

Nuovi chiarimenti sull'abrogazione dell'autorizzazione a lavorare all'estero

Il [decreto legislativo 151/2015](#), meglio noto come Decreto Semplificazioni, all'art. 18, dispone l'abrogazione dell'[art. 1, co. 4 del D.L. n. 317/1987](#), convertito in L. n. 398/1987, in applicazione del quale, i lavoratori italiani che erano disponibili a svolgere attività all'estero dovevano iscriversi in apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza, il quale rilasciava il nulla osta all'assunzione.

Secondo la citata normativa, il datore di lavoro che intendeva assumere o trasferire lavoratori italiani o comunitari residenti in Italia per attività lavorative in Paesi extra-UE, aveva l'obbligo di richiedere il rilascio dell'apposita autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro. Tale procedura era prevista sia per l'assunzione di nuovi lavoratori a tempo determinato o indeterminato, sia per il trasferimento all'estero di personale già dipendente dell'azienda. La presentazione delle istanze veniva effettuata nel rispetto del D.P.R. n. 346/1964, modificato dal D.P.R. n. 247/1997.

Tale abrogazione interviene con decorrenza del 24 settembre 2015, giorno di entrata in vigore del D.Lgs n. 151/2015.

A supporto il [Ministero del Lavoro ha inviato alle rispettive DIL, la nota n. 20578 del 30 settembre 2015](#), evidenziando opportunamente l'abrogazione della normativa relativa alle autorizzazioni al lavoro all'estero.

Dato che è intervenuta l'abrogazione della predetta disposizione normativa, automaticamente si estingue il potere autorizzativo in capo all'Amministrazione. Pertanto, la nota in commento chiarisce che l'esercizio dei poteri datoriali verrà liberalizzato con riferimento anche ad eventuali istanze presentate in data antecedente rispetto all'entrata in vigore del [D.Lgs n. 151/2015](#), che si trovino ancora nella fase di istruttoria.

Questo determina, evidentemente, una riduzione degli oneri a carico delle imprese, unitamente alla semplificazione oggettiva in materia di assunzione o trasferimento di personale dipendente all'estero.

L'analisi delle forme di tutela dei lavoratori interessati passa dunque dall'autorizzazione preventiva alla modifica degli elementi e delle garanzie da prevedere nel contratto. Infatti, è introdotto l'art. 2 che dispone che il contratto di lavoro debba necessariamente prevedere un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai CCNL per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, un'assicurazione per ogni viaggio di andata e di rientro, per i casi di morte o di invalidità permanente, il tipo di sistemazione logistica e idonee misure in materia di sicurezza.