

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 2439

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori DATO e TREU

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 LUGLIO 2003

—————

Norme per la disciplina della nuova emigrazione cosiddetta
«tecnologica»

—————

ONOREVOLI SENATORI. - La domanda crescente di beni e servizi da parte dei Paesi emergenti hanno impegnato ed impegnano sempre più la produzione su scala di beni e servizi da parte dei grandi gruppi di imprese e, sempre di più, anche dalle piccole e medie imprese proiettate verso un mercato globalizzato.

La dimensione locale delle aziende per effetto del nuovo mercato internazionale viene ampliata nel territorio in modo vistoso e crescente.

La ricerca di un lavoro nel mondo, nella forma dell'emigrazione tradizionale, almeno all'interno dei Paesi ad alto livello di sviluppo, è contrassegnata oramai da flussi di rientri in patria piuttosto che di partenze: significativo è il recente fenomeno di immigrazione in Italia da parte di chi in passato è emigrato verso l'Argentina, fenomeno che si ripeterà ancora e in modo meno sporadico.

Nello stesso tempo si avverte la crescita del flusso dei lavoratori, ad ogni livello, che espatriano per conto e nell'interesse di società nazionali e loro collegate estere, per occupare un posto di lavoro nel quadro di un progetto di sviluppo imprenditoriale nel mondo. È la cosiddetta «emigrazione tecnologica».

Le caratteristiche di questa nuova emigrazione sono decisamente differenti dall'altra e diversa deve essere la tutela ed il supporto che il legislatore dovrà organizzare a favore delle imprese e degli espatriati, entrambi centri di interessi e di diritti previsti dalla nostra Costituzione.

Il fenomeno dell'emigrazione tecnologica in Italia è apparsa nel secondo dopoguerra (anni '40 e '50 del ventesimo secolo) e si è andata gradatamente sviluppando interessando tutti i settori merceologici del nostro

sistema produttivo. Si è partiti con le costruzioni di infrastrutture: strade, ponti, dighe, porti; successivamente è esplosa in forme altamente innovative con la ricerca petrolifera in terra e in mare, la raffinazione, il trasporto strategico dai centri di produzione nel Maghreb e dagli Urali, con oleodotti che hanno attraversato l'Europa, con la distribuzione soprattutto nei Paesi emergenti.

A fronte di questa espansione delle imprese italiane nel mondo non corrisponde un'adeguata e conseguente organizzazione dello Stato nelle diverse sue espressioni.

Il presente disegno di legge si propone così di introdurre una disciplina nuova per la nuova emigrazione tecnologica concertata fra le parti sociali, caratterizzata da semplicità, equità e competitività del lavoro italiano nel mondo.

L'articolo 1 garantisce al lavoratore italiano all'estero il diritto ad un trattamento almeno uguale a quello previsto in Italia in base ai contratti collettivi applicabili, analogamente a quanto oggi previsto per gli stranieri distaccati in Italia anche solo per otto giorni. La legge opera direttamente e non, come si verifica attualmente, attraverso il solo controllo dei contratti che il datore di lavoro si impegna ad applicare, cosa questa che, proprio in caso di necessità, potrebbe essere del tutto inefficace. Fra l'altro, se oggi il datore di lavoro non rispettasse gli impegni assunti nella sede del processo autorizzativo, al più, a nostro avviso, sarebbe sanzionabile per la falsa dichiarazione, senza alcun risultato positivo in ordine al tema più importante, quello della tutela del lavoratore. Il reclutamento in Italia rende questa garanzia accettabile anche sul piano del diritto internazionale privato ed in particolare della legge di riforma (legge 31 maggio 1995,

n. 218) potendo applicarsi anche a società totalmente straniere.

