

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 678

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore BENVENUTO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 26 GIUGNO 2006

Norme per la disciplina del lavoro all'estero

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge riassume, con limitati aggiustamenti tecnici ed alcune doverose semplificazioni, l'ampio lavoro istruttorio e legislativo condotto dalla Commissione lavoro della Camera dei deputati su due progetti concorrenti (Atti Camera n. 1129 e n. 4365) – di cui uno d'iniziativa del sottoscritto – fra il marzo 2004 e il luglio 2005, ossia praticamente fino all'immediata vigilia dell'ultima sessione di bilancio della XIV legislatura.

Nell'ultimo mezzo secolo si è sviluppata in Italia, in una situazione del tutto nuova, la cosiddetta «emigrazione tecnologica», un fenomeno completamente diverso dalla emigrazione tradizionale, che ha visto l'impresa italiana espandersi nel mondo sia per la costruzione di infrastrutture civili ed industriali, sia per sviluppare internazionalmente, in modo via via più penetrante, il proprio *business*. Fra l'altro, il lavoro all'estero tende in questo periodo a diventare temporaneo (anche se talvolta si prolunga per molti anni). Pur necessitando questa diversa tipologia di emigrazione di una normativa *ad hoc*, il fenomeno è rimasto a lungo disciplinato dal nostro ordinamento dall'oramai desueto testo unico di cui al regio decreto-legge 13 novembre 1919, n. 2205, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473.

Solo fatti occasionali hanno consentito una parziale e non sempre corretta disciplina giuridica di questa nuova emigrazione. In buona sostanza ciò è accaduto con la sentenza della Corte costituzionale n. 369 del 19 dicembre 1985, che ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'articolo 1 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, recante «per-

fezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale» e degli articoli 1 e 4 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nelle parti in cui non prevedevano le assicurazioni obbligatorie a favore del lavoratore italiano operante all'estero alle dipendenze di un'impresa italiana. Tale decisione, classificabile tra le sentenze interpretative di accoglimento, postulava l'emanazione di ulteriori apposite norme di legge: il Governo del resto ha emanato un decreto-legge più volte reiterato per recepire la sentenza della Corte costituzionale, e finalmente il decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, ha introdotto l'obbligatorietà delle assicurazioni sociali per i lavoratori italiani operanti all'estero stabilendo anche alcuni altri adempimenti a carico delle imprese. Il provvedimento ha costituito un importante passo avanti, ma tuttora risulta incompleto e in parte sorpassato dagli eventi successivi.

Il provvedimento non ha toccato l'aspetto fiscale, che però era già stato regolato in modo positivo praticamente da sempre escludendo dall'imposta italiana il reddito da lavoro dipendente estero, nel giusto presupposto che tale reddito risultasse normalmente già assoggettato all'imposta estera.

Sotto questo specifico aspetto, più di recente, in occasione della delega conferita al Governo per l'emanazione di uno o più decreti legislativi volti ad armonizzare, razionalizzare e semplificare le disposizioni fiscali e

previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e i relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro, la situazione di questi espatriati ha subito un'importante evoluzione peggiorativa. Anche per applicare nei loro confronti il principio essenziale e condiviso di armonizzazione degli imponibili contributivi e fiscali, nonché per stornare eventuali sospetti di evasione ed elusione da parte degli espatriati, sono state introdotte norme che, entrate in vigore il 1° gennaio 2001, hanno stabilito l'imponibilità del reddito da lavoro dipendente all'estero e l'obbligo di ritenuta alla fonte da parte del datore di lavoro.

Per effetto di dette disposizioni si è determinata quindi una situazione di doppia imposizione fiscale che, anche in presenza di convenzioni contro la doppia imposizione, viene corretta solo con il riconoscimento del credito d'imposta. Si tratta però di un rimedio che opera con grave ritardo (nella maggior parte dei casi due anni, quando non di più) in occasione delle operazioni di conguaglio o della presentazione della denuncia dei redditi che avvengano dopo l'accertamento della definitività dell'imposta estera. Nel frattempo si determina, accanto alla ritenuta dell'imposta estera, anche quella dell'imposta italiana. Questa situazione, pur rappresentando un peso insostenibile per il lavoratore, costituisce una entrata solo temporanea per l'erario, dal momento che per effetto del credito d'imposta gli importi versati sono comunque destinati ad essere rimborsati.

