

CAMERA DEI DEPUTATI N. 622

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**FIANDROTTI, BONIVER, INTINI, LENOCI, SIGNORILE, ARTIOLI,
IOSSA, MASTROGIACOMO, RAIS, ROTIROTI, VAZZOLER**

Presentata il 7 luglio 1987

Norme per la tutela dei lavoratori italiani all'estero

ONOREVOLI COLLEGHI! — Gli anni '70 hanno visto una affermazione sempre più impetuosa dell'imprenditoria italiana nei paesi del terzo mondo ed in particolare nei paesi dell'area medio-orientale.

Il nostro contributo allo sviluppo di tali paesi si è tradotto nella realizzazione di una vasta gamma di interventi, dalla impiantistica e dalle gigantesche opere di ingegneria civile, fino all'edilizia abitativa, comprendendo tutto lo spettro delle opere di urbanizzazione e di infrastruttura.

L'ammontare annuo delle commesse estere che la nostra imprenditoria riesce ad aggiudicarsi in questo campo ha raggiunto solo nei primi mesi del 1983 i 12.000 miliardi di lire e tende costantemente ad aumentare.

È intuitiva l'importanza che tale settore di attività economica viene così a rivestire sia per il riequilibrio della bilancia dei pagamenti (tanto più che l'espansione si rivolge prevalentemente a paesi

produttori di petrolio), sia per la attenuazione degli effetti che la crisi edilizia determina sull'occupazione nel nostro paese.

Questo sviluppo dell'imprenditoria italiana sui mercati esteri ha dato vita ad un fenomeno che è stato chiamato « nuova emigrazione » e che coinvolge decine di migliaia di tecnici e di maestranze specializzate, impiegati all'estero, al servizio di imprese italiane, per periodi che variano dai tre ai dodici mesi.

Episodi drammatici, quali la morte di nove connazionali avvenuta a Gedda il 15 luglio 1981, a seguito del crollo di un edificio in costruzione e nel 1983 l'uccisione di due tecnici della Cogefas da parte dei militari della giunta salvadoregna e la frana nel cantiere della Vianini in Colombia dove hanno perso la vita 150 operai di cui due italiani — per citare solo alcune delle più tragiche vicende in materia — e le denunce da parte delle organizzazioni sindacali, rendono urgente

la predisposizione e la approvazione di leggi che tutelino i nostri lavoratori migranti, alla stregua dei principi costituzionali, anche se l'adozione puntuale delle norme proposte ed una effettiva vigilanza da parte degli organismi centrali e periferici (Ministero degli affari esteri, rappresentanze diplomatiche e consolari, Ministero del lavoro e della previdenza sociale) potranno rendere meno vantaggiosi per gli imprenditori, italiani e stranieri, i contratti di lavoro stipulati o da stipularsi con la mano d'opera italiana.

Ma la scelta non ammette dubbi o tentennamenti, perché, se è vero che nessuno disconosce l'importanza della nostra partecipazione allo sviluppo economico industriale di vari paesi quale che sia il grado di evoluzione ivi raggiunto, se è vero che l'economia nazionale può trarre vantaggi dalla esportazione di nostre tecnologie e di mano d'opera, è certo che tutto ciò deve avvenire a patto e condizione che si assicurino ai nostri migranti condizioni di vita e di lavoro pari, almeno, a quelle di cui godono nel nostro paese.

È una inversione di tendenza che un paese, che si dice civile, deve adottare nell'immediato, poiché, se in certo qual modo si possono giustificare quei provvedimenti di legge (legge Ossola del 1977 e successivi rifinanziamenti a suon di decreti-legge) con la quale si sono concesse agevolazioni agli esportatori e agli industriali italiani che operavano all'estero, le leggi devono pur essere riviste per impedire che esse si trasformino in occasioni di illeciti arricchimenti, in occasioni di esportazione di capitali all'estero, senza sostanziale vantaggio per l'economia e l'occupazione.

Di conseguenza ha acquistato sempre maggior rilievo l'esigenza di garantire a tali lavoratori un trattamento adeguato allo stato di evoluzione sociale del nostro paese, sia per quanto concerne le condizioni di lavoro (con riguardo anche alla sicurezza del lavoratore), sia per ciò che attiene alle retribuzioni ed alla copertura previdenziale.

A quasi cento anni dalla prima delle leggi per la tutela dell'emigrazione (la legge 30 novembre 1888, n. 5860), si pone ora — con urgenza — al Parlamento il compito di assicurare una nuova ed aggiornata normativa che affronti i problemi specifici di questa « nuova emigrazione » e che, senza limitarla, dia anche per essa piena attuazione al principio sancito dall'articolo 35, ultimo comma, della Costituzione, secondo cui la Repubblica tutela il lavoro italiano all'estero.

