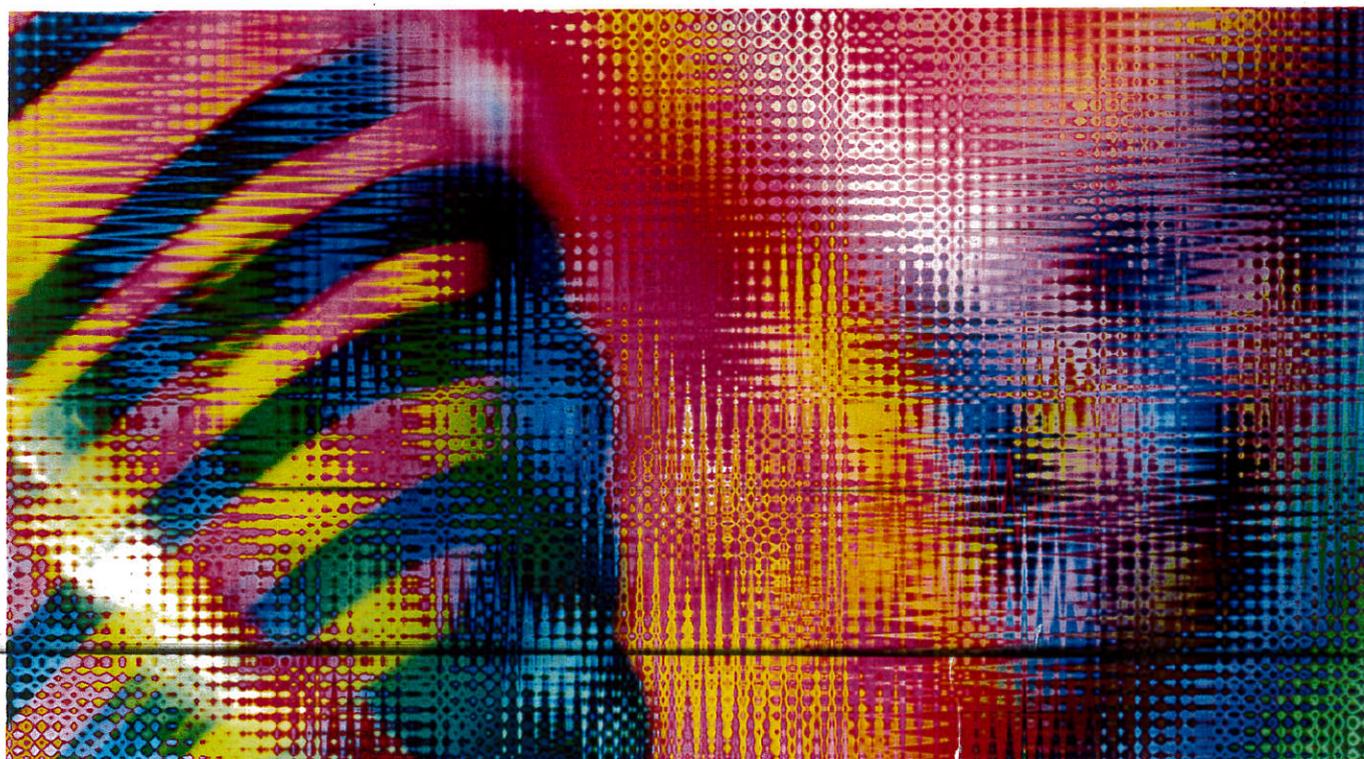


# 36 TaxPlanning

ASPETTI FISCALI, FINANZIARI E SOCIETARI DELLE ATTIVITÀ INTERNAZIONALI



ALESSANDRO DE MEO E FABIO ANTONACCHIO

**ESTENSIONE DEL REGIME CFC ALLE SOCIETÀ COLLEGATE  
RESIDENTI IN PAESI A FISCALITÀ PRIVILEGIATA**

GIANLUIGI D'ALFONSO

**IL TRUST ENTRA GRADUALMENTE NEL NOSTRO ORDINAMENTO**

EMANUELA FUSA

**IL PROBLEMA DELL'ESTEROVESTIZIONE**

ALFONSO GHINI

**CONVENZIONI INTERNAZIONALI: IL "TREATY SHOPPING"  
TRA ELUSIONE E LECITO RISPARMIO D'IMPOSTA**

MAURO MICHELINI, CLAIRE JOUSSEAUME E MIRIAM RODELLA

**CREA IMPRESA - SOCIALE. GUIDA PRATICA PER LA CREAZIONE  
D'IMPRESA IN ITALIA ED IN FRANCIA**

ALESSANDRO PEGORARO E MARCO SNICHELOTTO

**IL TRUST NELLA LEGISLAZIONE DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO.  
UN NUOVO RIFERIMENTO PER GLI OPERATORI ITALIANI**

GIANLUIGI D'ALFONSO ED EMANUELA FUSA

**WORLD NEWS**

# Crea impresa - sociale.

## Guida pratica per la creazione d'impresa in Italia ed in Francia

di Mauro Michelini, Claire Jousseume e Miriam Rodella

### Iniziare in Francia

#### 1. I dipendenti

##### 1.1. Le regole generali in materia sociale

L'assunzione di uno o più dipendenti può aver luogo dopo la creazione della società e la dichiarazione dell'attività tramite il CFE (Centre des formalités des entreprises) competente (in funzione dell'attività e del tipo di società).