Con l'articolo 2 si affronta e si risolve in modo autonomo il problema della sicurezza. L'articolo prevede infatti che il Ministero degli affari esteri fornisca un'informazione adeguata sui Paesi e sui territori dove la presenza italiana è possibile e su quelli dove non è possibile o è subordinata ad azioni protettive particolari. Assegnare lavoratori all'estero senza il rispetto dei divieti o dei controlli così stabiliti rappresenterà violazione della legge che sarà opportunamente sanzionata. In questo modo il lavoratore italiano sarà posto in grado di valutare l'adeguatezza delle condizioni che gli vengono offerte rispetto agli oneri ed ai disagi connessi allo svolgimento all'estero della prestazione lavorativa ed a prepararsi adeguatamente alla soluzione dei problemi che sorgono in occasione ed a motivo dell'espatrio.

Con l'articolo 5 è parso opportuno inserire la riserva di giurisdizione italiana, da collegare, a maggior ragione per le aziende estere, al luogo di reclutamento. In accordo con la convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, adottata a Roma il 19 giugno 1980 e ratificata e resa esecutiva ai sensi della legge 18 novembre 1984, n. 975, è stata contemplata l'applicazione della legge straniera, connaturata al luogo di svolgimento della prestazione, in particolare quando questa sia del tutto esclusiva, a patto che questo non si riveli un *escamotage* per eludere norme imperative di legge.

Con l'articolo 6 si è teso ad allineare la normativa sanzionatoria con i principi di depenalizzazione dei reati. A tale scelta hanno anche contribuito: il livello ormai molto elevato dei lavoratori interessati alla mobilità internazionale, i trattamenti elevati che vengono corrisposti a detti lavoratori ed il fatto che questa situazione non lascia spazio ad azioni speculative e meno che corrette, anche se resta opportuno, seppure in termini più realistici, sottolineare l'esigenza che la norma venga rispettata. Fra l'altro non risul-

tano imputazioni e condanne per violazione della legge vigente.

Con l'articolo 7 si ribadisce l'esclusione dei Paesi dell'Unione europea dalle norme autorizzative e di controllo della legge, in ottemperanza alle norme sulla libera circolazione. Si richiama invece l'attenzione sul fatto che il controllo sulla sicurezza, che si ha fiducia possa escludere i lavoratori italiani solo dalle aree a gravissimo rischio di guerra, per evitare penalizzazioni troppo gravi per le aziende italiane, è esteso praticamente a tutti i lavoratori, compresi quelli in missione temporanea (e non solo a quelli).

Con l'articolo 8 si è ridefinita l'area di applicazione della copertura obbligatoria italiana, prevista in passato, assai poco realisticamente, anche per chi avesse trasferito all'estero il proprio centro di interessi economici, sociali e familiari, anche in termini definitivi, restando solo titolare della cittadinanza italiana. Considerate le connessioni fiscali è apparsa l'unica soluzione ragionevole. Fra l'altro risulta naturale che, finché esista il rapporto assicurativo italiano, si mantenga anche il legame del domicilio civilistico e che solo in coincidenza con la caduta di questo venga meno il rapporto previdenziale italiano. Nell'ipotesi del definitivo consolidarsi della residenza estera viene dunque meno l'obbligo della copertura, a questo punto vista come un ostacolo al pieno e definitivo inserimento nel Paese di accoglimento. L'esclusione di alcune forme assicurative di difficile o impossibile gestione, contenuta nell'articolo in oggetto, è ricalcata su quella esistente. L'esclusione contenuta nel comma 2 tiene conto delle situazioni in cui i lavoratori siano assicurati nel Paese che ha sottoscritto con l'Italia una convenzione di sicurezza sociale. In nulla si innova rispetto alla situazione in essere. Assolutamente necessaria, infine, la norma (comma 3) sull'estensione della copertura previdenziale ai residenti in Italia che siano cittadini stranieri, per evitare che siano assoggettati ad imposte italiane (come residenti in Italia), da un lato, e non

siano tutelati previdenzialmente, dall'altro. Si evita così che nascano discriminazioni tra lavoratori di diversa cittadinanza, tutti dipendenti dalla stessa azienda.

L'articolo 9 evita che la legge tratti i dettagli di una normativa di portata limitata e problemi di natura essenzialmente burocratica ed applicativa.