La legge 21 novembre 2000, n. 342, ha solo in qualche misura alleviato le conseguenze negative del nuovo ordinamento, allineando le basi contributive e fiscali per i lavoratori all'estero alle retribuzioni convenzionali stabilite dai decreti applicativi del citato decreto-legge n. 317 del 1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398 del 1987. La citata legge n. 342 del 2000, all'articolo 36, comma 4, ha abrogato, fra l'altro prima che iniziasse ad esplicare i suoi effetti, l'articolo 15 del decreto legislativo 23

dicembre 1999, n. 505, che stabiliva un credito d'imposta in favore dei datori di lavoro, finalizzato a fornire a questi ultimi (analogamente con quanto avvenuto per l'armamento marittimo) le risorse necessarie a compensare la diminuzione di reddito effettivo subita da parte dei lavoratori: un'ulteriore testimonianza della notevole confusione che ha regnato su questa problematica.

Di conseguenza, almeno nella grande maggioranza dei casi, i datori di lavoro si sono dovuti far carico, interamente a loro spese, dell'intera imposta italiana mediante corrispondenti anticipazioni in favore dei dipendenti, destinate sì ad essere recuperate, dopo anche due o più anni, ma non senza un travaglio burocratico di notevole costo ed impegno e con un forte rischio di contenzioso visto che la documentazione, sempre diversa, che deve essere prodotta per provare il pagamento dell'imposta nei differenti Paesi esteri non sempre viene giudicata adeguata allo scopo dall'Amministrazione. Quando questa sorta di traslazione non era praticamente possibile, e cioè per quei lavoratori che non dipendono da aziende italiane ma da aziende estere, e che, come avviene ancora sicuramente in centinaia di migliaia di casi, specie in Europa, hanno mantenuto il proprio centro di interessi in Italia (perché ad esempio hanno lasciato la famiglia nel nostro Paese), la normativa in vigore dal 1° gennaio 2001 potrebbe determinare conseguenze socialmente gravissime, che solo l'intelligenza «politica» dell'Amministrazione, che non ha perseguito le suesposte «evasioni», ha evitato, almeno sinora, che si determinassero.

In effetti per sanare tali incongruità e risolvere altri problemi che sono sorti nel frattempo, fin dalla scorsa legislatura si è avvertita l'esigenza di un provvedimento meditato e organico che affrontasse in modo adeguato e coordinato tutta la problematica in questione.

Nelle presenti circostanze occorre prendere atto che sono venuti a maturazione mo-

tivi di urgenza che impongono di assecondare il processo di globalizzazione, che non ha alternative possibili se non si vogliono creare ulteriori difficoltà all'economia del nostro Paese. Le ragioni che spingono le aziende italiane ad operare sistematicamente e non occasionalmente all'estero richiedono che si favorisca il fenomeno che ne costituisce il solo presupposto operativo ed è rappresentato dalla mobilità di lavoratori dotati di particolari attitudini manageriali e tecniche. Anzi si può dire che, in questa fase dell'evoluzione dell'economia, lo stesso livello qualitativo di tale personale si sviluppa prevalentemente, se non esclusivamente, attraverso siffatta mobilità.

Quanto meno occorre che l'impresa italiana non sia penalizzata rispetto alle imprese degli altri Paesi europei con i quali è in competizione, sia in termini di costi fiscali (fra l'altro senza che l'erario ne abbia alcun reale beneficio) sia in termini di adempimenti burocratici che ostacolano la libertà economica delle imprese e la libera circolazione dei lavoratori.

