

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4365

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MANINETTI, ANNA MARIA LEONE

Disciplina del lavoro dipendente prestato all'estero

Presentata l'8 ottobre 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'impresa italiana nel quadro della globalizzazione dell'economia nel corso degli ultimi decenni, per consolidare ed espandere il proprio prodotto nella dimensione internazionale e nello stesso tempo per sostenere la ripresa economica, sta guardando con sempre maggiore tensione all'estero attraverso una forma di emigrazione nuova, cosiddetta « tecnologica », sia perché è vettore di tecnologia verso i Paesi emergenti sia perché è scambio di tecnologia tra i Paesi tecnologicamente avanzati.

L'origine di questa emigrazione, caratterizzata dall'espatrio per conto di grandi gruppi industriali, risale agli anni '50 del ventesimo secolo, e decennio dopo decennio è andata allargandosi impegnando tutti i settori merceologici delle nostre imprese: da quello delle costruzioni edili ed industriali e del petrolifero (ricerca,

produzione, raffinazione, trasporto, vendita) all'*engineering* in tutte le sue specificità e, più recentemente, al settore servizi, così detto « terziario tradizionale » e al terziario avanzato. Nella « *Ricerca sulla emigrazione tecnologica degli anni '80 in Italia* » commissionata dal Ministero degli affari esteri emerge il peso specifico di questo fenomeno, centrale per lo sviluppo dell'impresa e per l'esigenza di tonificare l'economia del Paese.

Il fenomeno dell'internazionalizzazione della nostra impresa agricola, industriale e di servizi, direttamente e per l'enorme indotto che determina, assicura occupazione a molte centinaia di migliaia di lavoratori ad ogni livello ed è assai spesso condizione di sussistenza e di vitalità non solo della grande impresa che si è proiettata nella conquista dei mercati mondiali, ma anche di quella media e piccola.

La globalizzazione socio-economica che si sta espandendo oramai in tutti i Paesi, ha accentuato il fenomeno dell'internazionalizzazione delle aziende, che avvertono l'esigenza di rivolgersi all'estero per non scomparire. Elemento essenziale dell'emigrazione tecnologica è la risorsa umana che ha un ruolo strategico e determinante per lo sviluppo di ogni *business* internazionale, strumento di grande ricchezza che sviluppa altresì solidarismo tra Paesi ad alto livello e cooperazione con quelli emergenti.

Nella citata ricerca sulla emigrazione tecnologica negli anni '80 in Italia viene identificato un profilo professionale dell'espatriato tipico per il « lavoro nel mondo »: si richiedono infatti competenze tecniche molto elevate, ma anche potenziali capacità di guida e di governo del lavoro altrui nonché trasferimento di *know-how*, oltre che di adattamento all'ambiente, spesso molto difficile, con grande propensione alla mobilità internazionale.

Il legislatore è stato purtroppo latitante nel costruire un organico *corpus juris* per supportare l'emigrazione tecnologica e per favorirne lo sviluppo. Una proposta di autonoma disciplina giuridica presentata alla Camera dei deputati, ma senza esito, risale addirittura alla fine degli anni '60.

Solo negli anni '80 il disegno di legge n. 1628, presentato alla Camera dei deputati, dal Ministro degli affari esteri di concerto con il Ministro di grazia e giustizia recante « Norme per la tutela di lavoratori dipendenti da imprese operanti all'estero », è arrivato all'esame delle Commissioni riunite: III (Affari esteri) e XIII (Lavoro), e in data 27 aprile 1983 è stato approvato in sede referente, ma lo scioglimento del Parlamento, intervenuto subito dopo, rese inutile il lavoro delle Commissioni, e del relatore onorevole Bonalumi che aveva raccolto e riunificato nel disegno di legge sopra citato proposte dell'onorevole Mirko Tremaglia, dell'onorevole Maria Luisa Galli ed altri.