Con la formulazione dell'articolo 10 si continua a fare riferimento alle retribuzioni convenzionali istituite dal decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398 (che rimane in vigore limitatamente a questo specifico punto), esplicitamente estese a tutta la popolazione dei lavoratori all'estero, quando, secondo la formula già prevista dalla legge in vigore, l'attività lavorativa sia prestata all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto. Il vantaggio di questa scelta è essenzialmente di carattere pratico e consolida una situazione ormai in atto da tempo. L'introduzione del comma 3-ter) all'articolo 6 del decreto legislativo 3 settembre 1997, n. 314, mediante il riferimento diretto alla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore se avesse prestato la sua opera in Italia, vuole evitare che venga meno la congruità tra retribuzioni convenzionali e retribuzioni individuali. Tale congruità potrà essere ulteriormente rafforzata in sede di determinazione delle retribuzioni convenzionali, mediante formule appropriate, analoghe del resto a quelle già attuate dai decreti applicativi del citato decreto-legge n. 317 del 1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398 del 1987.

Per quanto concerne l'articolo 11 del disegno di legge è da tenere presente che successivamente alla abrogazione del regime di esclusione da imposizione del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero, disposta dall'articolo 5, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, (che ha soppresso la lettera c) e modificato la lettera d) dell'articolo 3, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al

decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917) sono stati emanati una serie di provvedimenti legislativi miranti ad attenuare le onerose conseguenze per le imprese italiane e in generale per l'economia italiana, generate dall'assoggettamento a tassazione dei medesimi redditi.

Il comma 8-bis dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, introdotto dal comma 1 dell'articolo 36 della legge 21 novembre 2000, n. 342, ha definito un criterio forfettario di determinazione del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto per un periodo superiore a 183 giorni in un arco temporale di dodici mesi, utilizzando a tal fine le retribuzioni convenzionali annualmente individuate con decreto interministeriale ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Il comma 2 dell'articolo 3 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, ha stabilito che il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro in zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi, è escluso da imposizione fino al 31 dicembre 2001. Di recente, con la disposizione di carattere interpretativo contenuta nel comma 5 dell'articolo 5 della legge 16 marzo 2001, n. 88, il regime dell'esclusione dalla base imponibile è tornato in vita per il reddito di lavoro dipendente prodotto dai marittimi italiani imbarcati su navi battenti bandiera estera per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi.

Infine, ai soggetti che utilizzano le navi iscritte nel Registro internazionale il comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30, come modificato dall'articolo 13 della legge

23 dicembre 1999, n. 488, riconosce un credito di imposta pari all'ammontare delle ritenute alla fonte dovute sui redditi di lavoro dipendente ed autonomo del personale imbarcato.

Dunque il quadro normativo attualmente esistente prevede più regimi impositivi del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero differenziati sulla base di peculiarità soggettive del lavoratore o del datore di lavoro.

Così, il lavoratore dipendente che da Rimini si reca nella Repubblica di San Marino per prestare la propria attività lavorativa non è assoggettato ad imposizione in Italia come non lo è il lavoratore marittimo imbarcato su navi battenti bandiera estera mentre il lavoratore che per gli stessi motivi si reca, ad esempio, in Congo, sopporta maggiori spese e disagi per la produzione del reddito estero, lascia la famiglia in Italia, è assoggettato ad imposizione in Italia ed all'estero.

I soggetti che utilizzano navi iscritte nel Registro internazionale godono di una riduzione dell'imposta dovuta sul reddito di impresa tanto maggiore quanto maggiori sono le ritenute sui redditi di lavoro dipendente ed autonomo del personale imbarcato. Tutte le altre imprese del mondo industriale sono invece costrette a farsi carico dei maggiori oneri che sorgono quando non è possibile evitare la doppia imposizione dei redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero o quando la fruizione del credito d'imposta avviene in periodi d'imposta successivi a quello in cui è stato effettuato il prelievo alla fonte. A tal proposito è da tener presente che quasi tutte le convenzioni contro le doppie imposizioni stipulate dall'Italia prevedono che il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero per periodi superiori a 183 giorni sia assoggettato ad imposizione in entrambi gli Stati contraenti e che lo Stato di residenza del lavoratore accordi il credito di imposta a favore delle imposte estere.