Negli altri principali Paesi europei, pur nella variabilità delle norme locali, praticamente tutte le legislazioni prevedono per i lavoratori dipendenti un percorso non troppo arduo che porti alla caduta della imposizione fiscale nel Paese di residenza. Negli Stati nordici e nei Paesi Bassi, per esempio, è richiesto per far venire meno la tassabilità un solo semestre di permanenza all'estero, che diventa un anno quando non si dia evidenza del pagamento dell'imposta estera. In Gran Bretagna il periodo di lavoro all'estero deve prolungarsi, sempre nella previsione aziendale, per oltre un anno fiscale. In Francia il sistema privilegia le imprese nazionali che per gran parte delle attività svolte all'estero esentano da imposta i redditi di lavoro all'estero riferiti a periodi di più di 183 giorni, anche se trascorsi in trasferta. In Spagna l'esenzione riguarda dal primo giorno i redditi a carico di datori di lavoro stranieri o di stabili organizzazioni costituite all'e-

stero da imprese nazionali (la quasi totalità dei casi). Situazioni simili si verificano in Germania e Belgio.

È dunque arrivato il momento che le giuste esigenze dei lavoratori e delle aziende italiane si realizzino altrettanto efficacemente nell'ambito del «sistema Italia»; ma per assicurare questo sviluppo occorre sicuramente un aggiustamento dell'apparato legislativo esistente.

È quanto si propone il presente disegno di legge, la cui predisposizione, oltre a comportare un approfondimento delle condizioni di tipo normativo, previdenziale e fiscale offerte ai propri lavoratori espatriati negli altri Paesi europei, ha inteso tenere nel debito conto tutta la vasta esperienza maturata nel corso della passata legislatura.

Ovviamente resta particolarmente doverosa, specie nell'attuale contingenza economica, ogni azione volta ad evitare il sospetto del determinarsi di aree di elusione fiscale, fermo restando che l'espatrio dei lavoratori italiani non avviene certo nell'intento di eludere il fisco italiano. Nella loro qualità di lavoratori dipendenti, inoltre, essi non hanno praticamente alcuna possibilità di sfuggire all'imposizione fiscale locale, essendo il regolare pagamento delle imposte, nella maggior parte dei Paesi, condizione stessa per ottenere e mantenere i prescritti permessi di soggiorno e di lavoro ed essendo tale pagamento demandato praticamente per intero alle aziende in qualità di sostituto d'imposta.

In queste condizioni il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRE) italiana appare una seconda insostenibile tassa, che non a caso tutti i Paesi industrializzati evitano per i loro lavoratori all'estero mediante norme interne anche rigorose ma tese ad evitare questa insostenibile situazione, cui non rimedia sicuramente un credito d'imposta (come quello stabilito dall'articolo 21 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600), esigibile fra l'altro solo a dimostrazione della de-

finitività dell'imposta estera e cioè con grave ritardo.

L'aspetto forse più pericoloso, che è già stato evocato, è che l'unica strada rimasta ora a questi lavoratori per evitare la doppia tassazione sia proprio quella che si dovrebbe escludere, ossia quella di trasferire effettivamente, definitivamente ed irreversibilmente nel Paese di lavoro temporaneo, o in altro Paese diverso dall'Italia, che, come abbiamo visto accadere, abbia risolto differentemente questo problema, il centro dei propri interessi familiari, economici e sociali.

E ciò non per scelte spontanee, sempre legittime anche se non favorevoli per il nostro Paese, ma per scelte indotte da una legislazione che, a differenza di quella di altrove, non ha tenuto conto di tali conseguenze. Infatti per l'economia nazionale diventa essenziale che le esperienze acquisite nel corso dell'espatrio riverberino poi a vantaggio del nostro Paese, e ciò implica che quanto meno questa possibilità di «rientro» non sia ostacolata. I lavoratori interessati, infatti, sono principalmente ricercatori, *manager* e specialisti, che occupano posti chiave per la gestione del *business* ad ogni livello di responsabilità.

Nel formulare il presente provvedimento si è cercato dunque di conciliare le esigenze di un alleggerimento dei costi sopportati dalle aziende e dai lavoratori, nonché dell'apparato burocratico oggi in essere, con la massima cautela a circoscrivere l'esclusione dall'imposta italiana esclusivamente a personale che, in ragione della maggiore durata dell'espatrio, sia sicuramente già soggetto, senza alcuna possibilità di elusione, all'imposta estera. La durata di un anno intero consecutivo si colloca vicino agli *standard* europei più attenti ad evitare elusioni.

