

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1129

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BENVENUTO, LETTA**

Norme per la disciplina del lavoro all'estero

*Presentata il 28 giugno 2001*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Come forse non è molto noto il nostro Paese ha disciplinato fino a pochi anni or sono il fenomeno dell'espatrio con il testo unico dei provvedimenti sull'emigrazione e sulla tutela giuridica degli emigranti, di cui al regio decreto-legge 13 novembre 1919, n. 2205, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473. Allora l'emigrazione era un fenomeno sociale di un Paese che non disponeva di risorse tali da offrire possibilità di vita sufficienti, e quindi la ricerca di un posto di lavoro o, meglio, di una qualsiasi fonte di reddito veniva indirizzata verso aree geografiche (oltre Oceano) che offrivano migliori prospettive: fenomeno con caratteristiche molto simili a quanto stiamo vivendo oggi in Italia come Paese di immigrazione. Decine di milioni di italiani sono emigrati nel mondo con alterne vicende, talora molto favorevoli. A questi

italiani nel mondo oggi il nostro Paese ha finalmente concesso il diritto di voto in Italia.

Negli ultimi cinquanta anni del ventesimo 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 del tutto nuova, il fenomeno è rimasto a lungo disciplinato dal nostro ordinamento con il citato ed oramai de-

suetto testo unico di cui al regio decreto-legge n. 2205 del 1919, convertito dalla legge n. 473 del 1925.

Solo fatti occasionali hanno consentito una parziale e non sempre corretta disciplina giuridica di questa nuova emigrazione: In buona sostanza ciò è accaduto solo in occasione della sentenza della Corte costituzionale n. 369 del 19 dicembre 1985 con la quale si dichiarava la illegittimità costituzionale dell'articolo 1 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827 recante « perfezionamento 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 emanò un decreto-legge più volte reiterato per recepire la sentenza della Corte costituzionale, e finalmente la legge 3 ottobre 1987, n. 398, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, 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 ed è in parte sorpassato dagli eventi successivi.

Nello stesso periodo, confermando le prassi precedenti, ma dando alle stesse piena e conclusiva sanzione formale, con il testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che all'articolo 3, comma 2 recitava: « Sono in ogni caso esclusi dalla base imponibile (...) i redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto (disposizione abrogata dall'articolo 5 del decreto legi-

slativo 2 settembre 1997, n. 314), si escludeva dall'imposta italiana il reddito da lavoro dipendente estero, nel giusto presupposto che tale reddito fosse normalmente già assoggettato all'imposta estera.

Ciò avveniva con uno strumento legislativo analogo, anche se non coincidente, con quelli previsti dalle altre legislazioni europee.

Più recentemente, 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, è stato nuovamente affrontato il problema fiscale e previdenziale di questi espatriati anche per applicare nei loro confronti il principio essenziale e condiviso di armonizzazione degli imponibili contributivi e fiscali.

Probabilmente, anche con un ingiusto sospetto di evasione ed elusione da parte degli espatriati, sono state introdotte norme che, entrate in vigore il 1° gennaio 2001, stabiliscono l'imponibilità del reddito da lavoro dipendente all'estero e l'obbligo di ritenuta alla fonte da parte del datore di lavoro. Avviene tuttavia che, così come è previsto dal nostro ordinamento, la quasi totalità degli ordinamenti esteri dispone che i redditi di lavoro dipendente derivanti da attività lavorativa svolta nel proprio territorio siano nello stesso pienamente imponibili, anche quando il lavoratore sia fiscalmente residente in un altro Stato (nel nostro caso l'Italia). Per effetto delle nuove disposizioni si determina quindi una situazione di doppia contemporanea imposizione fiscale che, anche in presenza di convenzioni contro la doppia imposizione, viene limitata solo con il riconoscimento del credito d'imposta. Ma si tratta di un rimedio, peraltro solo parziale, che opera con grande ritardo (almeno due anni dopo, quando non in epoca ancora successiva) in occasione delle operazioni di conguaglio o della presentazione della denuncia dei redditi, che avvengano dopo l'accertamento della definitività dell'imposta estera. Nel frat-