Le esigenze di tutela che si pongono per i lavoratori italiani temporaneamente impiegati all'estero da imprese italiane sono peraltro diverse, e sotto alcuni profili opposte, rispetto a quelle proprie dell'emigrazione tradizionale, intesa come tale quella rivolta verso i paesi più industrializzati. Tradizionalmente, infatti, il problema era ed è quello di assicurare ai lavoratori emigranti un trattamento uguale a quello riservato ai lavoratori del paese di immigrazione. Per questi lavoratori, la tutela deve tendere principalmente ad assicurare loro un trattamento pari a quello di cui essi godrebbero in Italia.

Il problema di una efficace tutela giuridica della « nuova emigrazione » si pone peraltro, nell'attuale stato della legislazione, in termini di particolare complessità e difficoltà, non soltanto perché si tratta di regolare fatti che si svolgono all'estero (ed in particolare in paesi nei quali la tutela del lavoro non ha ancora raggiunto un livello particolarmente evoluto), ma anche perché ad una efficace tutela si frappongono ostacoli, spesso insormontabili in concreto, derivanti dal fatto che il lavoratore si trova il più delle volte inserito in un intricato meccanismo di associazioni e gruppi di imprese, talune delle quali straniere o formalmente tali, nel quale, al momento dell'eventuale resa dei conti, vede vanificare ogni concreta possibilità di tutela dei suoi diritti, a causa della difficoltà di individuare il datore di lavoro effettivo, ovvero della impossibilità di convenire in Italia persone giuridiche di nazionalità straniera per farne valere la responsabilità.

Il grave problema degli ostacoli che lo schermo della persona giuridica frappone ad una efficace tutela dei diritti dei lavoratori, specie nell'ambito dei gruppi di società, assume qui aspetti di particolare evidenza.

Queste esigenze furono avvertite dallo stesso Governo che nella ottava legislatura cercò di risolvere il problema con il disegno di legge presentato il 25 febbraio 1980, n. 1428.

Le dichiarazioni di principio espresse nella relazione a tale disegno sono largamente da condividere.

In particolare deve essere confermata la necessità di un impegno attivo del governo a cercare di estendere sempre più la sfera di protezione dei lavoratori all'estero per via degli accordi internazionali specialmente in materia di previdenza e di assistenza sociale. Ma va anche ribadito che il problema non può essere compiutamente risolto sulla base di convenzioni internazionali.

Ed infatti, la via degli accordi internazionali non consentirebbe di raggiungere risultati in tempi brevi, né, comunque, risultati appaganti in termini di intervento e di effettività di tutela.

Ciò in ragione, soprattutto, di quanto già detto circa le condizioni sociali vigenti nei paesi particolarmente interessati al fenomeno della « nuova migrazione » e alla non idoneità dello strumento a risolvere il problema della effettività della tutela a fronte di situazioni nelle quali vengono vanificati, in concreto, i normali meccanismi giuridici di tutela a causa dell'intrecciarsi delle combinazioni societarie e delle difficoltà di far valere le garanzie patrimoniali nei confronti di persone giuridiche straniere.

Naturalmente, non possono non riconoscersi i limiti di un'iniziativa unilaterale del nostro Stato al riguardo. Ma non sembra che a questa esigenza di tutela possa essere opposto il principio della territorialità del diritto del lavoro e della legislazione sociale.

Tale principio, infatti, è sempre stato prevalentemente inteso nel senso che la legislazione nazionale sul lavoro debba

essere applicata ad ogni prestazione lavorativa eseguita entro i confini dello Stato, mentre soltanto pochi autori hanno ritenuto di poterne ricavare anche l'inapplicabilità di tale legislazione oltre gli stessi confini.

Inteso in questo secondo senso, comunque, il principio, quale che ne sia il fondamento legislativo, non avrebbe alcun supporto costituzionale, sicché nulla può vietare al legislatore di stabilire i più opportuni criteri di collegamento, anche diversi da quelli previsti dall'articolo 25 delle preleggi e dall'articolo 9 del codice della navigazione, al fine di imporre efficacemente ai datori di lavoro che, in determinate condizioni, occupano all'estero lavoratori italiani, di applicare a questi ultimi un trattamento conforme allo stato di evoluzione sociale del nostro paese.

L'introduzione di questi nuovi criteri di collegamento si pone, anzi, come attuazione del già ricordato dovere di tutela del lavoro italiano all'estero sancito dall'articolo 35 della Costituzione ed è comunque pienamente giustificata dal preminente rilievo giuridico, politico, sociale del fine perseguito.

I criteri di collegamento che questa legge contempla si riferiscono principalmente alla nazionalità dei soggetti e al luogo in cui avviene il reclutamento; ma questi elementi, in conformità al principio di effettività che governa il diritto del lavoro, vengono definiti in modo tale da aver riguardo il più possibile alla concreta ed effettiva realtà economico-sociale dei fenomeni regolati, più che alle qualificazioni giuridico-formali. Correlativamente, in ragione dell'inderogabilità della legislazione sul lavoro, è abolito qualunque rilievo alla volontà delle parti, escludendosi che esse possano scegliere di far sottostare il rapporto ad una legge diversa da quella italiana.