Il CFE si occupa d'informare della creazione dell'impresa tutte le amministrazioni competenti (INSEE, equivalente dell'ISTAT; RCS, registro imprese tenuto dalla Camera di Commercio - Centro delle imposte; URSSAF, equivalente dell'INPS; ecc.) e l'INSEE attribuisce un numero Siren e Siret (equivalente al Codice fiscale) alla società.

Il registro di commercio e delle società o l'amministrazione competente invia una visura camerale "l'extrait K-Bis" che comprova l'immatricolazione della società.

##### 1.1.1. L'assunzione

Al momento dell'assunzione di un dipendente, il datore di lavoro è tenuto a predisporre alcuni documenti.

Il primo è la "DUE", Dichiarazione Unica d'Assunzione.

Questa deve essere compilata dal datore di lavoro e spedita all'URSSAF competente sulla base della sede della società.

Questa dichiarazione può essere effettuata sia tramite un formulario che invandola per via telematica tramite il sito dell'URSSAF ([www.due.fr](http://www.due.fr) o [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

Essa permette d'espletare più formalità in una sola volta:

- iscrizione del dipendente alla previdenza sociale, se non è già iscritto;
- iscrizione del datore di lavoro alla previdenza sociale se si tratta della prima assunzione;
- iscrizione alla cassa per la disoccupazione se si tratta della prima assunzione;
- adesione al servizio di medicina del lavoro;
- dichiarazione di assunzione del dipendente presso il servizio di medicina del lavoro in vista della visita medica obbligatoria;
- pre-redazione della dichiarazione annuale dei dati sociali (DADS) per via cartacea.

### 1.1.2. I contratti di lavoro

Il contratto di lavoro scritto non è sistematico, ma molti contratti collettivi lo prevedono come obbligatorio.

Il contratto di lavoro sarà validamente concluso solo se avrà un oggetto certo ed una causa lecita.

I principali tipi di contratti di lavoro sono quelli di seguito elencati:

Contratto a durata indeterminata: è la forma normale di contratto di lavoro. Può essere stipulato per assunzioni a tempo pieno o parziale. Sia il dipendente sia il datore di lavoro possono rescindere il contratto. Se la decisione è del dipendente, si tratta di dimissioni; se del datore di lavoro, si tratta di licenziamento economico o per motivi personali.

Contratto a durata determinata: è stipulato per una durata limitata e preliminarmente definita. Il ricorso a questo tipo di contratto è limitato ai seguenti casi:

- esecuzione di un lavoro preciso e temporaneo e limitatamente ai casi previsti dalla legge;
- stipulazione nel quadro di misure per l'impiego o per assicurare una formazione professionale.

Questo contratto termina ad una data fissata ed è rinnovabile una sola volta. La sua durata massima è prevista dalla legge e dipende dal caso per il quale si è fatto ricorso ad esso.

Il ricorso al contratto a durata determinata è da evitare per una semplice verifica dell'attitudine del lavoratore o per testare il mercato d'attività dell'impresa.

Alla scadenza del contratto, al dipendente è dovuta un'indennità di fine contratto. L'importo è uguale al 10% della remunerazione lorda totale corrisposta al dipendente.

"CNE" (contratto nuova assunzione): riguarda unicamente le imprese con meno di 20 dipendenti. Il dipendente beneficia in tutto e per tutto delle stesse disposizioni previste per un contratto a durata indeterminata. Non sono applicabili solamente le disposizioni relative al licenziamento o alle dimissioni per i primi 2 anni.

Particolarità di questo contratto: possibilità di risoluzione nei primi 2 anni, per volontà sia dell'imprenditore che del dipendente: dal punto di vista del diritto del lavoro non si tratta né di licenziamento né di dimissioni.

Il dipendente riceve un'indennità uguale all'8% della remunerazione lorda totale corrisposta dall'inizio del contratto. Questa indennità non è soggetta né all'imposta sui redditi né ai contributi sociali. In più l'imprenditore è tenuto a versare all'ASSEDIC (organismo che gestisce i sussidi per la disoccupazione e la formazione per il reinserimento dei lavoratori disoccupati) un contributo uguale al 2% della remunerazione lorda totale corrisposta.

Attenzione alla giurisprudenza in materia: in effetti, data la novità del contratto, ci sono contestazioni sulle non motivazioni di rottura del contratto nei primi 2 anni.

Contratto di professionalizzazione: è un contratto di lavoro in alternanza (il tempo è suddiviso tra la scuola e l'impresa) a durata determinata o indeterminata con un'azione di professionalizzazione.

Possono utilizzare questo tipo di contratto i ragazzi con un'età compresa tra i 16 ed i 25 anni, così come i disoccupati con età superiore ai 26 anni.