Oltre ai rilievi di illegittimità costituzionale che potrebbero essere eccepiti relativa-

mente alle norme precedentemente riassunte, è da notare che l'imposizione del reddito di lavoro dipendente prestato all'estero in virtù del credito di imposta previsto dall'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 e dalle eventuali disposizioni delle convenzioni internazionali, non determina un significativo incremento di gettito per l'erario e allo stesso tempo obbliga le imprese italiane a farsi carico di una complessa e costosa gestione dei lavoratori all'estero e dei maggiori oneri fiscali che il lavoratore deve sopportare.

Tutto questo determina sotto un profilo macroeconomico una notevole contrazione della concorrenzialità delle imprese italiane operanti all'estero e dei lavoratori italiani.

Il regime di esclusione da imposizione in Italia del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero in via continuativa consente invece di realizzare un importante obiettivo di politica economica: la neutralità fiscale all'esportazione di capitali, di servizi, di risorse umane.

Le considerazioni che precedono, gli esempi degli altri Paesi industrializzati combinati con l'obiettivo di non tradurre l'esclusione da imposizione in Italia in un ingiustificato vantaggio per coloro che nello Stato estero non sono assoggettati ad imposta o lo sono in misura assai limitata, suggeriscono di ripristinare l'esenzione per il reddito di lavoro dipendente prodotto in Paesi diversi da quelli che relativamente al reddito di lavoro dipendente prevedono un regime fiscale privilegiato.

Per i Paesi con regime fiscale privilegiato la doppia imposizione è evitata dal sistema del credito d'imposta.

Con riferimento agli obblighi previdenziali in presenza di accordi bilaterali per la sicurezza sociale l'esigenza di determinare con esattezza ed equità la base imponibile suggerisce di escludere dalla stessa le componenti retributive che, costituendo rimborso di spese, non possono essere prese a riferimento

per la determinazione della prestazione pensionistica.

Le modifiche all'attuale sistema indicate nell'articolo 11 del disegno di legge perseguono quindi lo scopo di realizzare le finalità suesposte.

Gli articoli 12 e 13 riguardano la possibilità che i lavoratori operanti in Paesi non membri dell'Unione europea e con i quali l'Italia ha stipulato apposite convenzioni, e che attraverso l'assicurazione locale non ottengono alcuna risposta positiva alle proprie esigenze previdenziali (esempio: Turchia e Venezuela), possano proseguire un rapporto italiano di tipo volontario, ma gestito dall'azienda, a maggiore garanzia del raggiungimento, da parte del lavoratore, di risultati pensionistici pienamente accettabili. I Paesi interessati saranno i Paesi che hanno stipulato convenzioni di sicurezza sociale con l'Italia, ma che hanno sistemi pensionistici la cui applicazione correrebbe il rischio di

penalizzare in modo obiettivamente grave i lavoratori italiani.

L'articolo 13 prevede, in particolare, l'istituzione da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e degli altri istituti italiani operanti nel settore delle assicurazioni, di una speciale assicurazione volontaria riservata ai lavoratori di cui al presente disegno di legge, con gli stessi dieci punti percentuali di abbattimento previsti dall'assicurazione obbligatoria, poiché ricorrono praticamente gli stessi motivi della doppia imposizione contributiva.