Il regime proposto lascia pertanto aperta per contratti esteri di durata inferiore all'anno l'attuale normativa previdenziale prevista dal comma 8-*bis* dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22

dicembre 1986, n. 917 (da sei mesi ad un anno) e quella del comma 8 (meno di sei mesi), con piena tassazione italiana. In tutti questi casi resta altresì in vigore il descritto sistema del credito d'imposta gestito dall'azienda, che però avrà peso assai minore e toccherà importi più limitati.

Non si è invece ritenuto di particolare rilevanza la condizione che il reddito da lavoro sia conseguito o meno in Paesi a cosiddetto regime fiscale privilegiato. È noto infatti che i Paesi oggi individuati come tali privilegino esclusivamente i redditi da capitale e non certo quelli da lavoro, che sono ovunque i primi ad essere colpiti.

Se si vuole comunque accennare a quelle rarissime situazioni in cui (ad esempio Arabia Saudita) non esiste alcun prelievo fiscale sui redditi di qualunque natura e pertanto tutti i lavoratori, anche europei o americani, sono esenti da qualunque imposta, tassare esclusivamente i lavoratori italiani significherebbe sottoporli ad una gravissima disegualità in quanto, come è evidente, i datori di lavoro scontano il non assoggettamento fiscale mantenendo le retribuzioni ad un livello più basso di quello al quale si collocherebbero in un altro Paese di corrispondente livello economico e sociale. Ben diverso rilievo, invece, come si diceva, ha la durata della dimora *in loco*, e ciò in tutti i Paesi, compresa l'Arabia Saudita, essendo criterio di riferimento largamente condiviso per tutti i lavoratori espatriati.

Per quanto riguarda il sistema di autorizzazioni preventive si è operato per far convivere il massimo di vigilanza, utile soprattutto in termini di sicurezza, con il massimo di deburocratizzazione.

Passando al campo previdenziale, molto in effetti è stato compiuto positivamente dal citato decreto-legge n. 317 del 1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398 del 1987, che, pur tenendo conto di una situazione sociale diversa (allora si parlava di emigrazione temporanea di maestranze italiane e non di mobilità indotta dalla globaliz-

zazione), in larga misura resta valido, garantendo ai lavoratori italiani la copertura previdenziale italiana, in pratica quando restino alle dipendenze di aziende italiane o collegate. Alcuni aggiornamenti sono tuttavia indispensabili sia per confermare la parità di tutte le situazioni di espatrio, indipendentemente dal Paese di destinazione, sia per realizzare una effettiva e sostanziale parità di trattamenti tra lavoratori italiani e lavoratori stranieri residenti in Italia e da qui chiamati ad espatriare a loro volta.

Occorre poi tenere conto di un fenomeno che riguarda un numero elevato di lavoratori e di Paesi di cui nessuna norma si è finora fatta carico. Si è detto della garanzia al mantenimento della copertura italiana: in effetti questa garanzia vale oggi soltanto per i Paesi non legati all'Italia da convenzioni di sicurezza sociale, ritenendosi che questi ultimi Paesi garantiscano una piena parità di condizioni. Questo non è più vero oggi, quando, soprattutto in connessione con l'allargamento dell'Unione europea, si applicano i regolamenti a Paesi che obiettivamente garanti-

scono per i propri lavoratori pensioni e tutele anche irrisorie e non realizzano quindi alcuna condizione di reciprocità con l'Italia.

È questa una situazione nuova, ma già in qualche modo prefigurata dalla richiamata sentenza della Corte costituzionale n. 369 del 19 dicembre 1985, che chiedeva al legislatore di porvi rimedio. Infatti i lavoratori italiani che operano in tali Paesi, se non si possono applicare loro le regole del distacco temporaneo che consentono il mantenimento temporaneo della copertura italiana, rischiano di restare senza alcuna reale copertura. A ciò si rimedia con una sorta di contribuzione volontaria, di cui le aziende italiane si devono far carico se vogliono far espatriare temporaneamente in questi Paesi i propri dipendenti. Soluzioni simili sono state del resto già previste in molti altri Paesi europei.