I beneficiari con età tra i 16 e i 25 anni sono remunerati in percentuale dello SMIC (salario minimo obbligatorio per legge) secondo la loro età ed il loro livello di formazione. I dipendenti di 26 anni ed

oltre percepiscono una remunerazione che non può essere inferiore allo SMIC né all'85% del salario minimo convenzionale.

L'impresa beneficia di più vantaggi, tra cui l'esonero dai contributi sociali (malattia, maternità, invalidità, vecchiaia, decesso), di infortunio sul lavoro e assegni familiari unicamente se il contratto è concluso con una persona di meno di 26 anni.

Stagista: non è un dipendente. In questo caso, non c'è contratto di lavoro, né stipendio, né visita medica, né iscrizione sul libro matricola, né applicazione della convenzione collettiva dell'impresa.

Lo stagista è inquadrato, nella maggior parte dei casi, da una convenzione firmata dallo stagista, dall'impresa e dalla scuola.

Lo stage non può durare più di 6 mesi se non è integrato da un piano di studi. Uno stage integrato non è soggetto a nessuna durata massima.

Lo stagista non percepisce uno stipendio, ~~ma una~~ gratifica gli deve essere versata obbligatoriamente se lo stage ha una durata di più di 3 mesi consecutivi. Questa gratifica non è soggetta a nessun contributo sociale se non eccede 360 euro al mese per un tempo pieno. Oltre questo livello, i contributi sociali sono dovuti sulla frazione eccedente tale importo.

Il numero di stagisti è abbastanza elevato in Francia, dato che il sistema scolastico prevede quasi sempre un periodo di stage.

### 1.1.3. Il "Tribunal des Prud'hommes"

Il "Tribunal des prud'hommes" è competente nelle controversie a livello individuale tra il dipendente e l'imprenditore. Esso è composto in parti uguali da dipendenti e imprenditori. Lo scopo del "Tribunal des prud'hommes" è di regolare i conflitti in modo amichevole e, all'occorrenza, di emanare una sentenza sul conflitto insor-

to. Non è competente in materia di problemi legati agli scioperi, ai licenziamenti collettivi o alla serrata dell'impresa.

Le parti devono essere presenti di persona, e possono o meno farsi consigliare ed assistere da avvocati.

In caso di contestazione o allorquando la maggioranza non viene raggiunta, è il presidente del "Tribunal d'instance" che dirige la controversia.

### 1.1.4. Il licenziamento

Il licenziamento può essere giustificato da:

- un motivo che attiene alla persona del dipendente: "motivo personale";
- un motivo che attiene a considerazioni economiche: "motivo economico".

In tutti i casi, il licenziamento deve essere giustificato da un motivo legittimo, serio e reale. Motivo personale, è per esempio il disaccordo tra l'imprenditore ed il dipendente sul modo di lavorare, il carattere delle persone ecc.

La procedura di licenziamento economico deve svolgersi obbligatoriamente nelle seguenti tappe:

- convocazione ed incontro preliminare con il dipendente con proposta di messa in opera di una convenzione personalizzata di reinserimento;
- notifica del licenziamento al dipendente tramite lettera raccomandata A/R almeno 7 giorni dopo l'incontro preliminare. Questa lettera deve spiegare i motivi economici, menzionare l'esistenza di una priorità di riassunzione, così come i termini di cui dispone il dipendente per contestare la regolarità del licenziamento;
- notifica del licenziamento all'autorità amministrativa (Direzione dipartimentale del lavoro) entro gli 8 giorni successivi all'invio della lettera di licenziamento al dipendente.

Differenti aiuti sono proposti all'imprenditore per l'assunzione di giovani e di disoccupati: in particolare, riduzioni o esoneri dei contributi sociali, crediti d'imposta, aiuti forfettari dello Stato ecc.

#### 1.1.5. L'orario di lavoro e le ferie

L'orario legale di lavoro in Francia è fissata in 35 ore settimanali (ossia 151,67 ore mensili per i dipendenti con retribuzione su base mensile). Questo è l'orario di riferimento a partire dal quale sono calcolati gli straordinari.

In pratica le 35 ore sono applicate nelle grandi imprese e nelle amministrazioni pubbliche. Nelle piccole e medie imprese l'orario di lavoro è rimasto spesso di 39 ore, la qual cosa implica solo una maggiorazione del 10% per gli straordinari effettuati oltre le 35 ore regolamentari.

Esistono orari massimi oltre i quali nessun lavoro effettivo può essere richiesto. Salvo deroghe particolari, essi sono:

- 10 ore al giorno;
- 48 ore alla settimana;
- 44 ore in media su un periodo di 12 settimane consecutive.

Inoltre i dipendenti devono comunque beneficiare di un riposo quotidiano minimo di 11 ore e di un riposo settimanale di 24 ore.

Una pausa minima di 20 minuti è obbligatoria per ogni periodo di lavoro quotidiano superiore a 6 ore.

Modifiche a questa durata legale dell'orario di lavoro possono essere apportate dalle convenzioni collettive.

Il diritto a ferie annuali spetta ad ogni lavoratore dipendente in Francia. Tranne in caso di disposizioni più favorevoli (convenzioni collettive), la durata delle ferie è di 2,5 giorni lavorativi (mensilizza-

ti) per mese di lavoro, ossia 30 giorni lavorativi mensilizzati all'anno.