L'iniziativa non ebbe successo ma evidenziò un modo trasversale di affrontare un problema che non è di un partito o di un altro ma del Paese, che attende dal-

l'emigrazione tecnologica il superamento di frequenti fenomeni di provincialismo e di individualismo. È un modo di affrontare il problema da imitare anche oggi quando, per una serie di fattori politici, il fenomeno è rimasto sostanzialmente ancora insoluto nonostante l'emanazione del decreto-legge n. 317 del 1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398 del 1987, parzialmente efficace, ma tuttora inidoneo a risolvere le problematiche dell'emigrazione tecnologica, di cui si avverte sempre più l'esigenza di una regolamentazione in tempi rapidi perché, come affermato da un nostro statista internazionale « o le imprese si internazionalizzano o assisteremo rapidamente all'ingresso di aziende nazionali nell'anagrafe di quelle morte o giacenti ».

Le problematiche sono molte e vanno affrontate con attitudine alla semplificazione normativa, con alta flessibilità e adattamento alla variabilità geo-economica nel rispetto delle garanzie costituzionali (si veda la relazione del professor Mattia Persiani al convegno del CNEL del 25 ottobre 2002), della disciplina internazionale contenuta nelle convenzioni tra Stati e con attenzione all'ordinamento giuridico italiano e a quello dei Paesi di immigrazione.

Infatti il riconoscimento costituzionale della libertà d'iniziativa privata economica (articolo 41 della Costituzione) comporta l'accettazione del pluralismo economico e sociale e garantisce nello stesso tempo tutela agli espatriati assicurando all'impresa la soddisfazione delle esigenze produttive.

Da ultimo di grande importanza appare questa nuova cultura della formazione permanente, non solo a livello scolastico ma di impresa, perché la risorsa umana, a livello imprenditoriale, dirigenziale e operativo, esca dal provincialismo e sia in grado di operare nel mondo sfuggendo ad ogni sorta di sciovinismo e di comportamento discriminatorio.

Passando all'esame degli articoli che compongono la proposta di legge si rileva quanto segue.

Con l'articolo 1 si intende garantire al lavoratore italiano all'estero, il cui rapporto di lavoro non si configuri come trasferta, per la quale resta in vigore la disciplina normativa e contrattuale italiana, un trattamento almeno uguale a quello previsto in Italia in base ai contratti collettivi di lavoro applicabili. La garanzia opera anche indipendentemente dal controllo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la formulazione adottata consente al giudice, eventualmente adito, un'azione più efficace di tutela del lavoratore. La determinazione della durata massima della trasferta garantisce da un uso improprio di questo istituto, uso che potrebbe in qualche misura vanificare le procedure di controllo stabilite dalla legge.

L'articolo 2 prevede una procedura di autorizzazione preventiva all'espatrio, snella e veloce nei tempi di attuazione, ispirata a principi di collaborazione tra pubbliche amministrazioni e imprese e pertanto più rispondente alle attuali necessità dell'emigrazione tecnologica. L'uso degli strumenti telematici che viene raccomandato e che riguarda tutti i procedimenti previsti dalla legge è volto al medesimo fine di sburocratizzare e velocizzare i procedimenti stessi. L'area di applicazione dell'obbligo di autorizzazione resta la medesima prevista dalla legge in vigore, riguardando lavoratori reclutati in Italia o trasferiti dall'Italia. Va comunque notato che la costituzione dell'Albo delle imprese previsto al successivo articolo 4 rende la procedura di autorizzazione, almeno per le aziende più impegnate nell'internazionale assai meno frequente di oggi, liberando il Ministero del lavoro e delle politiche sociali da compiti ripetitivi e oggi obiettivamente poco utili. Dovendosi infatti reiterate le domande di autorizzazione tutte le volte che inizia una nuova attività, può avvenire che la stessa azienda, anche riconoscendo sempre i medesimi trattamenti economici e normativi, debba ripetere le stesse procedure anche decine se non centinaia di volte l'anno, con inevitabili spese, ritardi ed errori.