Anzi, allo scopo di rendere questa regola maggiormente efficace anche di fronte al giudice straniero eventualmente adito, si è imposta l'inserzione, in tali contratti, di una clausola espressa in cui sia stabilita l'applicabilità della legge italiana e la competenza del giudice italiano.

Più precisamente, un primo elemento di connessione con il nostro ordinamento è stato individuato nella nazionalità italiana così del lavoratore come del datore di lavoro, ovvero dell'impresa che, comunque, svolga un ruolo rilevante nell'operazione pur non assumendo la veste formale di datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'impresa straniera, si è ritenuto che anch'essa debba sottostare alle condizioni suddette quando operi nel nostro paese il reclutamento di lavoratori italiani ovvero, se si tratti di lavoratori già ivi alle sue dipendenze, ne disponga il trasferimento all'estero.

In questo caso l'elemento di connessione con il nostro ordinamento è costituito, oltretutto dalla nazionalità del lavoratore, dal luogo di reclutamento (o dalla preesistenza del rapporto di lavoro).

Invero, l'atto dell'assunzione del lavoratore è forse la fase più delicata del rapporto di lavoro e quella in cui emergono con maggior rilievo gli interessi pubblicistici ed il conseguente condizionamento dell'autonomia privata.

Tutta la legislazione sull'emigrazione, del resto, ha sempre dato privilegiata considerazione al momento del reclutamento.

Anche qui, peraltro, l'esigenza di assicurare l'effettività della tutela ha richiesto di dettare norme che prendessero in considerazione il fenomeno largamente diffuso di lavoratori selezionati e reclutati in Italia (eventualmente da società che hanno questo esclusivo scopo) ed invece assunti formalmente all'estero.

Si stanno infatti riproducendo in questo settore i fenomeni di intermediazione di mano d'opera che la legge del 23 ottobre 1960, n. 1369 aveva inteso reprimere definitivamente.

Non può non ritenersi che l'esigenza dei nostri lavoratori, anche all'estero, debba prevalere sulla preoccupazione — da qualche parte manifestata — di rendere meno competitiva sul piano internazionale la nostra offerta di lavoro.

In proposito si deve considerare, che la più valida concorrenza — che non si svolga a scapito delle condizioni di vita e

di lavoro dei lavoratori — è quello che si pone in essere mediante la qualità del lavoro.

E non vi ha dubbio che per questa via si sono poste le imprese nazionali — e non solo quelle di grandi dimensioni — che più operano all'estero e che, per ciò stesso, dimostrano chiaramente la loro competitività.

D'altra parte è constatazione più generale che ogni miglioramento nel campo dei rapporti di lavoro comporta inevitabilmente l'assoggettamento dell'imprenditore a maggiori oneri.

È questo un prezzo dell'evoluzione sociale dal quale non si ritiene possa andare esente l'impresa che opera all'estero.

Si può anche osservare che gran parte delle imprese italiane all'estero, avvalendosi dei benefici previsti dalla legge sull'assicurazione dei crediti alle esportazioni, operano con capitale garantito dallo Stato e quindi con il sostegno della collettività che sopporta il peso tributario.

Il testo della presente proposta si differenzia dal precedente disegno di legge del Governo sia perché stabilisce con maggiore ampiezza e rigore di principio che i lavoratori in questione debbano godere di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello vigente in Italia (importante a questo proposito la specificazione che la comparazione va fatta istituto per istituto e non globalmente), sia e soprattutto per gli strumenti ipotizzati al fine di dare concreta effettività a tale principio.

A questo ultimo riguardo le innovazioni più importanti sono:

a) mentre il disegno del Governo della VIII legislatura affidava l'operatività della legge esclusivamente al controllo della pubblica amministrazione mediante la previsione della necessità di una autorizzazione ministeriale (che peraltro si ha per concessa in caso che il Ministero non la rifiuti espressamente entro 30 giorni), qui si attribuisce direttamente al singolo lavoratore il diritto soggettivo al trattamento economico e normativo più favore-

vole previsto dall'ordinamento italiano e conseguentemente gli si attribuisce il potere di far valere individualmente questo suo diritto soggettivo davanti al giudice italiano del lavoro.

L'esperienza, ed in particolare quella relativa alla disciplina dei rapporti di lavoro, dimostra ampiamente che i controlli amministrativi sono del tutto insufficienti a dare effettività alle norme di tutela dei lavoratori, in conseguenza della situazione di inefficienza in cui si trova la pubblica funzione e dei condizionamenti cui essa è sottoposta.