L'indennità per le ferie è soggetta alle stesse regole applicabili al pagamento della retribuzione, e l'importo dell'indennità non può essere inferiore alla remunerazione che il dipendente avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato durante il periodo di ferie.

Sulla busta paga devono apparire la data delle ferie e l'importo dell'indennità corrispondente al periodo di paga considerato.

#### 1.1.5. Il salario minimo

Il salario minimo obbligatorio per legge (SMIC) è il salario orario al di sotto del quale, su tutto il territorio francese, è vietato retribuire un dipendente qualunque sia la sua forma di remunerazione. Dato che la contrattazione collettiva è debole in Francia e che spesso non incide sulla determinazione dei livelli di retribuzione, lo SMIC è il più basso livello di retributivo utilizzato in tutti i settori.

Lo SMIC è applicabile a tutti coloro che, nel settore privato, abbiano un'età di almeno 18 anni.

Dal 1° luglio 2006 l'importo lordo orario dello SMIC è pari a 8,27 euro.

Inoltre, le retribuzioni, in funzione della grandezza dell'impresa e del settore d'attività, sono spesso oggetto di negoziazione a livello d'impresa, di settore o di professione. In questo caso, sarà applicato lo stipendio minimo previsto dalla convenzione collettiva allorquando lo stesso superi lo SMIC.

#### 1.1.6. I sindacati

Il ruolo dei sindacati sul terreno di negoziazioni collettive è più debole in Francia che in Italia: è più forte nelle grandi imprese e nella pubblica amministrazione e più debole nelle piccole imprese.

### 1.1.7. L'indennità di disoccupazione

Possono presentarsi due situazioni:

- la disoccupazione parziale, che corrisponde ad una sospensione temporanea dell'impiego senza rottura del contratto di lavoro: se vengono rispettate tutte le condizioni, il dipendente ha diritto ad un'indennità specifica a carico dello Stato e, in certi casi, ad un'indennità complementare convenzionale a carico dell'imprenditore;
- la disoccupazione totale, che corrisponde ad una rottura del contratto di lavoro.

Il regime dell'indennità di disoccupazione riguarda in Francia tutti i datori di lavoro del settore privato e tutti i dipendenti assunti con un contratto di lavoro.

Ogni impresa avente uno o più dipendenti è iscritta all'Assedic territorialmente competente (Assedic locale, "GARP" nella regione parigina).

Le aliquote dei contributi Assedic sulle buste paga sono elevate, ma in contropartita c'è un servizio reso al lavoratore.

Questi organismi partecipano al servizio pubblico dell'impiego le cui attività principali riguardo ai soggetti in cerca di lavoro sono:

- il collocamento;
- l'indennità;
- l'inserimento;
- la formazione e l'accompagnamento.

L'Assedic versa ai dipendenti disoccupati un'indennità di disoccupazione chiamata "Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi", (ARE) la cui durata e il cui importo sono funzione di più parametri: da quanto tempo si è iscritti, età del dipendente e remunerazioni percepite.

Il dipendente deve aver lavorato come minimo per 6 mesi negli ultimi 22 mesi precedenti la fine del contratto di lavoro

per avere diritto all'indennità di disoccupazione.

Questa sarà versata da un periodo minimo di 7 mesi e uno massimo di 23 (36 mesi per una persona di più di 50 anni).

L'importo dell'indennità di disoccupazione è, in funzione del calcolo più vantaggioso al disoccupato, pari al:

- 40,4% dell'importo lordo dello stipendio giornaliero di riferimento (SRJ) + una parte fissa di 10,46 euro (al 1° luglio 2006);
- 57,4 % dell'importo lordo del SRJ.

In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad un minimo di 25,51 euro al giorno (al 1° luglio 2006).

L'RMI (Revenu d'Insertion Minimum) è un'indennità che garantisce un reddito minimo alle persone che non hanno nessuna risorsa.

Questa indennità, il cui importo massimo è di 433,06 euro al mese (per una persona sola), spetta a tutte le persone di più di 25 anni le cui risorse mensili sono inferiori a questo importo.

### 1.1.8. La busta paga e i contributi sociali

L'imprenditore deve obbligatoriamente rilasciare una busta paga per ogni dipendente (al più tardi al momento del pagamento dello stipendio).

Alcuni dati devono obbligatoriamente figurare sul documento:

- il nome, l'indirizzo, il numero d'immatricolazione, il numero Siret del datore di lavoro;
- il nome e la mansione del dipendente;
- l'URSSAF (o l'MSA) presso il quale sono versati i contributi sociali;
- la convenzione collettiva applicabile.

Sulla busta paga appaiono i vari elementi che compongono la retribuzione lorda (numero d'ore di lavoro, straordinari), i contributi sociali, gli importi non soggetti a contributi sociali (per esempio, rimborso spese professionali), il totale netto da pagare al dipendente, la data di pagamento ed eventualmente le date delle ferie usufruite durante il periodo di paga.