Con l'articolo 3 si richiede al Ministero degli affari esteri di accertare le condizioni

generali di sicurezza dei diversi Paesi e di predisporre gli elenchi delle aree critiche. Il problema della sicurezza, relativamente al quale dal 1987 è stata sviluppata una grande ed utilissima esperienza, merita di essere affrontato in modo autonomo rispetto all'accertamento delle condizioni economico-normative. Come già in notevole misura viene fatto si chiede al Ministero di raccogliere e dare a tutti gli interessati informazioni adeguate dei Paesi dove è possibile che si verifichi la presenza di cittadini italiani, e di dare istruzioni vincolanti per i datori di lavoro riguardo ai comportamenti da tenere. Gli strumenti telematici consentono anche in questo caso effetti positivi immediati della nuova normativa permettendo anche al Ministero degli affari esteri di effettuare una mappatura in tempo reale delle presenze di cittadini italiani.

Analogamente a quanto si verifica per molti grandi Paesi industrializzati è anche previsto che, in via eccezionale, valutate ovviamente tutte le conseguenze, anche economiche del provvedimento, in determinate aree possa essere esclusa ogni presenza di cittadini italiani, lavoratori e non.

L'articolo 4 prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un Albo delle imprese nazionali e internazionali nel quale ogni azienda interessata può essere inserita nel rispetto di alcune condizioni. L'iscrizione all'Albo assume grande rilevanza anche pratica per le aziende esimendole dal dover seguire, ogni volta che si rende necessario un nuovo insediamento, le procedure della specifica singola autorizzazione. Una volta inserita nell'Albo, infatti, l'impresa ha la facoltà di inviare il proprio personale in contratto estero (nel rispetto ovviamente degli adempimenti prescritti dall'articolo 3 in materia di sicurezza), e si trova finalmente nella condizione di poter rispondere alle esigenze del *business* internazionale, dai tempi spesso assai brevi, con la stessa tempestività dei concorrenti degli altri Paesi industrializzati (che non prevedono alcun procedimento autorizzativo). L'iscrizione all'Albo comporta il rispetto

degli impegni assunti, il cui inadempimento comporta invece la cancellazione dell'impresa dal novero degli iscritti. È questa l'unica sanzione prevista per l'emigrazione tecnologica a differenza di quanto previsto dal citato decreto-legge n. 317 del 1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398 del 1987, che ancora fissa pene pecuniarie e detentive, anacronistiche e mai applicate.

Con l'articolo 5, ritenendo che iscrizione e cancellazione dall'Albo di cui all'articolo 4 abbiano un grande rilievo anche economico per le aziende, si è ritenuto, dopo aver previsto al medesimo articolo 4 tempi più dilatati per gli accertamenti e i chiarimenti connessi all'iscrizione, che, si ripete, avviene in principio una sola volta per ogni azienda internazionale, di affidare la tenuta dell'Albo, assieme ad altri compiti, ad una Commissione tecnica permanente ove sono rappresentati, oltre ai Ministeri interessati, anche le parti sociali. Alla Commissione è anche affidato il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 10. Un'alternativa logicamente possibile potrebbe lasciare il compito dell'iscrizione e della cancellazione all'Albo agli organi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, conferendo alla Commissione le responsabilità connesse ad un controllo di seconda istanza.

Con l'articolo 6 è confermata l'ampiezza della copertura assicurativa obbligatoria italiana. Si è però previsto che nei casi diversi da quelli di applicazione della normativa di autorizzazione, quando cioè si tratti di lavoratori italiani residenti all'estero già prima dell'inizio del rapporto di lavoro, che il più delle volte intercorre con aziende estere, il datore di lavoro possa adempiere all'obbligo di tutela anche mediante coperture previdenziali almeno equivalenti, previste obbligatoriamente nel Paese di lavoro o stabilite in modo autonomo, in maniera sostanzialmente conforme a quanto stabilito dalla sentenza della Corte costituzionale 19 dicembre 1985, n. 369, e dal parere del Consiglio di Stato del 12 novembre 1986, entrambi, come noto, all'origine del citato decreto-legge n. 317 del 1987 e di alcuni

importanti aspetti applicativi. Nella formulazione della norma si è anche cercato di renderla più compatibile con la normativa internazionale sulla legislazione applicabile (Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 e legge n. 218 del 1995 di riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato) pur senza privare i lavoratori italiani di alcuna tutela.