Anche la sanzione penale è inidonea e insufficiente non avendo modo di operare efficacemente sia per la cronica insufficienza dei servizi ispettivi che dovrebbero provvedere all'accertamento delle violazioni, sia per la grande diffusione delle violazioni stesse, sia per la convenienza economica di esse rispetto a sanzioni prevalentemente pecuniarie, sia perché molto spesso si ha collusione tra lavoratore e datore di lavoro o comunque non collaborazione del primo con l'azione di accertamento e di repressione delle violazioni e ciò a causa di fattori noti e intuitivi.

La diretta attribuzione di diritti soggettivi, invece, determina una concreta posizione di interesse del lavoratore all'attuazione della legge e gli dà la possibilità di chiederla e di ottenerla quando vuole. In questo modo l'intervento giurisdizionale viene a costituire una spada di Damocle che diminuisce grandemente la convenienza economica a violare la legge;

b) altro strumento di effettività è la previsione di una responsabilità solidale dell'impresa italiana comunque implicata nella vicenda. In questo modo vengono ad attenuarsi, se non ad eliminarsi, gli ostacoli spesso insormontabili che il lavoratore incontra nella tutela dei propri diritti in conseguenza dello schermo societario e, più in generale, dal fatto di dipendere, almeno formalmente, da un soggetto straniero.

Esaminiamo ora la proposta di legge, articolo per articolo.

Articolo 1. — Stabilisce appunto il diritto dei lavoratori italiani impegnati fuori dal territorio della Repubblica ad un trattamento economico-normativo non inferiore a quello assicurato in Italia, anche per quanto riguarda la tutela dei diritti sindacali.

È importante sottolineare che la comparazione viene effettuata istituito per istituto (conformemente, del resto, agli orientamenti della giurisprudenza più aggiornata) proprio al fine di evitare che siano barattabili diritti fondamentali con maggiori guadagni immediati.

Il quarto, il quinto e il sesto comma sono diretti ad individuare il soggetto italiano al quale ascrivere la responsabilità, anche in via solidale, per l'osservanza della disciplina legislativa posta a tutela dei lavoratori in questione e quindi a rendere in tal modo possibile al lavoratore italiano di far valere i suoi diritti.

Il settimo e l'ottavo comma prendono in considerazione il fenomeno già menzionato dei lavoratori selezionati e reclutati in Italia da persone giuridiche straniere e comunque da soggetti diversi da quelli che poi li impiegano all'estero.

Articolo 2. — Stabilisce particolari garanzie azionabili in Italia a favore dei lavoratori al fine di evitare che essi si trovino in condizioni di dover pagare, anche con la loro libertà personale, le inadempienze del loro datore di lavoro nei confronti del committente estero, come è invece accaduto in casi recenti.

Il terzo comma dell'articolo prevede la necessità di una garanzia assicurativa o fideiussoria a favore dei lavoratori selezionati e reclutati in Italia ad opera di soggetti diversi da quelli che li impiegano all'estero.

Si tratta di un'esigenza di tutela che si è rivelata imprescindibile data la scarsa consistenza patrimoniale che spesso presentano tali soggetti.

Articolo 3. — È diretto a garantire i diritti retributivi del lavoratore nei casi in cui i provvedimenti dell'autorità straniera gli impediscano di portare a termine il rapporto secondo la durata prevista.

Tale norma pone a carico del datore di lavoro il rischio del *factum principis* inerente ad una situazione sostanzialmente collegata ad una scelta imprenditoriale. Ma soprattutto la norma è diretta ad evitare che il datore di lavoro, attraverso i suoi rapporti privilegiati con l'autorità locale, possa liberarsi senza prezzo o fraudolentemente di lavoratori « scomodi ».

Articolo 4. — È diretto a sostenere la presenza effettiva del sindacato nei luoghi di lavoro in funzione di controllo e di tutela.

Si tratta di una norma particolarmente importante dato che lo spontaneo realizzarsi delle forme aziendali di organizzazioni sindacali previste dallo Statuto dei lavoratori appare più difficile nelle condizioni di lavoro nelle quali operano i lavoratori in questione.

Articolo 5. — Stabilisce le regole di competenza per territorio in ordine alle cause relative all'applicazione della presente legge.

Articolo 6. — Detta la disciplina in materia previdenziale ed assistenziale stabilendo in linea di massima l'integrale applicabilità della regolamentazione derivante dalle forme di previdenza e assistenza sociale vigenti in Italia.

Ciò per quanto riguarda i contributi, dal momento che non si ravvisa nessuna ragione per porre a carico della collettività, mediante il sistema dei salari medi convenzionali unici, una parte dell'onere contributivo.

È invece prevista la possibilità di aliquote ridotte o di esoneri quando, nel paese dove viene prestata l'attività lavorativa, siano vigenti sistemi assicurativi obbligatori che assicurino prestazioni equivalenti a quelle previste dall'ordinamento italiano.

