

PROPOSTE DI RIFORMA ED ISTANZE DI TUTELA NELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLE AMBASCIATE, CONSOLATI, LEGAZIONI E MISSIONI DIPLOMATICHE STRANIERE IN ITALIA.

La situazione di lavoro dei dipendenti delle Ambasciate straniere in Italia impone una seria riflessione sull'effettività della tutela riconosciuta a questi lavoratori nel nostro ordinamento giuridico.

È noto che la regolamentazione del rapporto di lavoro è affidata alla disciplina in oggetto, ormai scaduta (biennio 2017-19), con la quale, in sostanza, si stabilisce lo statuto del lavoratore dipendente dell'ambasciata straniera in Italia nello speciale rapporto con tale datore di lavoro prevedendo altresì una norma di rinvio per tutto ciò che non risulta espressamente disciplinato, alle norme del nostro ordinamento in tema di tutela dei diritti dei lavoratori.

Tuttavia non può sottacersi il grave deficit di garanzie registrato nel corso degli ultimi anni nei confronti di questi lavoratori, dipendente in sintesi da due fattori: il primo, che concerne la forma giuridica adottata per delineare e regolamentare la disciplina dei rapporti tra tali lavoratori ed i datori di lavoro che non riveste la necessaria forma del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), bensì la più debole ed inefficace forma di un accordo scritto che sconta un grave deficit di rappresentatività dei lavoratori risultando peraltro privo di cogenza ovvero di suscettibile attuazione giudiziaria attraverso il ricorso ai Tribunali italiani in caso di violazione o di mancato riconoscimento di tali diritti. Il secondo, strettamente connesso al primo, che riguarda la diffusa disparità di trattamento determinata dalla consapevolezza di tale debolezza della disciplina normativa di pertinenza, che pone il datore di lavoro in una posizione di prevalenza (*rectius* dominio) sulle istanze dei dipendenti.

Infatti, oltre a registrarsi un rilevante numero di dipendenti italiani che anche in violazione dei giusti precetti normativi iscritti nella richiamata disciplina, sono sottoposti a contratti di diritto straniero o addirittura misto del rapporto di lavoro secondo scelte unilaterali delle ambasciate che determinano un caos contrattuale tra lavoratori di diverse ambasciate e talvolta all'interno della medesima ambasciata, sono note **sistematiche violazioni di fondamentali diritti del lavoratore**, attraverso veri e propri demansionamenti praticati con passaggi a gradi o categorie inferiori apparentemente a parità di retribuzione ma con ripercussioni negative e rilevanti sulla carriera professionale futura degli stessi e per l'impossibilità per tali lavoratori di poter richiedere il pagamento degli straordinari svolti, indennità di rischio o aggiuntive in base alla tipologia di attività o mansione svolta, nonché l'imposizione di divieti di rappresentanza sindacale minacciata sotto pena di licenziamenti comminati anche attraverso pratiche chiaramente illecite e/o

ritorsive (allontanamento senza alcun preavviso dalle sedi delle ambasciate, annullamento badge per accedere alla sede, ecc..).

È evidente da quanto illustrato la posizione di assoluta debolezza del lavoratore privo di qualsivoglia tutela giuridica di fronte a tali violazioni che si vede, peraltro, sbarrata la via della tutela in ambito giudiziario attesa la qualificazione di *mera linea guida* di tale disciplina del cui rinnovo si discute, disciplina di cui il giudice può tener conto ma non imporla come norma di legge nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro.

Per tale motivo, **se davvero si vogliono garantire i diritti dei lavoratori** dipendenti delle ambasciate, consolati, legazioni e missioni diplomatiche occorre preliminarmente mutare la forma giuridica di tale disciplina in un vero e proprio CCNL con uno specifico inquadramento professionale, con espressa qualificazione della natura, privata o pubblica, di tale rapporto di lavoro.

Tale scelta si impone con particolare urgenza attesa la altrettanto grave situazione in cui si trova la gran parte di tali lavoratori appartenenti a tutte le ambasciate presenti in Italia nei confronti del fisco che inspiegabilmente reclama da questi ultimi anziché dal datore di lavoro, con avvisi di accertamento e atti tributari esecutivi, il pagamento delle imposte sul reddito da lavoro dipendente nonostante la produzione di tale reddito in sede extraterritoriale (dunque all'estero) e le dichiarazioni in passato spesso rilasciate dalle stesse ambasciate ad alcuni dipendenti volte a confermare l'esenzione totale dalle imposte delle citate retribuzioni.

Pur denunciando in questa sede tale illegittima attività condotta attraverso l'Agenzia delle Entrate - in riferimento alla quale si sta già approntando un sistema di tutela legale per i lavoratori -, tale problematica solleva un ulteriore delicato profilo che deve, a nostro avviso, affrontarsi in questa sede, relativo all'adeguatezza delle retribuzioni attualmente percepite dai lavoratori che si troverebbero a dover considerare le stesse lorde e non più nette come invece emerge dalle buste paga loro consegnate periodicamente, con illegittimo conseguente addebito al lavoratore del costo del lavoro. In altre parole, a seconda degli esiti a cui condurrà la discussione in sede giudiziaria sulla esenzione o meno dalle imposte dei redditi di tali lavoratori, deve chiaramente affermarsi il principio del necessario adeguamento di tali retribuzioni al costo della vita.

È chiaro infatti che i lavoratori in questione sono dei veri e propri lavoratori dipendenti non avendo alcuna autonomia nell'organizzazione del lavoro, risultando subordinati alle direttive del datore di lavoro anche con riferimento all'orario e alla tipologia di lavoro svolto. Pertanto il "modello" di inquadramento normativo dopo aver risolto il problema della forma giuridica del contratto, deve necessariamente considerare le conseguenze che emergeranno dal dibattito, ma sarebbe meglio dire, dallo scontro con l'Agenzia delle Entrate sulla tassazione dei redditi da lavoro di questi lavoratori. Situazione che chiaramente ha ripercussioni sui dipendenti di tutte le ambasciate straniere in Italia ma soprattutto di coloro i quali percepiscono retribuzioni che se dovessero ritenersi lorde

metterebbero a serio rischio la sopravvivenza e la dignità del lavoratore in paese
violazione degli artt. 1, 2, 3, 36, della Costituzione.

Non si può essere italiani solo per il Fisco e le tasse dimenticandosi della tutela dei diritti
fondamentali dei lavoratori.

Roma 18 Dicembre 2019

Avv. Angelo Calandrini