Nell'interesse dei lavoratori assunti in Italia è poi consentita anche a loro, sotto il controllo della citata Commissione, la possibilità di applicare sistemi assicurativo-previdenziali alternativi, anche privati, talora più favorevoli rispetto all'attuale (e futuro) sistema pensionistico italiano, che altrimenti sarebbero loro concretamente preclusi. In questo caso tuttavia, sia per tener conto delle esigenze solidaristiche del sistema italiano, sia dei problemi che, almeno in alcuni casi, potrebbero nascere in caso di totalizzazione delle coperture sostitutive con sistemi previdenziali esteri di Paesi convenzionati, si è previsto un congruo contributo di solidarietà interamente a carico delle aziende. Il sistema delineato presenta punti di contatto con le norme britanniche, che in questi casi prevedono l'applicazione delle cosiddette *Class contribution rates* di ammontare comunque inferiore alle 500 sterline annue.

Con l'articolo 7 si confermano in pratica tutte le modalità pratiche di applicazione della copertura assicurativa e previdenziale prevista dalla vigente normativa, che ha dato sostanziale buona prova. I soli cambiamenti riguardano l'applicazione di un medesimo criterio a tutti i lavoratori italiani all'estero, compresi quelli operanti in Paesi convenzionati, già previsto dall'articolo 36 della legge n. 342 del 2000, ma di applicazione controversa ed inoltre, ad evitare che il criterio delle retribuzioni convenzionali determini condizioni meno favorevoli nei confronti di singoli lavoratori, l'applicazione, ove porti effetti positivi per il lavoratore, dell'imponibile pari alla retribuzione che avrebbe ricevuto ove avesse continuato a lavorare in Italia. Questa condizione, come è evidente, può essere applicabile in con-

creto solo al personale trasferito dall'Italia e non a quello assunto *ad hoc* per l'estero.

Con l'articolo 8 si reintroduce l'esenzione fiscale in Italia a vantaggio dei redditi di lavoro prodotti all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto. Questo tema è ben noto al legislatore e tende a ripristinare una situazione di parità di trattamento fra tutti i lavoratori italiani espatriati. Ora infatti godono di un regime relativamente privilegiato (pagano le imposte nel Paese estero di lavoro e non anche in Italia) i lavoratori frontalieri e i marittimi imbarcati su navi battenti bandiera straniera. Ma lavorare a San Marino o sopra un *supply vessel* (nave per il rifornimento) non è molto meno disagiato o molto meno meritevole di considerazione che lavorare nel Chad o in Nuova Guinea o nelle piattaforme *off shore* della Nigeria. Eppure questi ultimi lavoratori, a differenza dei primi, pagano le imposte in tutti e due i Paesi, quello della fonte e quello della residenza. Va considerato inoltre che tutti i Paesi industrializzati determinano la caduta della tassazione interna quando il lavoro all'estero fa nascere l'obbligo per il lavoratore di pagare le imposte nel Paese di lavoro. L'Italia, che in precedenza uniformava la propria normativa a quella degli altri Paesi, dal 1° gennaio 2001 l'ha modificata prevedendo una seconda tassazione in Italia, con la conseguenza di rendere il lavoro italiano meno competitivo e di determinare (cosa che ancora non è stata ancora valutata appieno anche nel suo impatto politico) una doppia tassazione anche per i numerosi lavoratori italiani che prestano la loro attività in Germania, Paesi Bassi, Gran Bretagna, lasciando però la loro famiglia in Italia. Il provvedimento di esclusione dall'imponibile del reddito di lavoro all'estero, fra l'altro, non determina alcuna diminuzione reale delle entrate tributarie, perché il doppio pagamento di imposta sullo stesso reddito comporta un credito d'imposta in Italia tale da determinare la completa