Tutta la materia appare peraltro suscettibile di essere meglio regolata con convenzioni bilaterali che assicurino la trasferibilità dei contributi pagati all'estero alla posizione previdenziale del lavoratore in Italia.

Articolo 7. — Fissa principalmente la inderogabilità delle norme stabilite dalla presente legge.

Tale norma discende dai principi generali del diritto del lavoro ma è utile che sia ribadita in relazione all'articolo 25 delle preleggi e alla possibilità che la disciplina in oggetto venga in considerazione davanti ai giudici stranieri.

Articolo 8. — È diretto ad assicurare lo stesso principio di inderogabilità dell'articolo 6 in relazione alle tendenze emergenti nel campo del diritto internazionale dirette a riconoscere la facoltà di scelta ad opera delle parti della legge applicabile.

Il carattere imperativo delle norme qui introdotte, e che consegue alle rilevanti finalità di ordine pubblico che esse sono dirette a perseguire, giustifica una deroga a tali principi.

L'articolo inoltre prevede che nei contratti di lavoro in questione debba essere contenuta obbligatoriamente la clausola che attribuisce al giudice italiano la competenza a giudicare le eventuali controversie.

Articoli 9, 10 e 11. — Prevedono controlli amministrativi sulla conformità alle prescrizioni della presente legge dei contratti di lavoro riguardanti lavoratori italiani da impiegare all'estero, nonché sulla affidabilità delle imprese alle dipendenze delle quali i lavoratori saranno impiegati.

Articolo 12. — È diretto a porre in grado le nostre rappresentanze diplomatiche e consolari di svolgere efficacemente le loro funzioni di assistenza e tutela dei lavoratori considerati nella presente legge.

Articolo 13. — Esclude dal campo di applicazione della presente legge i casi di invio all'estero di personale in missione; naturalmente in tal caso continuano ad applicarsi al personale in questione le disposizioni che ne regolano il trattamento secondo la normativa vigente.

Articoli 14 e 15. — Il primo comma accorda al datore di lavoro un congruo

lasso di tempo, dopo l'entrata in vigore della legge, per regolarizzare le posizioni contrattuali e assicurative dei dipendenti. Gli effetti sono peraltro fissati a decorrere dal sessantesimo giorno dalla data della entrata in vigore della legge, al fine di ridurre al minimo il tempo di assenza di tutela.

I commi seguenti stabiliscono le sanzioni penali per la violazione della legge aggiungendo ad esse la revoca dei benefici finanziari, creditizi, assicurativi o fiscali, in conformità alle previsioni dell'articolo 36 dello Statuto dei lavoratori.

Il potere di disporre la revoca o la esclusione è peraltro attribuito al giudice anziché alle autorità amministrative al fine di dare un carattere di maggiore garanzia ed effettività a questa sanzione.

Articolo 16. — Prevede che la disciplina disposta dalla legge non trovi applicazione nei casi di lavoratori impiegati in paesi appartenenti alla CEE: in questi casi le esigenze di tutela dei lavoratori si pongono in termini diversi e comunque più attenuati, data anche l'esistenza di validi accordi internazionali.

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. I lavoratori italiani impiegati fuori dal territorio della Repubblica da persone, società o enti di nazionalità italiana, da società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ovvero da associazioni temporanee di imprese comprendenti imprese di nazionalità italiana in posizione di controllo, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, per ciascun istituto, a quello spettante in Italia ai lavoratori dipendenti dal medesimo datore di lavoro ovvero dalla impresa italiana controllante o associata e, comunque, ad un trattamento economico e normativo non inferiore, per ciascun istituto, a quello previsto dalla legge italiana e dal contratto collettivo di categoria vigente in Italia.

2. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti ad adottare tutte le misure per la sicurezza e l'igiene del lavoro prescritte dalla legislazione italiana, nonché ad osservare le norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro previste dalla legge italiana e dal contratto collettivo di categoria vigente in Italia.

3. La violazione del divieto di cui all'articolo 5 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito in legge 17 aprile 1925, n. 473, sulla durata massima del lavoro straordinario, inteso come tale, agli effetti della presente legge, quello che supera l'orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo del settore, determina il diritto del lavoratore a percepire, oltre al normale compenso, un indennizzo pari al 75 per cento della retribuzione oraria normale.

4. Le persone, le società e gli enti di nazionalità italiana che partecipano in posizione di controllo a società costituite all'estero ovvero ad associazioni tempo-

ranee di imprese operanti all'estero sono tenute, in solido con la società controllata, ovvero con l'associazione temporanea di imprese o con l'impresa associata cui il lavoratore è addetto, all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalla legge italiana, dalla legge locale, dal contratto collettivo e dal contratto individuale nei confronti dei lavoratori italiani impiegati all'estero dalla società controllata o nell'ambito dell'intrapresa associata, ovvero alle dipendenze di imprese subappaltatrici.