L'articolo 14 tende a correggere le normative che vanno istituendosi, seppure con straordinaria lentezza, in riferimento ai fondi previdenziali integrativi italiani, che, per quanto si è accertato, non hanno finora riservato alcuna attenzione ai problemi degli espatri ed all'esigenza di non creare ostacoli alla mobilità dei lavoratori.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. I lavoratori italiani reclutati in Italia per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato all'estero o trasferiti all'estero per lo stesso scopo, hanno diritto ad un trattamento economico-giuridico complessivamente non inferiore a quello che sarebbe stato loro riconosciuto, in applicazione dei contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza, nel caso avessero prestato la medesima attività nel territorio della Repubblica. Si considera che il reclutamento sia avvenuto in Italia qualora l'assunzione si realizzi entro il mese immediatamente successivo all'espatrio.

2. L'applicazione della legge dello Stato estero nel quale il lavoratore italiano presta la sua attività non può comunque privare il lavoratore medesimo della tutela assicurata-gli dalla presente legge.

3. La presente legge non si applica ai lavoratori inviati in trasferta all'estero. La trasferta continuativa all'estero non può eccedere il limite di centoventi giorni.

Art. 2.

1. Il Ministero degli affari esteri accerta in via preventiva, attraverso la rete diplomatico-consolare, quali siano le condizioni generali di sicurezza dei diversi Stati esteri e predisponde gli elenchi delle aree critiche, stabilendo le condizioni da rispettare in caso di presenza di cittadini italiani in dette aree.

2. Qualora l'impiego di lavoratori italiani avvenga in dette aree, il datore di lavoro dovrà fornire apposita comunicazione, in via telematica, al Ministero degli affari esteri, in-

formandolo anche dei successivi spostamenti. Il datore di lavoro è tenuto a rispettare le condizioni di volta in volta stabilite dal medesimo Ministero.

3. Il Ministero degli affari esteri, per gravissime ragioni di sicurezza può precludere determinate aree alla presenza di cittadini italiani.

4. Il Ministero degli affari esteri si adopera per fornire direttamente o tramite organizzazioni autorizzate, ai lavoratori italiani che ne facciano richiesta, informazioni sulle condizioni economiche, sociali, sanitarie, giuridiche e del mercato del lavoro degli Stati esteri di destinazione. Il medesimo Ministero organizza corsi di formazione ed informazione riservati ai lavoratori destinati ad attività all'estero nonché alle loro famiglie.

Art. 3.

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'albo delle imprese nazionali o internazionali che intendono svolgere in Italia azione di reclutamento di lavoratori italiani da impiegare in attività di lavoro all'estero o che vogliono trasferirli all'estero dall'Italia.

2. Le aziende interessate possono richiedere l'iscrizione presso l'albo di cui al comma 1, presentando una domanda documentata dalla quale risultino le condizioni economiche e normative che le stesse aziende si impegnano a praticare nei confronti dei lavoratori, in rapporto alle varie tipologie di insediamento ed ai vari Stati esteri.

3. In particolare, oltre al rispetto di quanto disposto all'articolo 1, le condizioni di cui al comma 2 devono prevedere:

a) il riconoscimento, in modo separato, di un elemento addizionale e specifico del trattamento economico, connesso allo svolgimento all'estero della prestazione di lavoro. Detto elemento aggiuntivo non fa parte, ad

alcun effetto, della retribuzione e, a meno che non sia pattuito diversamente, non influisce su quest'ultima e sul contenuto economico degli altri istituti contrattuali;

b) la garanzia da parte del datore di lavoro che il lavoratore possa accedere ad idonee condizioni abitative, tenuto anche conto della tipologia del lavoro da svolgere;

c) l'impegno da parte del datore di lavoro ad anticipare, per il lavoratore e per i suoi familiari a carico eventualmente presenti *in loco*, gli oneri per l'assistenza sanitaria indiretta di cui all'articolo 37 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, nei limiti di quanto previsto dalle norme di attuazione, nonché le indennità economiche di malattia e di maternità, le indennità di invalidità temporanea assoluta dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, se ed in quanto già non garantite da assicurazioni obbligatorie locali;

d) un'adeguata assicurazione, con onere a carico del datore di lavoro, per i rischi di viaggio nonché per gli altri rischi extra-professionali, con polizza che assicuri, in caso di morte o di invalidità permanente totale, un capitale pari ad almeno quattro volte la retribuzione annua.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità di presentazione della domanda di cui al comma 2.