restituzione dell'imposta italiana. Tra l'altro la nuova disciplina, entrata in vigore il 1° gennaio 2001 con effetto distortivo per le imprese e gli espatriati e senza incremento del gettito fiscale, secondo il parere *pro-veritate* del professor Giovanni Puoti, è viziata di incostituzionalità per eccesso di potere del legislatore delegato. Il nuovo provvedimento, invece, lascia immutate le entrate facendo risparmiare quindi soprattutto in termini di burocrazia, tempo e oneri finanziari per l'anticipazione della seconda imposta, destinata, come si diceva, ad essere prima pagata e poi ad essere restituita, ma dodici o ventiquattro mesi dopo, mediante il credito d'imposta.

Per i Paesi con regime fiscale privilegiato si prevedono maggiori cautele, lasciando in essere, come rimedio dell'eventuale doppia imposizione, il credito d'imposta.

Con l'articolo 9 si prevede un rimedio, in quei casi in cui i lavoratori espatriati italiani si trovano praticamente privi di tutela previdenziale. Per alcuni Paesi, infatti, come l'Argentina, la Turchia, il Venezuela, il Brasile, Paesi legati all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale, la normativa vigente consente il solo assoggettamento al regime locale, senza alcuna integrazione. Non rileva che il regime locale non garantisca praticamente nulla in termini di benefici pensionistici e di altri riconoscimenti previdenziali ed assistenziali.

Con l'articolo 10 si introduce, in caso di controversie, un preliminare tentativo di conciliazione stragiudiziale, ad opera della citata Commissione tecnica e forme di arbitrato rituale o irrituale obbligatorie prima di adire il giudice ordinario. Si tiene conto delle particolari esigenze di urgenza e di semplicità gestionale che presenta il lavoro all'estero, eliminando così la complessità di procedure processuali, presenti oggi nell'ordinamento giuridico internazionale, e i tempi troppo lunghi per la soluzione di conflitti in materia.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità e ambito di applicazione).

1. I lavoratori italiani reclutati in Italia per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato all'estero o ivi trasferiti 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 di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza.

2. La presente legge si applica a:

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

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

c) 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) datori di lavoro stranieri.

3. La presente legge non si applica ai lavoratori che espatriano in Paesi membri dell'Unione europea e ai lavoratori in trasferta in Stati non appartenenti all'Unione europea per un periodo di tempo non superiore a 183 giorni.

ART. 2.

(Autorizzazione preventiva per l'assunzione dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero).

1. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, in caso di assunzione in Italia o di

trasferimento all'estero di lavoratori italiani, devono presentare apposita richiesta di autorizzazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, inviandone copia al Ministero degli affari esteri.

2. La domanda di autorizzazione deve essere corredata dalla documentazione prescritta dalla normativa vigente in materia, allo scopo di accertare il rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, da realizzare anche mediante il riconoscimento di adeguati trattamenti sostitutivi, nonché la sistemazione logistica fornita, in rapporto alle condizioni di impiego.

3. Se il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede nel termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda, questa deve intendersi accolta. Tale termine è prorogato fino a sessanta giorni quando entro il trentesimo giorno il medesimo Ministero abbia comunicato di dover procedere ad ulteriori accertamenti in merito.

4. Ove possibile le comunicazioni di cui al presente articolo e le ulteriori previste dalla presente legge sono effettuate per via telematica.

ART. 3.

(Garanzia delle condizioni di sicurezza esistenti all'estero).

1. Il Ministero degli affari esteri è incaricato di accertare, 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 predispone 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 del presente articolo, i soggetti indicati all'articolo 1, comma 2, ne danno immediata comunicazione al Ministero degli affari esteri, im-

pegnandosi a rispettare le condizioni e le cautele stabilite, e comunicano altresì al Ministero stesso gli spostamenti dei lavoratori interessati.