5. Sono considerate società con partecipazione italiana di controllo, agli effetti della presente legge, quelle che si trovano, rispetto ad una persona fisica o giuridica di nazionalità italiana, ovvero rispetto a più società italiane collegate, nelle condizioni previste dall'articolo 2359, primo comma, del codice civile, nonché quelle in cui persone fisiche o giuridiche di nazionalità italiana partecipino, direttamente o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale.

6. Sono considerate associazioni temporanee di imprese comprendenti imprese di nazionalità italiana in posizione di controllo agli effetti della presente legge, le associazioni temporanee di imprese nelle quali una o più imprese italiane partecipano con apporti di valore complessivamente superiore ad un quinto, ovvero concorrano alla partecipazione degli utili in misura complessivamente superiore ad un quinto.

7. Il comma 1 si applica anche ai lavoratori italiani comunque reclutati sul territorio della Repubblica o trasferiti da detto territorio ad opera di soggetti italiani o stranieri per lavori da effettuarsi all'estero.

8. I soggetti che reclutano, selezionano o trasferiscono lavoratori italiani ai sensi del comma 7 sono solidalmente responsabili nei confronti dei lavoratori stessi per gli obblighi di cui al comma 4.

9. Per l'assunzione dei lavoratori da impiegare fuori dal territorio della Repubblica è ammessa la richiesta nominativa.

ART. 2.

1. I datori di lavoro di cui all'articolo 1 sono tenuti a prestare idonea garanzia assicurativa o fideiussoria nel caso in cui, secondo la legge o gli usi del paese straniero in cui il lavoro si svolge, da inadempienze del datore di lavoro nei confronti del committente o di terzi possa derivare alcuna responsabilità patrimoniale o personale per i lavoratori italiani dal medesimo dipendenti.

2. Sono tenuti a prestare la medesima garanzia i soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 1.

3. I soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 1 sono inoltre tenuti a prestare idonea garanzia assicurativa o fideiussoria per l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro nell'interesse del quale essi agiscono nei confronti dei lavoratori da essi reclutati, selezionati o trasferiti.

ART. 3.

1. Qualora l'autorità del paese straniero, per cause non imputabili al lavoratore, ne vieti la permanenza nel paese stesso, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute fino alla scadenza del contratto, sempre che il lavoratore non abbia trovato altra occupazione.

ART. 4.

1. I sindacati di categoria maggiormente rappresentativi sul piano nazionale hanno il diritto di inviare propri rappresentanti nei luoghi in cui prestano la loro opera i lavoratori italiani di cui al comma 1 dell'articolo 1.

2. I datori di lavoro di cui al comma 1 dell'articolo 1 sono tenuti a fornire il vitto e l'alloggio ai rappresentanti sindacali di cui al comma 1 durante la permanenza di questi ultimi presso le rispettive

unità produttive alle condizioni e con le modalità previste per i lavoratori italiani ivi occupati.

3. Le spese di viaggio sono a carico del Ministero degli affari esteri, nel limite di un viaggio al bimestre per ciascuno dei sindacati di cui al comma 1 e per ogni cento lavoratori italiani occupati nell'unità produttiva, nel paese o nell'area geografica di destinazione.

ART. 5.

1. Per le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui alla presente legge, limitatamente a quelle aventi ad oggetto gli obblighi dei datori di lavoro di nazionalità italiana ovvero gli obblighi previsti in via solidale per persone, enti e società di nazionalità italiana nel comma 2 dell'articolo 1, è competente il pretore, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui l'obbligato ha la propria residenza o la propria sede.

2. Per le altre controversie relative ai rapporti di lavoro di cui alla presente legge, qualora sia convenuto il datore di lavoro, è competente il pretore, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui si trova la sede di cui all'articolo 2506 del codice civile del luogo in cui il datore di lavoro ha costituito un procuratore a norma dell'articolo 77 del codice di procedura civile.

3. Se il datore di lavoro di nazionalità estera non ha stabilito nel territorio della Repubblica alcuna sede ai sensi dell'articolo 2506 del codice civile né vi ha costituito un procuratore a norma dell'articolo 77 del codice di procedura civile, è competente il pretore di Roma in funzione di giudice del lavoro.

4. Se è convenuto il lavoratore è competente il pretore, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui il lavoratore medesimo ha la residenza o il domicilio in Italia o vi ha avuto l'ultima residenza conosciuta.

ART. 6.

1. I cittadini italiani che svolgono attività lavorative all'estero alle dipendenze dei soggetti indicati all'articolo 1 sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale, salvo quanto disposto dalla presente legge e quanto previsto da accordi bilaterali con i singoli Paesi:

a) assicurazione generale per l'invalidità, vecchiaia e superstiti;

b) assicurazione contro la tubercolosi;

c) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'elenco di tali malattie contenuto nelle tabelle di cui all'articolo 3, primo comma, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, verrà integrato onde includervi le malattie determinate da particolari condizioni ambientali dei paesi in cui vengono impiegati i lavoratori di cui all'articolo 1;

d) assicurazione contro le malattie. Restano salve, per quanto concerne l'assistenza sanitaria, le norme di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1980, n. 618.

