

www.federicolentini.it | youtube.com/@avvfedericolentini | linkedin.com/in/federico-lentini-20165158

LAVORO E SICUREZZA: ITALIA ED EMIRATI A CONFRONTO

Mainland, Free Zones e DIFC: quale diritto del lavoro si applica all'impresa italiana negli Emirati

> *Aprire una sede negli Emirati non significa scegliere soltanto una città o un regime fiscale. Significa scegliere, spesso senza accorgersene, il diritto del lavoro che regolerà i propri dipendenti e la loro sicurezza: una legge federale di impronta continentale o un ordinamento di common law con giudici propri.*

Negli Emirati Arabi Uniti convivono più regimi del lavoro. Il primo errore da evitare è pensare che la collocazione in una zona franca porti con sé, automaticamente, regole diverse da quelle federali. Il secondo, speculare, è non accorgersi di essere entrati in un ordinamento del tutto diverso.

La regola: il Decreto-Legge federale n. 33 del 2021

La disciplina del lavoro nel settore privato è di competenza federale. Il decreto si applica ai rapporti di lavoro del settore privato su tutto il territorio federale, il cosiddetto mainland, e anche nella maggior parte delle Free Zones.

Le Free Zones sono aree economiche speciali istituite dai singoli Emirati, con regole proprie su licenze, società, proprietà straniera e visti. Nella generalità dei casi, però, non hanno un proprio diritto del lavoro né propri tribunali del lavoro: per i dipendenti valgono il decreto federale, la Cabinet Resolution n. 1 del 2022 e le risoluzioni ministeriali, e le controversie seguono il percorso federale. Collocarsi in una zona franca può cambiare molto sul piano societario e fiscale, ma di regola non cambia nulla nel rapporto con i lavoratori.

Le eccezioni: DIFC e ADGM

Due zone franche finanziarie hanno invece un ordinamento autonomo di common law, con legislazione e tribunali propri: il Dubai International Financial Centre (DIFC), che applica la DIFC Employment Law n. 2 del 2019, più volte modificata, e l'Abu Dhabi Global Market (ADGM), con le proprie Employment Regulations del 2024, in vigore dal 1° aprile 2025. Per i

rapporti di lavoro instaurati in queste aree il decreto federale non trova applicazione e le controversie sono devolute ai tribunali della zona.

Sul piano pratico, un indice utile per capire quale regime si applica è l'autorità presso cui il rapporto è registrato e il visto è rilasciato: il MoHRE per il regime federale, le autorità della zona per DIFC e ADGM. È una verifica da fare sempre, perché la localizzazione fisica dell'ufficio non basta.

Due culture giuridiche a confronto

Il confronto tra il decreto federale e la legge del DIFC è, in piccolo, il confronto tra due modi di intendere il diritto del lavoro. Il diritto italiano, come si vedrà, non coincide con nessuno dei due.

Il decreto federale è un sistema tipizzato. Il tipo contrattuale è imposto dalla legge: dopo la riforma del 2022 il contratto è a tempo determinato (art. 8). Le cause di licenziamento senza preavviso sono elencate, l'indennità per il licenziamento illegittimo ha un tetto, l'orario e le ferie sono fissati in modo uniforme. Il ruolo del giudice è soprattutto quello di verificare se il fatto rientra nella previsione. Il decreto lascia poco spazio all'autonomia delle parti e molto alla prevedibilità.

La legge del DIFC è costruita su clausole generali e sull'autonomia contrattuale. La sua logica è quella del common law: la legge fissa minimi inderogabili, e qualunque patto che vi rinunci è nullo, salvo i casi espressamente consentiti (art. 11, comma 1); il contratto disciplina il resto; il giudice valuta caso per caso secondo criteri di ragionevolezza. La regola più lontana dalla nostra esperienza è quella sul recesso: ciascuna parte può recedere senza giustificazione, purché rispetti il preavviso minimo (art. 62). Non esiste una tutela generale contro il licenziamento ingiustificato; restano i divieti di discriminazione e di ritorsione (artt. 59 e 60). La clausola generale compare dove il rapporto si interrompe senza preavviso, con il criterio del datore o del lavoratore ragionevole (art. 63), e nella sicurezza, con la formula del "ragionevolmente praticabile" (art. 43).