5. Verificato il rispetto delle condizioni previste al comma 3, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concede l'iscrizione all'albo di cui al comma 1 entro due mesi dalla data di ricezione della domanda.

6. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 autorizza le imprese, o i loro rappresentanti legali in Italia, ad effettuare i reclutamenti e i trasferimenti per gli Stati esteri, ad eccezione di quelli indicati all'articolo 2, ed è a tempo indeterminato. Le autorizzazioni in essere, alla data di entrata in vigore della presente legge, concesse ai sensi del decreto-

legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, non perdono efficacia fino a quando si protrae l'attività per la quale è stata concessa l'autorizzazione ed esclusivamente per tali specifiche attività.

7. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali svolge vigilanza e controllo sulla permanenza dei requisiti di cui al comma 3 in capo alle imprese iscritte all'albo di cui al comma 1 e può provvedere alla cancellazione dell'iscrizione qualora questi vengano meno.

Art. 4.

1. I reclutamenti effettuati in forza della presente legge sono comunicati alla direzione regionale del lavoro di residenza del lavoratore.

2. Nel caso in cui l'attività di lavoro sia prestata negli Stati di cui agli elenchi previsti dall'articolo 2, comma 1, il datore di lavoro è tenuto ad inviare apposita comunicazione relativa alla presenza del lavoratore *in loco*, alla rappresentanza diplomatica italiana competente per il territorio di assegnazione.

3. I medesimi obblighi di comunicazione di cui al comma 2 sussistono in caso di rientro in Italia del lavoratore.

4. Il datore di lavoro italiano assicura sempre la massima collaborazione con la rappresentanza diplomatica italiana compatibilmente con le possibilità della propria organizzazione all'estero, adottando tutti i provvedimenti richiesti da detta rappresentanza per garantire la sicurezza dei lavoratori e degli altri cittadini italiani.

Art. 5.

1. Spetta al giudice italiano la giurisdizione sulle controversie insorte nell'ambito dei rapporti di lavoro all'estero di cui alla presente legge. Il foro competente è quello

del luogo in cui il datore di lavoro ha la propria residenza o sede sociale o, in mancanza, il foro di Roma; se il lavoratore è il convenuto, il foro competente è quello del luogo di residenza o dell'ultima residenza italiana del lavoratore stesso.

2. Il datore di lavoro e il lavoratore possono convenzionalmente stabilire che il loro contratto sia governato da una legge straniera a condizione che questa scelta non valga a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle norme contenute nella presente legge.

Art. 6.

1. L'impresa che impieghi lavoratori italiani fuori del territorio nazionale senza essere stata preventivamente inclusa nell'albo di cui all'articolo 2, è punita con l'ammenda di euro 2.500.

2. L'impresa che impieghi lavoratori italiani all'estero, in località che risultano nell'elenco di cui all'articolo 2, è punita con l'ammenda di euro 5.000.

3. L'impresa che non ottemperi all'obbligo di effettuare la comunicazione di cui all'articolo 4, è punita con un'ammenda di euro 500 per ogni lavoratore impiegato.

Art. 7.

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 1 a 6 non si applicano in caso di espatrio in Paesi dell'Unione europea.

Art. 8.

1. I lavoratori italiani operanti all'estero, fatta eccezione per quanti abbiano trasferito all'estero, oltre alla propria residenza anagrafica, la propria residenza abituale ed il proprio domicilio, sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza ed

assistenza sociale previste dalla legge italiana:

- a) assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;
- b) assicurazione contro la tubercolosi;
- c) assicurazione contro la disoccupazione volontaria;
- d) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e) assicurazione contro le malattie;
- f) assicurazione di maternità.

2. Il presente articolo non si applica per i lavoratori che operino in Stati con i quali l'Italia abbia stipulato convenzioni di sicurezza sociale.