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

ART. 4.

(Istituzione e disciplina dell'Albo delle imprese che reclutano o trasferiscono lavoratori italiani all'estero).

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito Albo delle imprese nel quale possono iscriversi i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, che intendono svolgere in Italia azione di reclutamento di lavoratori italiani da impiegare in attività di lavoro all'estero ovvero intendano trasferirli all'estero.

2. I soggetti interessati possono richiedere l'iscrizione all'Albo, presentando una domanda dalla quale risultano le condizioni economiche e normative che l'azienda si impegna a praticare nei confronti dei lavoratori italiani da impiegare all'estero.

3. L'iscrizione all'Albo comporta altresì il deposito di uno o più contratti di lavoro tipo, recanti la durata del contratto, le condizioni di ricettività della sede estera, la tipologia dell'attività, con particolare riferimento alle attività *off-shore* o comunque in aree di alto disagio, e la definizione dei singoli trattamenti economici e normativi.

4. Verificato il rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1 e dal comma 2 del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concede l'iscrizione all'Albo.

5. Se il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede nel termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda corredata dalla documentazione prescritta ai sensi del comma 3, la domanda deve intendersi 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.

6. La violazione di quanto disposto dall'articolo 1 e dal comma 2 del presente articolo può comportare la cancellazione dall'Albo.

7. L'iscrizione all'Albo esonera i soggetti indicati all'articolo 1, comma 2, dalla richiesta dell'autorizzazione indicata all'articolo 2 e dà facoltà agli stessi di effettuare assunzioni e trasferimenti per i Paesi esteri, ad eccezione di quelli indicati dal Ministero degli affari esteri in base all'articolo 3, comma 4.

8. Il datore di lavoro è tenuto comunque a comunicare l'avvenuto espatrio, entro i tre giorni successivi, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, inviandone copia anche al Ministero degli affari esteri.

ART. 5.

(Istituzione e compiti della Commissione tecnica permanente presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

1. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una Commissione tecnica permanente, presieduta da un rappresentante del Ministero stesso composta da rappresentanti delle Direzioni generali per l'impiego e per le politiche previdenziali del medesimo Ministero, da un rappresentante del Ministero degli affari esteri, da un rappresentante del Ministero delle attività produttive, nonché da rappresentanti delle parti sociali.

2. Alla Commissione di cui al comma 1 sono attribuiti: il compito di valutare l'esistenza delle condizioni per l'iscrizione all'Albo istituito ai sensi dell'articolo 4; di rilasciare le autorizzazioni di cui al comma 5 articolo 6; di accertare l'esistenza delle condizioni di cui all'articolo 9, comma 2; di operare il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 10 comma 1.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro

degli affari esteri e con il Ministro delle attività produttive, con decreto da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina la composizione e il funzionamento della Commissione di cui al comma 1, prevedendo altresì la documentazione che i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, devono produrre in conformità agli articoli 1, 2, comma 2, 3 e 4.

ART. 6.

(Obbligatorietà delle assicurazioni sociali per i lavoratori italiani all'estero).

1. I lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, sono obbligatoriamente iscritti alle forme di previdenza e assistenza sociale previste dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

2. I lavoratori italiani non compresi tra quelli di cui al comma 1 operanti all'estero sono esclusi dall'obbligo ivi previsto soltanto nel caso in cui il datore di lavoro ha autonomamente o per effetto dell'applicazione della normativa di legge del Paese estero, aderito a forme di previdenza e assistenza sociale che garantiscono benefici conformi a quelli stabiliti dall'ordinamento italiano.

3. Alle assicurazioni sociali italiane nei confronti dei lavoratori all'estero si applicano le disposizioni di cui agli 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.

4. Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione anche nei confronti di cittadini stranieri che risiedono e lavorano in Italia, e che sono successivamente trasferiti all'estero alle dipendenze di uno dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 2.