A mio parere questa impostazione richiede una precisazione. Il giudice del DIFC valuta caso per caso, ma in un perimetro ristretto: poiché il recesso ordinario non richiede motivazione, il suo controllo si concentra sul recesso per cause e sull'interpretazione del contratto. Ritengo quindi che la flessibilità del sistema nasca più dalla libertà delle parti che dalla discrezionalità del giudice.

Il nostro diritto del lavoro non si lascia ricondurre a nessuno dei due modelli.

Sul piano delle fonti è un sistema tipizzato e fortemente inderogabile, più vicino al decreto federale. Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 D.Lgs. 81/2015) e il termine è ammesso entro limiti di durata e, oltre i dodici mesi, solo in presenza di causali (art. 19). Le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto diritti derivanti da norme inderogabili sono impugnabili entro sei mesi (art. 2113 c.c.). La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4 D.Lgs. 66/2003), e il nostro legislatore non si è avvalso della possibilità di deroga individuale consentita dalla direttiva europea. Le ferie sono di almeno quattro settimane e sono irrinunciabili (art. 10 D.Lgs. 66/2003, art. 36 Cost.).

Il cuore del rapporto, però, è affidato a clausole generali, più vicine alla logica del DIFC. La giusta causa e il giustificato motivo di licenziamento (art. 2119 c.c. e art. 3 L. 604/1966) non sono elenchi, ma concetti elastici che il giudice riempie con l'aiuto della giurisprudenza di legittimità e dei codici disciplinari dei contratti collettivi. Lo stesso vale per l'obbligo di sicurezza dell'art. 2087 c.c., di cui si parla nella Lezione 4.

La storia recente mostra, a mio avviso, una tensione mai risolta. Con il D.Lgs. 23/2015 il legislatore aveva tentato di tipizzare il costo del licenziamento illegittimo, legando l'indennità alla sola anzianità di servizio. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 194 del 2018, ha dichiarato illegittimo quel meccanismo rigido e ha restituito al giudice il compito di determinare l'indennità, entro i limiti di legge, tenendo conto di tutte le circostanze del caso. Sul versante opposto, l'art. 30 della L. 183/2010 limita il controllo giudiziale all'accertamento della legittimità e vieta di sindacare il merito delle scelte organizzative del datore. Ritengo che il nostro sistema oscilli tra il bisogno di prevedibilità, che è la forza del decreto federale, e quello di valutazione del caso concreto, che è la forza del DIFC.

C'è poi un elemento assente in entrambi i modelli emiratini: la contrattazione collettiva. Nel decreto federale lo spazio tra la legge e il rapporto è occupato dalla legge stessa; nel DIFC, dal contratto individuale. In Italia è occupato dal contratto collettivo nazionale, che definisce minimi retributivi, inquadramenti, orari, procedure disciplinari e spesso la stessa nozione concreta di giusta causa. Il manager italiano è abituato a cercare la risposta nel CCNL; negli Emirati deve cercarla nella legge, se opera nel mainland, o scriverla nel contratto, se opera nel DIFC.

Anche il modo di proteggere il consenso del lavoratore, infine, si somiglia più di quanto sembri. Nel DIFC la rinuncia ai diritti di legge è valida solo se contenuta in un accordo scritto di cessazione del rapporto o di definizione di una lite, nel quale il lavoratore dichiari di aver avuto la possibilità di consultare un legale indipendente (art. 11, comma 2). In Italia le rinunce diventano inoppugnabili solo se fatte in sede protetta, sindacale, amministrativa o giudiziaria (art. 2113, ultimo comma, c.c.). La premessa porta a pensare che entrambi gli ordinamenti affidino la tutela a una procedura: l'uno la costruisce sull'assistenza del professionista, l'altro sulla presenza di un terzo.

