, alle imprese e ai lavoratori stessi e di cui una delle iniziative più significative è stata quella di iniziare a eliminare gli ostacoli burocratici alla *full mobility*, creando ad esempio una tessera sanitaria valida in tutta l'Unione Europea, in sostituzione degli attuali moduli necessari

per usufruire dell'assistenza sanitaria in un altro Stato membro. Un particolare che facilita anche la copertura sanitaria di chi si sposta per lavoro dal proprio in un altro Paese.

Nel mondo globalizzato, la sempre maggiore spinta allo spostamento dei lavoratori al di fuori dei confini nazionali si scontra con l'esigenza degli ordinamenti più evoluti e maggiormente ispirati a istanze di protezione sociale a tutelare i cittadini anche al di fuori delle proprie frontiere. Per il nostro Paese, inserito nell'Unione Europea e nello Spazio economico europeo (SEE), occorre peraltro distinguere l'ipotesi in cui il lavoro all'estero sia svolto in ambito comunitario (allargato agli altri Paesi del SEE: Islanda, Norvegia, Liechtenstein e Svizzera, che dal 2002 aderisce alla normativa UE in materia di libera circolazione di persone) o extracomunitario.

In ambito comunitario trovano applicazione le regole previste dal Trattato istitutivo del SEE, sottoscritto a Oporto il 2 maggio 1992 e reso esecutivo in Italia, con legge 28 luglio 1993, n.300.

I principi ispiratori della disciplina sono quelli di libertà di circolazione e di soggiorno dei cittadini, in ciascuno degli Stati membri, per lo svolgimento di un'attività lavorativa, oltre che di non discriminazione rispetto ai cittadini del Paese di destinazione. Da tutto ciò consegue una programmatica liberalizzazione, in termini di procedure e documenti: non serve alcuna previa autorizzazione amministrativa, né è necessario avere preventivamente stipulato un contratto di lavoro.

Quando la permanenza nel Paese ospitante si protrae per oltre tre mesi, è tuttavia necessario il possesso di una carta di soggiorno, con validità quinquennale. Per dimostrare il diritto alla fruizione delle prestazioni sanitarie è inoltre richiesta apposita attestazione, destinata a essere sostituita entro il 31 dicembre del 2005, dalla tessera sanitaria europea.

L'ipotesi di assunzione, trasferimento o distacco di lavoratori italiani in Stati extracomunitari – legati o meno all'Italia da specifiche convenzioni bilaterali - , costituisce oggetto di un'apposita procedura di avviamento al lavoro, disciplinata dalla legge 3 ottobre 1987, n.398 e dal successivo regolamento di semplificazione, Dpr 18 aprile 1994, n.346. I lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero devono iscriversi in una lista di collocamento, tenuta da ciascuna

direzione regionale del Lavoro. Le aziende che intendano procedere all'assunzione o al trasferimento di lavoratori italiani all'estero devono presentare richiesta di autorizzazione al Ministero del Welfare da consegnare, in copia, anche al Ministero degli Esteri. Al Welfare dovranno essere trasmessi, in allegato, anche lo schema di contratto di lavoro da concludere con il dipendente, nonché copia del contratto di appalto o altra documentazione comprovante l'impiego assunto dall'azienda per l'espletamento dell'attività all'estero.

Al posto dello schema di contratto, l'azienda potrà concordare un "contratto tipo" con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Il Ministero degli Esteri accerta annualmente, attraverso la rete diplomatico-consolare, le condizioni generali dei Paesi extracomunitari (situazioni politiche, sociali e sanitarie), predisponendo un elenco di Paesi in relazione ai quali non è richiesto il proprio parere per ogni pratica specifica.

Nel caso in cui lo Stato di destinazione non sia inserito in questo elenco annuale, il Ministero degli Esteri dovrà fornire entro 45 giorni il parere sul rilascio dell'autorizzazione.

Per parte sua, il Ministero del Welfare dovrà accertare che il contratto di lavoro preveda condizioni economico-normative non inferiori a quelle previste nei contratti collettivi vigenti in Italia per la categoria cui appartiene il lavoratore interessato. Altri punti nodali oggetto di accertamento sono le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro garantite dal contratto, oltre che il tipo di sistemazione logistica offerta al dipendente e l'adeguata copertura assicurativa per ogni viaggio di andata al luogo di destinazione e rientro in Italia. Il ministero deve esprimersi entro 30 giorni (prorogabili a 90).

La violazione delle procedure descritte è punita severamente, configurando illecito penale. Il comportamento dei datori di lavoro che impieghino lavoratori italiani in Paesi extracomunitari senza la richiesta autorizzazione costituisce contravvenzione sanzionata, nei casi più gravi, con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno e, in ogni caso, con un'ammenda da 258 a 1.032 euro. La condotta di chi eserciti attività di mediazione per l'assunzione o il trasferimento fuori del territorio nazionale dei lavoratori, posta in essere al di fuori della procedura prevista, è sanzionata ancor più

gravemente, in quanto configura vero e proprio delitto, punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 1.032 a 5.164 euro.

Gli stessi principi che valgono in materia di libertà di circolazione e stabilimento degli italiani nei Paesi dell'UE e del SEE valgono per gli stranieri che vengono in Italia dai Paesi aderenti. La direttiva 96/71/CE, finalizzata a disciplinare la materia, è stata recepita nel nostro Paese con Dlgs 25 febbraio 2000, n.72.

L'ambito di applicazione è rappresentato dalle imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione le quali, in occasione di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano un lavoratore di una propria unità produttiva, presso un'impresa italiana appartenente al medesimo gruppo societario, o ancora presso l'impresa destinataria dei servizi resi. Le condizioni lavorative applicabili al lavoratore distaccato sono, di regola, quelle imposte dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva del Paese di destinazione. Inoltre, i diritti spettanti ai lavoratori distaccati, nell'ambito di un appalto, presso la società committente, possono essere fatti valere anche nei confronti di questa durante tutta l'esecuzione dell'appalto e fino a un anno dopo la sua cessazione.