Per i motivi sopra esposti, si raccomanda la sollecita approvazione del presente disegno di legge, così da portare a compimento il percorso *bipartisan* già meritoriamente iniziato nella scorsa legislatura.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità e ambito di applicazione)

1. La presente legge si applica:

a) ai datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale;

b) alle società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, del codice civile;

c) alle società costituite all'estero, nelle quali persone fisiche e giuridiche di nazionalità italiana partecipano, direttamente o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale;

d) ai datori di lavoro stranieri che hanno reclutato lavoratori italiani nel territorio nazionale.

2. La presente legge non si applica ai lavoratori che operano in Paesi dell'Unione europea, ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 7, 8 e 9. Per i lavoratori in trasferta dall'Italia per un periodo di tempo non superiore a 183 giorni si applicano esclusivamente le disposizioni di cui agli articoli 3 e 4, comma 2.

Art. 2.

(Istituzione e disciplina dell'albo delle imprese che reclutano, trasferiscono o distaccano lavoratori italiani all'estero)

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un apposito albo delle imprese nel quale si iscrivono i datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1,

che intendono svolgere in Italia azione di reclutamento di lavoratori italiani da impiegare in attività di lavoro all'estero ovvero trasferirli o distaccarli all'estero, di seguito denominato «albo».

2. I datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, richiedono l'iscrizione all'albo, presentando al Ministro del lavoro e della previdenza sociale una domanda dalla quale risultino le condizioni economiche e normative che l'azienda si impegna a praticare nei confronti dei lavoratori italiani da impiegare all'estero, e in particolare:

a) la garanzia di un trattamento che rispetti le condizioni di cui all'articolo 5, da realizzare anche mediante il riconoscimento di adeguati trattamenti sostitutivi per gli aspetti diversamente regolati da norme locali di obbligatoria applicazione;

b) il riconoscimento, in modo separato, di un elemento addizionale e specifico del trattamento connesso allo svolgimento all'estero della prestazione. 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;

c) 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;

d) 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 prevista dall'articolo 37 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, 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;

e) una adeguata assicurazione con onere a carico del datore di lavoro per i rischi di

viaggio, nonché per gli altri rischi extraprofessionali, con polizza che assicuri, in caso di morte o di invalidità permanente o totale, un capitale pari ad almeno quattro volte la retribuzione annua.

3. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale verifica il rispetto delle condizioni previste dal comma 2 e concede l'iscrizione all'albo.

4. Se il Ministero del lavoro e della previdenza sociale non provvede nel termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda corredata dalla documentazione prescritta, la domanda si intende accolta. Tale termine è prorogato fino a novanta giorni quando entro il sessantesimo giorno il Ministero stesso abbia comunicato di dover procedere ad ulteriori accertamenti in merito.

5. L'iscrizione all'albo dà facoltà ai datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, di effettuare assunzioni e trasferimenti o distacchi per i Paesi esteri, esclusi quelli indicati dal Ministero degli affari esteri ai sensi dell'articolo 3, comma 4.

6. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'avvenuto espatrio, entro gli otto giorni successivi, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e al Ministero degli affari esteri.

Art. 3.

(Garanzia delle condizioni di sicurezza esistenti all'estero)

1. Il Ministero degli affari esteri accerta, attraverso la rete diplomatica e consolare, le condizioni generali di sicurezza esistenti all'estero.

2. Sulla base degli accertamenti di cui al comma 1, il Ministero degli affari esteri predispose uno specifico elenco relativo ai Paesi e alle aree geografiche critici, stabilendo altresì condizioni e cautele da rispettare in caso di presenza di lavoratori italiani in tali aree.

3. Qualora lavoratori italiani siano impiegati in Paesi o in aree inseriti nell'elenco di cui al comma 2, i datori di lavoro ne danno comunicazione entro ventiquattro ore al Ministero degli affari esteri, impegnandosi a rispettare le condizioni e le cautele stabilite, e comunicano al Ministero stesso gli spostamenti dei lavoratori interessati.