tempo si determina, accanto alla ritenuta estera, anche quella italiana che, d'altra parte, pur rappresentando un peso insostenibile per il lavoratore, rappresenta, nella maggior parte dei casi, una entrata solo temporanea per l'erario, dal momento che per effetto del credito d'imposta gli importi versati dovranno essere rimborsati dall'amministrazione finanziaria. 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. Pareri di illustri accademici hanno tentato di chiarire il senso della nuova legge, senza successo fino ad oggi, in una situazione che in effetti, a voler seguire altre interpretazioni, che porterebbero ad una determinazione autonoma dei due imponibili nei Paesi legati all'Italia da convenzioni di sicurezza sociale, scardinerebbe l'armonizzazione fiscale e previdenziale, diventata un cardine del nostro ordinamento. La citata legge n. 342 del 2000, all'articolo 36, comma 4, ha abrogato, infine, prima che fosse entrato in vigore, 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, i due provvedimenti, della notevole confusione che ha regnato su questa problematica. Anche per sanare tali incongruità occorre un provvedimento meditato ed organico che consideri le tipicità della nuova emigrazione, definita spesso « emigrazione tecnologica », ed affronti in modo adeguato e coordinato tutta la problematica in questione.

Precedenti iniziative di analoga portata, in favore di questi lavoratori, dimostrano l'interesse del nostro Parlamento su questo delicato problema che condiziona lo svi-

luppo economico dell'impresa italiana e coinvolge almeno centomila lavoratori, tutti ormai di alta qualifica professionale.

Nel 1969 fu presentata alla Camera dei deputati dall'onorevole Venturoli ed altri la proposta di legge atto Camera n. 1869, recante « Norme sullo Statuto dei lavoratori italiani dipendenti da imprese nazionali all'estero ».

La storia di questa proposta di legge è agli atti del Parlamento; ma già negli anni Sessanta si avvertiva l'esigenza di una disciplina organica tuttora non soddisfatta.

Il 25 febbraio 1981 fu presentato alla Camera dei deputati il disegno di legge atto Camera n. 1628, dal Ministro degli affari esteri, di concerto con il Ministro di grazia e giustizia, recante « Norme per la tutela dei lavoratori dipendenti da imprese operanti all'estero ».

Varrebbe la pena di rileggere oggi la relazione e l'articolato che furono formulati dal relatore (onorevole Bonalumi), con una serie di ipotesi e di rielaborazioni dell'articolato, tenendo conto della proposta di legge, molto interessante, atto Camera n. 1227, a firma dell'onorevole Tremaglia e della proposta di legge, atto Camera n. 2938, dell'onorevole Maria Luisa Galli ed altri.

Le Commissioni riunite (III affari esteri e XIII lavoro) discussero l'ultimo testo che fu approvato in sede referente il 27 aprile 1983; ma intervenne, subito dopo, lo scioglimento del Parlamento e non se ne fece più nulla.

A seguito di quel serio tentativo di disciplinare globalmente un grande problema di progresso, oggi più pressante che mai, ci sono stati i due interventi importanti, ma frammentari, che hanno dato luogo alla emanazione della legge n. 398 del 1987, di alcuni articoli del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, e dell'articolo 36 della legge 21 novembre 2000, n. 342.

Nella presente circostanza occorre, a nostro avviso, prendere atto anche del processo di globalizzazione che, senza alternative possibili, se non determinanti il ristagno e l'emarginazione dell'economia del nostro Paese, spinge le aziende italiane

ad operare sistematicamente e non occasionalmente fuori dell'Italia. Questo fenomeno si basa, per la sua realizzazione concreta, sulla 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 tale mobilità. Per l'Italia si tratta di lavoratori essenziali per il proprio futuro sviluppo economico, per i quali occorre sicuramente garantire provvidenze ed interventi adeguati a quelli che tutti i Paesi industrializzati garantiscono ai propri cittadini, anche per evitare che i lavoratori interessati, in particolare nell'attuale regime europeo di libera circolazione della manodopera, possano porre, anche a parità di altre condizioni, la sede dei propri interessi economici e familiari in un Paese concorrente.