I differenti enti sociali sono:

- l'URSSAF, che raggruppa:
  - assicurazione malattia;
  - prestazioni di solidarietà;
  - assegni familiari;
  - FNAL (Fondo Nazionale d'Aiuto alla Locazione);
  - fondo pensione;
  - infortuni sul lavoro;
  - CSG (Contributo Sociale Generalizzato);
  - CRDS (Contributo per il Rimborso del Debito Sociale);
- l'Assedic, che raggruppa:
  - disoccupazione;
  - AGS o (FNGS);
- la pensione complementare, che raggruppa:
  - pensione complementare obbligatoria;
  - AGFF;
  - assicurazione decesso;
  - CET (per i quadri);
  - APEC (per i quadri);
  - tassa di previdenza patronale (per i quadri);
- tassa per l'apprendistato;
- tassa per la formazione.

## 1.2. Attività in Francia senza stabile organizzazione

### 1.2.1. Le pratiche e le formalità

Sulla base dell'art. 5 della convenzione

Francia-Italia, il dipendente non può firmare contratti in nome e per conto della società estera, altrimenti questa sarà riquilificata come stabile organizzazione.

Per essere identificata in Francia, la società deve ottenere un numero SIREN/SIRET (equivalente del Codice fiscale) compilando un formulario E0 con i dati anagrafici del dipendente, che sarà inviato al CFE (Centro di Formalità) competente al seguente indirizzo:

URSSAF du Bas-Rhin  
16, rue Contades  
67307 Schiltigheim Cedex

In seguito, l'URSSAF del Bas-Rhin attribuisce un numero SIREN e SIRET alla società in Francia ed immatricula il dipendente presso gli organismi francesi competenti, che sono:

- l'URSSAF di Strasburgo per i contributi di previdenza sociale;
- il GARP di Parigi per i contributi ASSEDIC;
- taitbout per la pensione complementare;
- eventualmente un'iscrizione per la previdenza complementare (non obbligatoria).

La società dovrà:

- redigere la busta paga;
- tenere aggiornato il libro matricola, il libro presenze, il registro degli infortuni sul lavoro;
- redigere i modelli trimestrali dei contributi;
- effettuare i pagamenti agli enti competenti.

*Caso particolare: cantiere di 12 mesi con trasferimento dei dipendenti dell'impresa italiana.*

L'impresa deve dichiarare preventivamen-

te (almeno 8 giorni prima dell'inizio del cantiere) l'attività del personale distaccato (cognome, nome, nazionalità, tipo di contratto ecc.) presso l'ispettorato del lavoro del luogo del cantiere (Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale) (vedi questionario allegato).

### 1.3. Attività in Francia con stabile organizzazione

#### 1.3.1. Le pratiche e le formalità

La stabile organizzazione è un'entità che giuridicamente l'art. 5 della convenzione Francia-Italia considera tale.

Nella fattispecie, si considerano stabili organizzazioni: una sede di direzione, una succursale, un ufficio, un'officina, un laboratorio, un cantiere di costruzione o di montaggio la cui durata supera i 12 mesi ecc.

#### Cantiere in Francia di durata superiore ai 12 mesi

Qualora il cantiere duri più di 12 mesi, ci sarà una stabile organizzazione sul territorio francese da un punto di vista giuridico. Le pratiche da svolgere sono differenti.

#### *Senza ufficio*

Per l'assunzione di un dipendente, la società dovrà effettuare le seguenti pratiche:

- ottenere un codice SIRET presso il CFE competente, ossia il Centro delle imposte competente in base al luogo del cantiere;
- ottenere un numero di partita IVA presso il Centro delle Imposte competente in base al luogo del cantiere;
- effettuare una dichiarazione unica d'assunzione presso l'URSSAF competente in base al luogo del cantiere.

In seguito l'impresa dovrà:

- redigere la busta paga;
- tenere aggiornato il libro matricola, il libro presenze, il registro degli infortuni sul lavoro;
- redigere i modelli trimestrali dei contributi;
- effettuare i pagamenti agli enti competenti;
- dichiarare e pagare l'IVA mensilmente o trimestralmente (secondo l'importo del volume d'affari del cantiere sul territorio francese);
- fare la dichiarazione annuale IS (imposta sulle società) (formulario 2065);
- pagare l'IS;
- fare la dichiarazione DEB (equivalente del modello Intrastat) se del caso.

#### *Caso particolare di personale distaccato per la durata del cantiere*

L'impresa deve dichiarare preventivamente (almeno 8 giorni prima dell'inizio del cantiere) l'attività del personale distaccato (cognome, nome, nazionalità, tipo di contratto ecc.) presso l'ispettorato del lavoro del luogo del cantiere (Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale).

**In caso di distacco inferiore a 8 giorni**, non vengono applicate le norme francesi sull'importo minimo dello stipendio e sulla durata minima delle ferie annuali.

In caso di distacco superiore a 8 giorni, vengono applicate le norme francesi sull'importo minimo dello stipendio e sulla durata minima delle ferie annuali.

**Caso particolare del settore della costruzione** per lavori di montaggio iniziale o di prima installazione di un bene: possono essere accordate alcune deroghe in materia di ferie se il dipendente beneficia di condizioni equivalenti nel suo paese d'origine.