Le differenze che pesano

Il contratto.
Nel mainland è a tempo determinato e rinnovabile. Nel DIFC il contratto può essere a termine o senza termine e può contenere clausole di cessazione più articolate, utili per figure manageriali.

La cessazione.
Nel mainland il preavviso va da trenta a novanta giorni (art. 43), il licenziamento senza preavviso è ammesso solo nei casi dell'art. 44, e l'art. 47 riserva la qualifica di licenziamento illegittimo al recesso intimato a causa di un reclamo o di un'azione fondata del lavoratore, fissando in tre mensilità il tetto dell'indennità. Ne deriva, a mio parere, un rischio economico calcolabile in anticipo.

Nel DIFC il preavviso minimo cresce con l'anzianità: sette giorni nei primi tre mesi, trenta fino a cinque anni, novanta oltre i cinque anni, con facoltà delle parti di prevederne uno più lungo (art. 62). Il recesso immediato per giusta causa è ammesso quando la condotta dell'altra parte è

tale che un datore o un lavoratore ragionevole avrebbe interrotto il rapporto (art. 63): una clausola generale, affidata alla valutazione del giudice, al posto di un elenco tassativo. Il datore che recede per giusta causa deve fornire per iscritto, se il lavoratore lo chiede entro trenta giorni, i motivi del recesso (art. 64). Il risarcimento è determinato dai DIFC Courts secondo i principi di common law. In nessuno dei due regimi è prevista la reintegrazione.

Il fine rapporto.
Nel mainland l'indennità di fine servizio si calcola e si paga alla cessazione, ed è quindi una passività che cresce nel tempo. Nel DIFC il sistema è contributivo: il datore versa mensilmente in un piano qualificato (il DEWS, Defined Employee Workplace Savings), e il costo si distribuisce lungo il rapporto (art. 66).

L'orario e le ferie.
Nel mainland valgono otto ore al giorno e quarantotto alla settimana, con riduzione di due ore durante il Ramadan per tutti i lavoratori, e trenta giorni di ferie all'anno (art. 29). Nel DIFC il limite è una media di quarantotto ore settimanali nel periodo di riferimento, superabile con il consenso scritto del dipendente (art. 22); durante il Ramadan il dipendente musulmano non può essere tenuto a lavorare più di sei ore al giorno, senza riduzione della retribuzione (art. 23); sono garantiti un riposo giornaliero di undici ore consecutive e un riposo settimanale di ventiquattro (artt. 24 e 25); le ferie sono di venti giorni lavorativi (art. 27). In Italia, come si è visto, le ferie sono di almeno quattro settimane e il limite delle quarantotto ore non è derogabile con il consenso individuale.

Il contenzioso.
Nel mainland c'è una fase obbligatoria davanti al MoHRE, che dal 2024 decide direttamente le controversie fino a 50.000 dirham; poi il giudice ordinario. Nel DIFC la competenza è dei DIFC Courts, tribunali di common law con procedure tecniche e standard probatori elevati.

Anche la sicurezza trova una disciplina normativa diversa

Nel mainland l'obbligo di protezione discende dagli artt. 13 e 36 del decreto federale ed è specificato dall'art. 22 della Cabinet Resolution n. 1 del 2022 e dalle risoluzioni ministeriali, a partire dalla n. 44 del 2022 in materia di salute e sicurezza. A questo si aggiungono gli standard tecnici dei singoli Emirati, come il Code of Construction Safety Practice della Dubai Municipality per i cantieri.

Nel DIFC la disciplina è negli artt. 43 e seguenti della Employment Law. L'art. 43 impone al datore di garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti, e di mantenere un luogo di lavoro privo di discriminazioni e di rischi per la salute. L'art. 44 specifica: sistemi adeguati per i rischi di incendio e per le sostanze pericolose; informazioni, istruzioni, formazione e supervisione in inglese o, se necessario, in un'altra lingua compresa dai lavoratori; informazione scritta, al momento dell'assunzione, sui pericoli connessi al lavoro e sulle misure di protezione. Seguono regole puntuali su ventilazione, temperatura, illuminazione, pulizia, spazi, postazioni, servizi igienici e acqua potabile (artt. 45-52). Ogni violazione è sanzionata con le ammende previste dalla Schedule 2 della legge.