Anche se si tratta di un fenomeno difficilmente misurabile, lo stesso appare in qualche modo già in atto, essendo evidente a qualsiasi osservatore la presenza di lavoratori italiani di altissimo livello in altri Paesi industrializzati, ben inseriti nel processo di globalizzazione, ma la cui attività va ormai definitivamente a vantaggio degli altri Paesi che li hanno accolti, e che garantiscono loro, per il prosieguo della loro attività, le stesse agevolazioni previste per i lavoratori nazionali.

Questi accadimenti, soprattutto se fossero resi più frequenti dalla nuova non coordinata situazione legislativa, rischiano di impoverire gravemente il tessuto umano e sociale del nostro Paese, visto anche che obiettivamente nessuna azione è stata intrapresa in favore del fenomeno inverso, e cioè dell'immigrazione di personale straniero altamente qualificato, settore per il quale il nostro Paese è, almeno per il momento, molto meno attrezzato dei suoi concorrenti.

È sicuramente possibile, invece, che le giuste esigenze di sviluppo professionale ed economico dei lavoratori italiani si realizzino, altrettanto efficacemente, nell'ambito del « sistema Italia »; ma per as-

sicurare questo sviluppo occorrono sicuramente un aggiornamento dell'apparato legislativo esistente ed anche una rimediatazione dei provvedimenti adottati recentemente nel campo fiscale. Sicuramente questi provvedimenti si inseriscono nelle doverose azioni intraprese per evitare il determinarsi di aree di elusione fiscale, ma, a nostro avviso, non hanno tenuto conto della peculiare situazione dei lavoratori italiani in mobilità internazionale, soprattutto non considerando che quando tali lavoratori prestano attività continuativa ed esclusiva presso Paesi esteri non lo fanno certo nell'intento di eludere il fisco italiano. Nella loro qualità di lavoratori dipendenti, inoltre, come a tutti noto, essi non hanno alcuna possibilità di sfuggire all'imposizione fiscale locale, essendo il regolare pagamento delle imposte, nella maggior parte dei Paesi, condizione stessa per ottenere e per mantenere i prescritti permessi di soggiorno e di lavoro ed essendo il pagamento dell'imposta demandato praticamente per intero all'azienda in qualità di sostituto d'imposta.

In queste condizioni il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche 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 certamente un credito d'imposta (come quello stabilito dall'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986), esigibile, fra l'altro, solo a dimostrazione della definitività dell'imposta estera e cioè con improponibile ritardo.

L'aspetto più pericoloso è che l'unica strada indicata a questi lavoratori per evitare la doppia tassazione è proprio quella che si dovrebbe escludere, e cioè di trasferire effettivamente, definitivamente ed irreversibilmente nel Paese di lavoro temporaneo, o in altro Paese diverso dall'Italia, 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 degli altri Paesi, non ha tenuto conto di queste 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 ricercatori, *manager* e specialisti che occupano posti chiave per la gestione del *business*, ad ogni livello di responsabilità.

Nel 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 globalizzazione), in buona misura resta valida, garantendo ai lavoratori italiani la copertura previdenziale italiana, nella pratica, almeno nella quasi totalità dei casi, quando restino alle dipendenze di aziende italiane o collegate. Alcuni aggiornamenti sono tuttavia indispensabili sia per parificare, com'è logico, le situazioni di tutti i lavoratori espatriati (indipendentemente dal Paese di espatrio) sia per realizzare una effettiva e sostanziale parità di trattamenti tra questi lavoratori e quelli rimasti in Italia.