**Previdenza sociale:** per una durata inferiore ai 12 mesi il dipendente deve essere in possesso del formulario E101 che lo esonera dall'obbligo d'iscrizione alla previdenza sociale francese. Oltre i 12 mesi, il datore di lavoro è tenuto ad iscrivere il dipendente alla previdenza sociale francese. Può essere ottenuta una deroga presso il CLEISS, e in questo caso, il dipendente sarà in possesso del formulario E102.

**Con ufficio – Succursale**

La succursale è una struttura non autonoma (ossia dipendente dalla società madre).

Le società estere che creano sul territorio dello Stato francese una succursale con un carattere di stabilità sono assoggettate alla legge francese ed hanno l'obbligo di:

- immatricolarsi al CFE competente, ossia la Camera di Commercio o dei mestieri del luogo dell'ufficio, del negozio, della fabbrica, del laboratorio ecc.;
- ottenere il numero SIRET presso lo stesso ente;
- ottenere un numero di partita IVA intracomunitaria dal CDI (Centro delle imposte) del luogo dell'ufficio, del negozio, della fabbrica, del laboratorio ecc.;
- dichiarare e pagare l'IVA mensilmente o trimestralmente (secondo l'importo del volume d'affari del cantiere sul territorio francese);
- fare la dichiarazione annuale IS (imposta sulle società)(formulario 2065);
- pagare l'IS;
- depositare il bilancio annuale presso la Camera di Commercio;
- fare la dichiarazione DEB (equivalente del modello Intrastat) se del caso.

*Caso particolare del personale*

Una dichiarazione preventiva deve

essere fatta all'inizio dell'attività del personale distaccato (cognome, nome, nazionalità, tipo di contratto ecc.) presso l'ispettorato del lavoro del luogo del cantiere (direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale).

**In caso di distacco di durata inferiore a 8 giorni,** non vengono applicate le norme francesi sull'importo minimo dello stipendio e sulla durata minima delle ferie annuali.

In caso di distacco superiore a 8 giorni, vengono applicate le norme francesi sull'importo minimo dello stipendio e sulla durata minima delle ferie annuali.

**Caso particolare del settore della costruzione** per lavori di montaggio iniziale o di prima installazione di un bene: possono essere accordate alcune deroghe in materia di ferie se il dipendente beneficia di condizioni equivalenti nel suo paese d'origine.

**Previdenza sociale:** il dipendente deve essere in possesso del formulario E101 che lo esonera dall'obbligo d'iscrizione alla previdenza sociale francese per una durata inferiore ai 12 mesi. Oltre i 12 mesi, il datore di lavoro è tenuto ad iscrivere il dipendente alla previdenza sociale francese. Può essere ottenuta una deroga presso il CLEISS e in questo caso il dipendente sarà in possesso del formulario E102.

**1.4. Le scadenze annuali (per tutte le società e tutti i casi precedentemente citati)**

Una sola volta:

- DUE (Dichiarazione unica d'assunzione) che deve essere fatta al più tardi il 1° giorno di lavoro del dipendente;
- iscrizione presso i differenti enti competenti: URSSAF, ASSEDIC, Ente pensionistico complementare;

### 1.7. Caso particolare: assunzione di uno straniero (fuori UE)

I dipendenti di nazionalità estera che desiderano lavorare in Francia devono essere in possesso di un permesso di soggiorno regolare, così come di un'autorizzazione di lavoro per esercitare sul territorio francese, tranne per i cittadini dell'Unione

mentre lo statuto di non residente fiscale. Regola generale: la ritenuta alla fonte è calcolata a scaglioni (tasso 0%, 12% e 20%). A partire dal 2006, l'abbattimento dell'imponibile forfettario del 20% è soppresso.

Nella tabella che segue sono riepilogati gli scaglioni e i tassi applicabili.

Tassi applicabili	Limite degli scaglioni secondo il periodo al quale si riferiscono i pagamenti				
	Anno	Trimestre	Mese	Settimana	Giorno/frazione di giorno
0% Importo minore di	13170 €	3293 €	1098 €	253 €	42 €
12% da	13170 €	3293 €	1098 €	253 €	42 €
a	38214 €	9554 €	3185 €	735 €	122 €
20% Importo maggiore di	38214 €	9554 €	3185 €	735 €	122 €

Europea, o di uno dei paesi dello Spazio economico europeo (Norvegia, Liechtenstein e Islanda) o della Svizzera per i quali non è invece necessaria alcuna autorizzazione.

Questa autorizzazione deve essere richiesta alla direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale

### 1.8. Caso particolare: non residenti fiscali in Francia soggetti alla ritenuta alla fonte

Secondo l'art. 182 A del CGI (Codice generale delle imposte), una ritenuta alla fonte è applicata dal soggetto erogante domiciliato o stabilito in Francia sulle somme che hanno un carattere di salario o di stipendio remuneranti un'attività esercitata in Francia da una persona non fiscalmente ivi domiciliata.

Tuttavia l'applicazione di questa ritenuta è sempre subordinata alle regole previste a questo riguardo nelle convenzioni internazionali firmate con la Francia concer-

La dichiarazione ed il pagamento della ritenuta alla fonte devono essere effettuati dal soggetto erogante riempiendo il modello 2494 ed inviando lo stesso con il pagamento alla tesoreria delle imposte competente del soggetto erogante.