2. Per la determinazione dei contributi previdenziali ed assistenziali, la retribuzione imponibile è quella spettante in Italia ai lavoratori dipendenti dal medesimo datore di lavoro ovvero quella prevista dai contratti collettivi vigenti in Italia.

3. Qualora nel paese in cui l'attività lavorativa è prestata sia obbligatoria una forma previdenziale corrispondente a quella di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma 1, il Ministero del lavoro può esonerare dall'obbligo dell'assicurazione italiana relativa. Tale esonero può essere accordato solo quando il sistema assicurativo territoriale vigente con carattere di obbligatorietà garantisca prestazioni equivalenti a quelle previste dall'ordinamento

italiano, ovvero sia possibile il trasferimento in Italia di detti contributi.

4. L'esonero dall'obbligo assicurativo di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* del comma 1 può essere accordato anche qualora il datore di lavoro abbia assicurato al lavoratore forme previdenziali diverse da quelle del sistema assicurativo del Paese in cui l'attività lavorativa è prestata, che gli garantiscano prestazioni certe di livello non inferiore a quello delle analoghe prestazioni erogate in Italia.

5. Qualora le prestazioni in caso di malattia, corrisposte dagli organismi locali o dal datore di lavoro siano inferiori a quelle previste dalla legislazione italiana, l'obbligo assicurativo in Italia è limitato alla copertura assicurativa relativamente alla integrazione delle predette prestazioni.

6. Nel caso previsto dal comma 5, le aliquote contributive sono proporzionalmente ridotte.

7. I datori di lavoro di cui all'articolo 1 sono tenuti a stipulare a favore dei cittadini italiani inviati all'estero a svolgere attività lavorativa alle loro dipendenze un'assicurazione per il viaggio di trasferimento dal luogo di destinazione e per quello di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte e di invalidità permanente, nei limiti di un massimale ragguagliato alla retribuzione annua del lavoratore interessato moltiplicata per il coefficiente 6.

8. Per tutti gli obblighi contributivi relativi alle forme di previdenza di cui al presente articolo sono solidalmente responsabili i soggetti di cui ai commi 4 e 8 dell'articolo 1.

ART. 7.

1. Le norme di cui agli articoli precedenti sono inderogabili.

2. Resta impregiudicato l'obbligo di osservare le condizioni più favorevoli ai lavoratori italiani previste negli accordi bilaterali di emigrazione e di sicurezza sociale con i singoli Paesi per le materie oggetto della presente legge.

ART. 8.

1. Le parti dei contratti di lavoro di cui all'articolo 1 sono tenute a designare, come legge applicabile, la legge italiana nonché a convenire la competenza del giudice italiano.

2. La scelta, ad opera delle parti, di una legge diversa da quella italiana non vale comunque a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalla presente legge.

ART. 9.

1. I datori di lavoro di cui al comma 1 dell'articolo 1 ed i soggetti di cui al comma 4 del medesimo articolo che intendono impiegare lavoratori italiani fuori dal territorio della Repubblica devono sottoporre al preventivo esame del Ministero degli affari esteri e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale le effettive condizioni di lavoro mediante consegna di copia del contratto di assunzione.

2. Il Ministero del lavoro trasmette copia degli atti ricevuti ai sensi del comma precedente alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

ART. 10.

1. Il Ministero degli affari esteri e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, sono tenuti ad accertare:

a) che il contratto di lavoro contenga la precisa specificazione di tutte le condizioni economiche e normative inerenti al rapporto;

b) che le condizioni contrattuali siano conformi a quanto stabilito dalla presente legge; ed in particolare che le parti contraenti abbiano designato, come legge applicabile al rapporto, la legge italiana;

c) che le condizioni esistenti nel Paese in cui viene resa la prestazione lavorativa siano idonee a garantire la sicurezza del lavoratore;

d) che siano state presentate le garanzie di cui all'articolo 2;

e) che l'impresa possenga i requisiti di idoneità tecnica e morale e di capacità finanziaria idonei a garantire l'affidabilità di essa in ordine alla salvaguardia dei diritti, della sicurezza e della dignità del lavoratore;

f) che i lavoratori siano muniti dei prescritti permessi di ingresso e di lavoro delle autorità del paese di destinazione.

ART. 11.

1. Quando il risultato degli accertamenti di cui all'articolo precedente sia positivo, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministero degli affari esteri, autorizza il datore di lavoro ad effettuare i trasferimenti o i reclutamenti in conformità alle condizioni di lavoro approvate.