Occorre poi tenere conto di un fenomeno che, in futuro, riguarderà un numero sempre maggiore di lavoratori e di Paesi. Si è detto della garanzia al mantenimento della copertura italiana: in effetti questa garanzia vale oggi per i Paesi non legati all'Italia da convenzioni di sicurezza sociale, ritenendosi che tali Paesi garantiscono in effetti una piena parità di condizioni sociali. Questo non è più vero oggi, quando, per evidenti ragioni sociali ed economiche, si vuole allargare il novero delle convenzioni di sicurezza sociale a tutti i maggiori Paesi di origine degli stranieri presenti in Italia, Paesi che spesso garantiscono, per i propri lavoratori, pensioni e tutele obiettivamente irri-

sorie e che non realizzano quindi alcuna condizione di reciprocità con l'Italia.

È questa una situazione nuova, ma già in qualche modo la citata sentenza della Corte costituzionale n. 369 del 19 dicembre 1985, come detto all'origine della legge n. 398 del 1987, 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 l'ultrattività della copertura italiana, rischiano di restare senza alcuna reale copertura. Ed in effetti questa applicazione è resa oggi sempre più difficile. Anche il nostro Ministero del lavoro e delle politiche sociali tende ora ad escluderla nel caso il titolare del rapporto di lavoro sia, anziché la società distaccante, quella distaccataria (e cioè, come normalmente accade, una consociata od una *partner* dell'azienda nazionale), in attuazione di quella che oggi è in effetti la modalità più frequente di espatrio.

Altri problemi sono posti da alcuni adempimenti, come la preventiva autorizzazione all'invio di lavoratori all'estero, che ritardano la risposta economica delle aziende italiane agli accadimenti ed alle esigenze del mercato internazionale, rispetto a quelle che possono praticare le aziende degli altri Paesi del mondo, dove siffatte regole sono del tutto sconosciute e maggiore è la libertà di intrapresa. Nel formulare la presente proposta di legge si è tentato di conciliare le esigenze di un previo controllo e la giusta attenzione ai problemi della sicurezza con le necessità, anche molto importanti, della libertà economica. In particolare si è cercato di rimediare al fatto che lo stesso attuale regime di controllo non ha potuto riferirsi al personale in trasferta all'estero e quindi lascia del tutto prive di tutela proprio le presenze all'estero più soggette, come oggi quelle dei turisti, a situazioni di rischio.

Passando alla disamina dei vari articoli, si rileva che:

con l'articolo 1 è garantito 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 tutela della 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, per non parlare del trasferimento, 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 straniera. Un'ultima considerazione: il negare carattere retributivo al trattamento estero, come risulta sia dall'articolo 1, sia dall'articolo 2 della presente proposta a legge, appare un chiarimento assai opportuno, che non altera né deroga al principio della conservazione del trattamento economico acquisito. L'applicazione di tale principio sarebbe invece limitata al trattamento economico corrispondente alle mansioni svolte e non si estenderebbe ad erogazioni patrimoniali che hanno ragione d'essere esclusiva nell'esistenza di modalità del tutto estrinseche alla prestazione, come appunto il fatto di lavorare all'estero. Per la stessa ragione la determinazione di questo importo è lasciata, alla libera scelta aziendale, e quindi all'accordo delle parti, considerata, la necessità del consenso del lavoratore.