#### Eccezioni

**Missione temporanea:** non sono soggetti alla ritenuta alla fonte i redditi di lavoro dipendente se le 3 condizioni sono riunite:

- il beneficiario soggiorna in Francia per la missione per un periodo non eccedente i 183 giorni nel corso dell'anno fiscale;
- le retribuzioni sono pagate dal datore di lavoro che non ha il domicilio fiscale in Francia;
- il costo delle retribuzioni non è sopportato da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha in Francia.

**Lavoratori frontalieri:** nessuna ritenuta è da applicare sugli stipendi versati ai

lavoratori frontalieri aventi il domicilio fiscale in Belgio, Germania, Svizzera (tranne Ginevra), Spagna, Italia (Piemonte, Liguria e Val d'Aosta). In effetti le convenzioni fiscali concluse con questi paesi prevedono che i lavoratori frontalieri non sono imponibili che nello stato del loro domicilio fiscale.

**Regole particolari:** sono previste dalle convenzioni per ciò che concerne le retribuzioni pubbliche, le retribuzioni versate ai professori, studenti così come ai dipendenti esercenti la loro attività a bordo di una nave, di un aeromobile operante nel traffico internazionale.

## 2. I lavoratori autonomi

I lavoratori non dipendenti beneficiano di una tutela previdenziale specifica. Questa comporta:

- un fondo malattia e maternità obbligatorio;
- un fondo pensione secondo la categoria professionale, comprendente una copertura di base obbligatoria e fondi pensione e previdenza complementari facoltativi.

### 2.1. Gli artigiani e i commercianti

È considerato artigiano chi esercita un'attività indipendente di produzione, di trasformazione, di riparazione o di prestazioni di servizi (solo o con meno di 11 dipendenti). L'artigiano dipende dalla Chambre des Métiers et de l'Artisanat. Lo statuto giuridico dell'attività condiziona la protezione sociale dell'artigiano.

Sono soggetti al regime dei lavoratori autonomi (artigiani e commercianti):

- l'imprenditore individuale;
- l'amministratore socio unico di una SRL a socio unico (EURL);
- il socio unico non amministratore esercente un'attività all'interno di una

SRL a socio unico (EURL);

- l'amministratore socio maggioritario di una SRL (in funzione dell'attività esercitata) (SARL);
- l'amministratore, appartenente ad un consiglio d'amministrazione, che rappresenta i soci maggioritari di una SRL (in funzione dell'attività esercitata) (SARL);
- il socio maggioritario non amministratore esercente un'attività all'interno di una SRL (SARL);
- tutti i soci di una SNC;
- l'(gli) accomandatario(i) di una SCS (società in accomandita semplice).

Sono soggetti al regime dei dipendenti:

- l'amministratore non socio che è remunerato da una SRL a socio unico in funzione dell'attività esercitata (EURL);
- l'amministratore socio minoritario di una SRL remunerato in funzione dell'attività esercitata (SARL);
- l'amministratore appartenente ad un consiglio d'amministrazione, che rappresenta i soci minoritari di una SRL (in funzione dell'attività esercitata) (SARL);
- il socio minoritario remunerato in funzione dell'attività specifica esercitata all'interno di una SRL (SARL);
- l'(gli) accomandante(i) di una SCS (società in accomandita semplice) in funzione dell'attività specifica esercitata.

Tutti i lavoratori autonomi sono soggetti ad un regime di previdenza sociale specifico ed obbligatorio. È il luogo d'attività dell'impresa che determina l'appartenenza al regime di previdenza sociale francese e non il luogo della sede legale.

### *I contributi*

Sono versati all'URSSAF:

- i contributi per gli assegni familiari;

- la CSG (Contribution sociale généralisée);
- la CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale);
- la CFP (Contribution à la formation professionnelle); ne sono esentati gli artigiani.

I contributi obbligatori per l'assicurazione malattia, per la maternità e per le indennità giornaliere sono versati ad un ente assicurativo o mutualistico (scelto da una lista di enti comunicata dalla CFE).

I contributi per la pensione obbligatoria (di base e complementare) per l'invalidità o il decesso sono versati all'AVA (per gli artigiani) o all'Organic (per i commercianti).

A partire dal 2006, le tre casse di protezione sociale dei lavoratori autonomi (AVA, Organic e cassa d'assicurazione malattia dei lavoratori autonomi) saranno sostituite dal RSI (Regime sociale dei lavoratori autonomi). In futuro, questo organismo sarà l'interlocutore unico dei lavoratori autonomi per la protezione sociale.

I contributi sociali sono calcolati sulla base dei redditi professionali comunicati (entro il 1° maggio di ogni anno) all'ente d'assicurazione malattia competente.

Il calcolo è effettuato in due tappe:

1. i contributi per l'anno in corso (anno n) sono calcolati a titolo previsionale sulla base del reddito professionale dell'anno n - 2;
2. nel momento in cui è conosciuto il reddito professionale dell'anno n (anno n + 1), si procede ad una regolarizzazione definitiva dei contributi dell'anno n.