4. Il Ministero degli affari esteri può precludere la presenza di lavoratori italiani in determinati Paesi o aree geografiche, qualora ricorrano gravi ragioni di sicurezza.

5. I datori di lavoro sono civilmente responsabili in ordine agli infortuni extra professionali, derivanti dallo specifico rischio presente in un Paese, che potessero occorrere ai lavoratori durante la loro presenza in quei Paesi o territori preclusi alla presenza di lavoratori italiani, in base a quanto previsto al comma 4, o derivanti dal mancato rispetto delle condizioni e delle cautele dettate dal Ministero degli affari esteri per i Paesi o territori inseriti nell'elenco di cui al comma 2.

6. Le comunicazioni di cui all'articolo 2, comma 6, e al comma 3 del presente articolo possono essere effettuate in via telematica.

Art. 4.

(Sanzioni)

1. Il datore di lavoro che non ottemperi alle prescrizioni di cui all'articolo 2, comma 2, è punito mediante sanzione amministrativa di euro 100 per ogni dipendente espatriato, entro un massimo di euro 12.500.

2. Il datore di lavoro che non ottemperi alle prescrizioni di cui all'articolo 3 è punito con ammenda da euro 2.000 a euro 25.000 in relazione alla gravità della violazione.

Art. 5.

(Disciplina contrattuale collettiva)

1. I lavoratori italiani assunti in Italia per lo svolgimento di attività di lavoro subordi-

nato all'estero o ivi trasferiti o distaccati per lo stesso scopo hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello di cui avrebbero goduto in relazione ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza.

Art. 6.

(Disciplina previdenziale)

1. I lavoratori italiani assunti, anche all'estero, per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato fuori dal territorio nazionale, o ivi trasferiti o distaccati per lo stesso scopo, sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza e assistenza sociale:

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

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai lavoratori di cui al medesimo comma 1, che operino in Paesi con i quali l'Italia abbia stipulato convenzioni di sicurezza sociale. Tale deroga vale per le sole forme assicurative per cui è previsto un regime convenzionale internazionale.

3. Le tutele di cui al comma 1 trovano applicazione anche nei confronti di cittadini stranieri che risiedano e lavorino in Italia e siano trasferiti o distaccati all'estero alle dipendenze di uno dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1.

4. Il datore di lavoro alle cui dipendenze opera un cittadino italiano o un cittadino straniero di cui al comma 3, che svolge all'estero attività di lavoro dipendente, anche quando non sia tenuto all'applicazione nei suoi confronti delle tutele previdenziali ita-

liane, è comunque facoltizzato a iscrivere il lavoratore alle forme di previdenza e assistenza sociale di cui al comma 1, imputando, in questo caso, al dipendente la parte posta a suo carico dall'assicurazione stessa.

5. Alle assicurazioni sociali italiane nei confronti dei lavoratori all'estero si applicano gli articoli 3 e 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, e successive modificazioni.

Art. 7.

*(Mantenimento dei diritti previdenziali
integrativi acquisiti)*

1. La circostanza che il lavoratore sia trasferito o distaccato all'estero oppure che cessi l'attività in Italia 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. 8.

*(Modifica dell'articolo 3 del testo unico
delle imposte sui redditi di cui al decreto
del Presidente della Repubblica
22 dicembre 1986, n. 917)*

1. Dopo la lettera *b*) del 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, in materia di base imponibile, è inserita la seguente:

«*b-bis*) i redditi di lavoro dipendente e la quota di trattamento di fine rapporto derivanti da attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da dipendenti che soggiornano nello Stato estero nel quale compiono il proprio lavoro per un periodo superiore a dodici mesi consecutivi;».

2. La disposizione di cui al comma 1 entra in vigore a decorrere dal periodo di imposta immediatamente successivo alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 9.

(Imponibile previdenziale)

1. 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 di sicurezza sociale, anche indipendentemente dall'applicazione dell'articolo 7, continua ad essere determinata sulla base delle stesse retribuzioni convenzionali determinate in applicazione dell'articolo 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, e successive modificazioni, stabilite annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 10.

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati gli articoli 1, 2 e 2-bis del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