Con l'articolo 2 si prevede un obbligo di autorizzazione preventiva analogo a quello stabilito attualmente a carico dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma attraverso un'azione di controllo preventiva e riferita alle politiche generali della società che evita, in una situazione in cui l'aspetto della sicurezza è affidato ad altri meccanismi di accertamento, sia il reiterarsi all'infinito di verifiche inutili, sia i ritardi anche gravi che ne conseguono, e

che sono sicuramente di ostacolo allo sviluppo delle nostre attività all'estero. Una volta che l'azienda sia inserita in un apposito albo delle imprese internazionali da istituire presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (dal quale potrà essere esclusa in caso di inadempimento degli impegni assunti, salve le più gravi sanzioni che ad essa possono derivare) potrà rispondere senza ritardi alle esigenze operative, che oggi si possono presentare anche con immediatezza ed urgenza, non diversamente da quanto si verifica per le imprese degli altri Paesi industrializzati, che però ad esse possono rispondere senza ritardi. Rispetto alla situazione attuale il controllo riguarda in modo più puntuale le condizioni abitative, in analogia con quanto previsto per gli stranieri in Italia.

Con gli articoli 3 e 4, come si è già accennato, si affronta e si risolve in modo autonomo il problema della sicurezza, anche perché lo stesso, lungi dal riguardare oggi i soli lavoratori in contratto di lavoro estero, tocca, e forse in misura maggiore, il personale in missione ed i turisti. Si chiede dunque al Ministero degli affari esteri di dare 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. Gli strumenti informatici consentono una consultazione adeguata in tempo reale ed in effetti abbiamo supposto che ogni azienda prima di inviare il lavoratore all'estero controlli il sito che potrà essere istituito allo scopo. Assegnare lavoratori all'estero senza il rispetto dei divieti o dei controlli così stabiliti rappresenterà violazione della legge che sarà opportunamente sanzionata.

Particolare ed autonomo rilievo è stato dato all'obbligo di comunicazioni alla rappresentanza diplomatica italiana del Paese estero di lavoro, per quei Paesi dove la presenza di cittadini italiani è subordinata ad azioni protettive particolari; cosa che non può non essere ritenuta essenziale agli effetti della sicurezza ed il cui inadempimento è stato opportunamente sanzionato. Obiettivamente importante ed opportuna

per motivi statistici, e per la predisposizione di un'efficace banca dati, è la comunicazione alla direzione del lavoro (obiettivamente meno essenziale e quindi senza sanzioni per l'eventuale inadempimento).

Ulteriore tutela del lavoratore appare quella derivante dalla previsione di un'azione diretta in tale campo da parte di un soggetto naturalmente qualificato, come il Ministero degli affari esteri, per fornire informazioni sulle condizioni di vita e sull'ordinamento dei Paesi esteri, nonché contribuire ad organizzare corsi di formazione finalizzati a preparare all'espatrio, come avviene normalmente in diversi Paesi europei. 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 ri-

spettata. Fra l'altro non risultano impuntazioni 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 n. 317 del 1987 (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 n. 314 del 1997, 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 dalla legge n. 398 del 1987.

Per quanto concerne l'articolo 11 della proposta 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 dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 5 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, 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, 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, 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 12 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 relativamente 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 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 della proposta 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 alla presente proposta 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.

## PROPOSTA 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 allo stesso scopo, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo che sia complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza del lavoratore.

2. L'applicazione della legge dello Stato estero di lavoro, non può comunque privare il lavoratore della tutela assicuratagli dalle norme contenute nella presente legge.

## ART. 2.

1. Le imprese italiane ed estere, che intendono svolgere in Italia azione di reclutamento di lavoratori italiani da impiegare in attività di lavoro dipendente all'estero oppure che vogliono trasferirli all'estero, devono essere preventivamente iscritte in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è subordinata alla presentazione di una domanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dalla quale risultino le condizioni economiche e normative che il datore di lavoro si impegna a praticare per i lavoratori da impiegare all'estero.

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, 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;

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;

e) la previsione da parte del datore di lavoro di modalità di adempimento che garantiscano l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 13.

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

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. L'iscrizione all'albo autorizza le imprese, o i loro rappresentanti legali in Italia, ad effettuare i reclutamenti

e i trasferimenti per i Paesi esteri, ad eccezione di quelli indicati all'articolo 3, comma 1, lettera *a*), ed è a tempo indeterminato. Le autorizzazioni in essere, alla data di entrata in vigore della presente legge, concesse in forza del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, non perdono efficacia finché si protragga l'attività per la quale è stata concessa l'autorizzazione ed esclusivamente per tali specifiche attività.