2. In caso contrario la domanda di autorizzazione è respinta ed i trasferimenti e i reclutamenti non possono aver luogo.

3. Ove l'amministrazione non provveda nel termine di 30 giorni dalla domanda, questa deve intendersi accolta. Tale termine è prorogato fino a 60 giorni quando il Ministero competente comunichi tempestivamente al datore di lavoro interessato l'esigenza di completare la documentazione o di procedere ad ulteriori accertamenti.

ART. 12.

1. Le rappresentanze diplomatiche e consolari italiane, in applicazione dei decreti del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e 5 gennaio 1967 n. 200, provvedono all'organizzazione dell'assistenza e della tutela dei lavoratori considerati dalla presente legge, in colla-

borazione con i rappresentanti sindacali di cui all'articolo 4 e con i dirigenti locali delle imprese interessate. Questi ultimi sono tenuti a fornire alle rappresentanze diplomatiche e consolari nonché ai rappresentanti sindacali le opportune informazioni su quanto possa interessare la situazione dei lavoratori dipendenti, in particolare per quanto riguarda l'eventuale insorgere di situazioni di pericolo o di particolare disagio e le eventuali misure di sicurezza da adottare a tutela dei lavoratori stessi.

2. Al fine di assicurare la tutela e l'assistenza dei lavoratori italiani considerati dalla presente legge le rappresentanze diplomatiche e gli uffici consolari, ove le circostanze lo richiedano, provvedono ad inviare in viaggio di servizio personale di ruolo e a contratto nelle aree in cui si vengano a costituire nuclei consistenti di lavoratori italiani non stabilmente residenti. Il Ministero degli affari esteri può, al medesimo fine, inviare nelle predette aree personale in missione dall'Italia ovvero costituirvi, con decreto del Ministro, unità temporanee di servizio consolare, fisse o itineranti.

3. Tali unità saranno composte da personale di ruolo del Ministero degli affari esteri e da personale appositamente assunto a contratto e saranno a tutti gli effetti inserite nelle rappresentanze diplomatiche e consolari nella cui circoscrizione opereranno.

4. Per gli scopi della presente legge il contingente degli impiegati di cui all'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni è elevato di 100 unità, da destinarsi esclusivamente agli uffici all'estero nelle cui circoscrizioni vengano effettivamente a costituirsi nuclei consistenti di lavoratori italiani non stabilmente residenti.

5. Per sopperire alle esigenze di tutela dei lavoratori italiani all'estero in relazione al verificarsi di situazioni di emergenza, è costituito, presso il Ministero degli affari esteri, un apposito fondo, soggetto a reintegrazione annuale su un capitolo di bilancio da istituire.

ART. 13.

1. Gli articoli 9, 10 e 11 non si applicano ai casi di invio all'estero in missione di lavoratori stabilmente occupati in Italia dalla medesima impresa, purché la missione abbia durata non superiore a 60 giorni.

ART. 14.

1. I datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, che abbiano alla data di entrata in vigore della presente legge, lavoratori impiegati all'estero alle proprie dipendenze debbono provvedere entro 18 mesi dall'entrata in vigore della presente legge a regolarizzare le posizioni contrattuali ed assicurative dei loro dipendenti con effetto dal sessantesimo giorno dalla data suddetta.

2. I datori di lavoro di cui all'articolo 1 che impieghino fuori del territorio nazionale lavoratori italiani senza l'autorizzazione di cui all'articolo 11 sono puniti con l'ammenda di lire 3.000.000 per ogni lavoratore così abusivamente occupato e per ogni mese di occupazione.

3. Con la medesima pena sono puniti i soggetti di cui al comma 4 dell'articolo 1.

4. Con la sentenza di condanna il giudice dispone la revoca di ogni eventuale beneficio o agevolazione di carattere finanziario, creditizio, contributivo o fiscale, accordato alle imprese interessate ai sensi delle vigenti leggi dello Stato e, in casi più gravi o nel caso di recidiva, dichiara l'esclusione dell'impresa stessa, per un tempo non superiore a 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di tali benefici.

5. Con la medesima pena di cui al comma 2 del presente articolo sono puniti gli imprenditori stranieri, nonché le persone che agiscono in nome e per conto di società straniere che, operando nel territorio nazionale, assumano, reclutino o selezionino cittadini italiani per trasferirli all'estero a scopo di lavoro, senza l'autorizzazione di cui al predetto articolo 11.

ART. 15.

1. Chiunque, operando in proprio o per conto di terzi, svolga sul territorio nazionale attività di mediatore per l'espatrio e collocamento clandestino di lavoratori italiani all'estero presso datori di lavoro di cui all'articolo 1, è punito con la reclusione da uno a tre anni e con la multa fino ad un milione di lire.

ART. 16.

1. La presente legge non si applica nei casi di lavoratori impiegati nei Paesi appartenenti alla Comunità economica europea.