5. Per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, assunti con un contratto di lavoro di durata superiore a tre anni o a tempo indeterminato, la tutela previdenziale può essere garantita anche attraverso

assicurazioni private, previa autorizzazione della Commissione tecnica di cui all'articolo 5. Tale autorizzazione può essere concessa a condizione che tutti i rischi vengano tutelati in eventuale somatoria con quanto previsto dagli enti previdenziali locali, pubblici o privati, mediante trattamenti pari o superiori a quelli previsti dalla legislazione previdenziale nazionale, e che sia riconosciuto il diritto alla maturazione immediata dei benefici, senza alcuna condizione minima di durata della contribuzione.

6. I periodi contributivi di cui al comma 5 concorrono, al pari degli altri periodi contributivi relativi all'attività lavorativa prestata in Italia, alle totalizzazioni previste dalle convenzioni internazionali di sicurezza sociale.

7. Nel caso previsto dal comma 5, i datori di lavoro sono comunque tenuti al versamento all'Istituto nazionale dalla previdenza sociale di una contribuzione di solidarietà in misura pari al 5 per cento, da calcolare con riferimento alla base imponibile convenzionale di cui all'articolo 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, come da ultimo modificato dall'articolo 7 della presente legge.

ART. 7.

(Modifica all'articolo 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398).

1. Dopo il comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, e successive modificazioni, sono inseriti i seguenti:

« *1-bis.* La stessa base imponibile è applicata, senza discriminazioni, ai lavoratori operanti all'estero, ad esclusione dei casi di trasferta.

1-ter. Qualora la retribuzione convenzionale sia inferiore a quella che sarebbe spettata al lavoratore se, anziché

essere trasferito all'estero, avesse continuato a svolgere in Italia la propria attività lavorativa, i contributi dovuti sono calcolati su quest'ultima retribuzione, escludendo in ogni caso dalla contribuzione le indennità estero o le maggiori retribuzioni corrisposte in ragione delle diverse condizioni economiche e sociali del Paese estero ove è svolta l'attività ».

ART. 8.

(Modifica all'articolo 3 del testo unico 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, e successive modificazioni, in materia di base imponibile, 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 in territori diversi da quelli che per tali redditi prevedono un regime fiscale privilegiato individuati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze ».

ART. 9.

(Misure di tutela previdenziale).

1. Qualora, a seguito dell'applicazione di convenzioni stipulate dall'Italia con Paesi non appartenenti all'Unione europea, i lavoratori italiani siano assoggettati a norme previdenziali estere che non prevedono un'adeguata tutela previdenziale, i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, sono tenuti a garantire una copertura integrativa, anche con forme assicurative private ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 5. In tale ipotesi i soggetti stessi sono esentati dall'obbligo del versamento del contributo di solidarietà di cui al citato articolo 6, comma 7.

2. L'accertamento ai fini dell'attuazione del comma 1 è effettuato dalla Commissione tecnica prevista dall'articolo 5.

ART. 10.

(Risoluzione delle controversie).

1. In caso di controversie sorte dai rapporti di lavoro all'estero disciplinati dalla presente legge, è obbligatorio il ricorso al tentativo di conciliazione innanzi alla Commissione tecnica di cui all'articolo 5.

2. In caso di esito negativo della conciliazione esperita ai sensi del comma 1, le parti deferiscono la decisione della controversia ad un collegio arbitrale composto da tre arbitri, uno nominato dal datore di lavoro, uno nominato dal lavoratore, direttamente o tramite le organizzazioni sindacali interessate, e un funzionario degli uffici periferici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con funzioni di presidente.

3. Il collegio arbitrale di cui al comma 2, dopo aver effettuato un nuovo tentativo di conciliazione alla presenza delle parti, compone la controversia mediante lodo arbitrale.

4. Il ricorso alla procedura di cui al presente articolo è obbligatorio prima di adire l'autorità giudiziaria competente.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,26



14PDL0050580