6. 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 e può provvedere alla cancellazione dell'iscrizione qualora questi vengano meno.

### ART. 3.

1. Il Ministero degli affari esteri accerta, in relazione alle esigenze dei cittadini italiani, le condizioni di sicurezza esistenti all'estero. Su questa base il Ministero predispone e aggiorna un apposito elenco, nel cui novero sono inseriti:

*a*) i Paesi o i territori per i quali è esclusa la presenza di cittadini italiani;

*b*) i Paesi o i territori per i quali il Ministero degli affari esteri stabilisca condizioni o cautele particolari cui si debbano attenere i cittadini italiani che vi si recano e, in caso di lavoratori, le aziende che li impiegano.

2. Il datore di lavoro sarà civilmente responsabile in ordine agli infortuni extra-professionali, derivanti dallo specifico rischio paese, che potessero occorrere al lavoratore durante la sua presenza in Paesi o territori esclusi dalla presenza di cittadini italiani, in base a quanto previsto al comma 1, lettera *a*). Lo stesso vale per gli infortuni derivanti dal mancato rispetto delle condizioni e delle cautele dettate dal Ministero degli affari esteri per i Paesi di cui al comma 1, lettera *b*).

3. Il Ministero degli affari esteri opera inoltre in modo da poter dare, direttamente o tramite organizzazioni autorizzate, ai lavoratori italiani che ne facciano richiesta, informazioni sulle condizioni economiche, sociali, sanitarie, giuridiche e del mercato del lavoro dei Paesi esteri di destinazione. Il medesimo Ministero provvede ad organizzare corsi di formazione ed informazione riservati ai lavoratori destinati ad attività all'estero nonché alle loro famiglie.

#### 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 nei Paesi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *b*), 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 deve sempre assicurare la massima collaborazione con la rappresentanza diplomatica italiana compatibilmente con le possibilità della propria organizzazione all'estero, prendendo 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 nate dai 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. La giurisdizione italiana può essere convenzionalmente derogata dal datore di lavoro e dal lavoratore in favore di un giudice straniero o di arbitro estero. La deroga è inefficace se il giudice straniero o l'arbitro estero declinano la giurisdizione o, comunque, non possono conoscere della causa.

3. Il datore di lavoro e il lavoratore possono convenzionalmente stabilire che il loro contratto è 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 (pari a lire 4.840.675) e, solo nei casi più gravi e in caso di recidiva, con l'arresto da tre a sei mesi.

2. L'impresa che impieghi lavoratori italiani all'estero, in località che risultano nell'elenco di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *a*), è punita con l'ammenda di euro 5.000 (pari a lire 9.681.350).

3. L'impresa che non ottemperi all'obbligo di effettuare la comunicazione di cui all'articolo 4, comma 2, è punita con un'ammenda di euro 500 (pari a lire 968.135) per ogni lavoratore impiegato.

#### ART. 7.

1. Le norme degli articoli precedenti non si applicano in caso di espatrio in Paesi dell'Unione europea.

2. Per i lavoratori in trasferta dall'Italia si applicano soltanto le disposizioni di cui agli articoli 3 e 6, commi 2 e 3.

#### 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 Paesi 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. Le norme relative alle modalità di applicazione delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori all'estero saranno definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

#### ART. 10.

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 9 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 annualmente 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 aggiunta 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 alla lettera *a*) del comma 4; 4 per cento per i beni di cui alla lettera *c*) del medesimo comma; 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 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 obbligatoriamente assicurati alla previdenza italiana.

2. I contributi per l'assicurazione di cui al comma 1 saranno 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 saranno pagati dal datore di lavoro che potrà 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.

Lire 1000 = € 0,52



\*14PDL0011080\*