L'art. 53 vieta di licenziare o penalizzare il dipendente che si adopera per prevenire i rischi, quando ne è incaricato, o che si allontana da un pericolo grave e imminente rifiutandosi di

tornare finché il pericolo non è cessato. L'art. 55 riconosce, per l'infortunio o la malattia dovuti a negligenza del datore, un risarcimento fino a due annualità di retribuzione, determinato dal giudice. L'art. 54 regola la responsabilità del datore per i fatti dei dipendenti, ammessa quando il collegamento con il lavoro è tale da renderla equa e giusta.

"Ragionevolmente praticabile": una formula che pesa

La formula "as far as is reasonably practicable" viene dalla tradizione britannica della sicurezza sul lavoro e implica un bilanciamento tra la gravità del rischio e il costo, in termini di tempo, denaro e difficoltà, delle misure necessarie a ridurlo. Il giurista italiano è abituato al principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile, che la giurisprudenza ha tratto dall'art. 2087 c.c. A mio parere la differenza non è di poco conto, e su di essa torno nella Lezione 4.

Un punto vale per entrambi i regimi: la responsabilità penale per morte o lesioni sul lavoro resta regolata dal diritto penale federale. Il DIFC non ha un proprio codice penale.

Una scelta da fare prima di partire

Ritengo che la scelta tra mainland, Free Zone ordinaria e DIFC non sia geografica ma giuridico-organizzativa. Per strutture produttive, commerciali o di cantiere il regime federale offre regole standardizzate e costi prevedibili. Per holding, funzioni finanziarie o sedi regionali il DIFC offre più autonomia contrattuale e un giudice di common law, al prezzo di una minore prevedibilità del risarcimento.

Le conseguenze pratiche, a mio avviso, sono diverse nei due casi. Nel mainland il rischio sta nel mancato rispetto di regole rigide e già scritte: il contratto conta poco, la conformità alla legge conta molto. Nel DIFC il rischio sta nel contratto: ciò che non è scritto, in larga misura, non c'è. La premessa porta a pensare che chi arriva dall'Italia tenda a commettere l'errore opposto nei due ordinamenti: sottovaluta la cura del contratto individuale nel DIFC, perché è abituato a un CCNL che colma i vuoti, e sopravvaluta la flessibilità nel mainland, perché è abituato a pensare che le clausole elastiche lascino margini di negoziazione.

Ci sono poi conseguenze meno visibili. Un gruppo italiano con una holding nel DIFC e una società operativa nel mainland avrà due regimi del lavoro, due sistemi di fine rapporto, due giudici e due discipline della sicurezza. A mio parere è una complessità gestibile, ma va progettata con contratti, regolamenti interni, procedure di sicurezza e politiche del personale che non possono essere gli stessi per le due società. In ogni caso, prima di costituire la sede, va verificato il regime della specifica zona in cui si intende operare.

Riferimenti normativi

Federal Decree-Law n. 33 del 2021, artt. 3, 8, 13, 17, 29, 36, 43, 44, 47, 51, 54; Cabinet Resolution n. 1 del 2022, artt. 15 e 22; Ministerial Resolution n. 44 del 2022; DIFC Employment Law n. 2 del 2019, artt. 11, 22-25, 27, 43-55, 59, 60, 62-64 e 66; ADGM Employment Regulations 2024; Dubai Municipality, Code of Construction Safety Practice; artt. 2087, 2113 e 2119 c.c.; art. 36 Cost.; L. 604/1966, art. 3; L. 183/2010, art. 30; D.Lgs. 66/2003, artt. 4 e 10; D.Lgs. 23/2015, art. 3; D.Lgs. 81/2015, artt. 1 e 19; Corte cost. n. 194 del 2018.

Avv. Federico Lentini. Aprile 2026.