3. L'obbligo di cui al presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei cittadini stranieri che risiedano e lavorino in Italia e che siano successivamente trasferiti all'estero alle dipendenze di un'azienda italiana, alle stesse condizioni previste per i lavoratori italiani.

Art. 9.

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di applicazione delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori italiani all'estero.

Art. 10.

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. La base imponibile ai fini del calcolo delle contribuzioni dovute per i lavoratori italiani dipendenti operanti nei Paesi dell'Unione europea o in Paesi extracomunitari con i quali sono in vigore accordi per la sicurezza sociale, è determinata sulla base delle retribuzioni convenzionali stabilite an-

nualmente con il decreto interministeriale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, e successive modificazioni.

3-ter. Qualora la retribuzione convenzionale di cui al comma 3-*bis*, sia inferiore a quella dovuta al lavoratore in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in Italia, i contributi dovuti sono calcolati su quest'ultima retribuzione e per i periodi successivi su quella che sarebbe spettata in caso di prestazione svolta in Italia. È in ogni caso esente da contribuzione l'indennità o la maggiore retribuzione corrisposta in relazione alle diverse condizioni economiche e sociali dello Stato o territorio estero in cui è svolta l'attività lavorativa».

Art. 11.

1. Al comma 3 dell'articolo 3 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, dopo la lettera *b*) è inserita la seguente:

«*b-bis*) i redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto in Stati o territori diversi da quelli che per tali redditi prevedono un regime fiscale privilegiato individuati con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze».

2. All'articolo 48, comma 8, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I beni e i servizi concessi dal datore di lavoro ai dipendenti che prestano la loro attività all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto costituiscono reddito di lavoro dipendente in misura pari alle seguenti percentuali del reddito annuo corrisposto in denaro: 2

per cento per i beni di cui al comma 4, lettera *a*); 4 per cento per i beni di cui al comma 4, lettera *c*); 2 per cento per i beni e servizi diversi dai precedenti. Tale disposizione non si applica alle assegnazioni di titoli o azioni».

Art. 12.

1. Qualora nei confronti dei lavoratori italiani operanti in Paesi non appartenenti all'Unione europea con cui l'Italia abbia stipulato convenzioni di sicurezza sociale si verificano, in caso di assoggettamento alla previdenza estera, condizioni di insufficiente tutela previdenziale, al fine di evitare una insufficiente tutela, il datore di lavoro è tenuto a realizzare una adeguata copertura integrativa individuale o collettiva. In sostituzione di detta copertura può essere garantita l'iscrizione dell'interessato nell'assicurazione di cui all'articolo 13.

2. L'elenco dei Paesi di cui al comma 1 è predisposto ed aggiornato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 13.

1. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e gli altri istituti italiani che gestiscono le assicurazioni obbligatorie possono istituire una speciale assicurazione volontaria riservata esclusivamente ai lavoratori dipendenti all'estero di cittadinanza italiana che non siano iscritti a forme di assicurazione obbligatoria previste dall'ordinamento italiano.

2. I contributi per l'assicurazione di cui al comma 1 sono determinati entro le aliquote massime previste per l'assicurazione volontaria, con la contemporanea riduzione di cui all'articolo 4, comma 2, lettera *a*), del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398. In nessun caso la riduzione

contributiva potrà comportare una riduzione del beneficio.

3. I contributi di cui al comma 2 sono pagati dal datore di lavoro che può imputare al dipendente parte dell'onere, nella misura massima posta dall'assicurazione obbligatoria a carico del lavoratore.

Art. 14.

1. La circostanza che il lavoratore sia trasferito all'estero oppure che cessi l'attività in Italia per svolgere attività all'estero non può comportare effetti negativi in riferimento alla maturazione, al riscatto, alla cedibilità ed in genere a tutte le condizioni normative relative a fondi previdenziali aziendali o individuali cui il lavoratore partecipi in Italia.

Art. 15.

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) il comma 8-*bis* dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

b) il comma 1-*bis* dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600;

c) il decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, e successive modificazioni, ad eccezione dell'articolo 4.