Per i tassi dei contributi obbligatori, vedi tabella alla pagina seguente.

Per i redditi inferiori a 4.336 euro (per l'anno 2006):

- > esonero dei contributi personali per gli assegni familiari e della CSG/CRDS, così come del contributo per la formazione professionale.

## 2.2. Le professioni liberali

L'attività liberale può derivare da una nomina effettuata dall'autorità pubblica (es.: notaio) o derivare da un ordine professionale (es.: farmacista).

L'attività professionale è considerata liberale se non è assimilata ad un'attività di lavoro dipendente, o indipendente nei settori dell'artigianato, del commercio, dell'industria e dell'agricoltura.

Lo statuto giuridico scelto dal professionista condiziona la protezione sociale.

Attenzione, non tutti gli statuti sono compatibili con alcune professioni.

Sono soggetti al regime delle professioni liberali:

- l'amministratore socio maggioritario di una Selarl (Società d'esercizio liberale a responsabilità limitata);
- l'amministratore, appartenente ad un consiglio d'amministrazione, che rappresenta i soci maggioritari di una Selarl;
- il socio maggioritario non amministratore esercente un'attività all'interno di una Selarl;
- i soci non dipendenti degli studi professionisti associati (SCP).

Sono soggetti al regime dei dipendenti:

- l'amministratore socio minoritario salariato di una SELARL;
- l'amministratore, appartenente ad un consiglio d'amministrazione, che rappresenta i soci minoritari di una SELARL (in funzione dell'attività esercitata);
- il socio minoritario remunerato non partecipante alla gestione di una SELARL;
- il socio titolare di un contratto di lavoro di uno studio professionale (SCP).

### TASSI e BASI DI CALCOLO

CONTRIBUTI	TASSI e BASI DI CALCOLO	
	Artigiani	Commercianti/Industriali
<b>OC/RSI</b>		
Malattia e maternità	0,60% (fino a 31 068 euro)	5,90% (fino a 155 340 euro)
Indennità giornaliera	0,50% (fino a 155 340 euro)	
<i>Contributi minimi</i>	870 euro all'anno (per redditi inferiori a 12 427 euro)	
<b>URSSAF</b>		
Assegni familiari	5,40% (totale dei redditi)	
CSG/CRDS	8,00% (totale del reddito + contributi sociali obbligatori)	
Formazione professionale		0,15% (base di 31 068 euro)
<b>AVA/ORGANIC/RSI</b>		
Pensione di base	16,65% (fino a 31 068 euro)	
<i>Contributi minimi</i>	379 euro all'anno (per redditi inferiori a 1 606 euro)	371 euro all'anno (per redditi inferiori a 1 606 euro)
Pensione complementare	7,00% (fino a 124 272 euro)	6,50% (fino a 93 204 euro)
Invalità decesso	2,00% (fino a 31 068 euro)	1,50% (fino a 31 068 euro)
<i>Contributi minimi</i>	128 euro all'anno (per redditi inferiori a 6 424 euro)	96 euro all'anno (per redditi inferiori a 6 424 euro)

Tutte le professioni liberali dipendono da un regime di protezione sociale specifico ed obbligatorio. È il luogo d'attività della professione liberale che determina il collegamento con il regime di previdenza sociale francese, e non il luogo della sede legale.

- a nessun regime se la sua attività non è retribuita.

### Confronto Francia/Italia/Svizzera

#### Contributi sociali

### 2.3. Caso particolare: l'amministratore, il presidente del consiglio d'amministrazione, il consigliere

L'amministratore è soggetto:

- al regime degli artigiani-commercianti in qualità d'amministratore socio maggioritario;
- al regime dei dipendenti in qualità d'amministratore socio minoritario.

Il presidente del consiglio d'amministrazione è soggetto al regime dei dipendenti a causa dell'esercizio della sua funzione all'interno dell'impresa.

Il consigliere è soggetto:

- al regime dei dipendenti se è dipendente nell'impresa per l'attività specifica esercitata all'interno della società;

Confronto delle aliquote dei contributi sociali in % sullo stipendio lordo tra Svizzera/Francia/Italia.

Nota bene: i non residenti fiscali francesi non sono soggetti ai contributi CSG (Contribution sociale généralisée) e CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale).

	CH	FR	IT
<b>Pensione</b>	19.70%	26.15%	32.70%
<b>Disoccupazione</b>	2.00%	6.63%	1.61%
<b>Malattia</b>	0.00%	13.55%	2.44%

### Imposta sulle persone fisiche

In Francia ed in Svizzera l'imposta sui redditi è dovuta dalle persone fisiche sulla base del reddito netto imponibile annuale, che deve essere dichiarato e pagato l'anno successivo (n + 1).

	Svizzera			Francia			Italia		
	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %
Pensione	11.15	8.55	19.70	15.6	10.55	26.15	23.81	8.89	32.70
Disoccupazione	1.00	1.00	2.00	4.19	2.44	6.63	1.61		1.61
Assegni familiari	1.50		1.50	5.4		5.4	0.68		0.68
Malattia			-	12.8	0.75	13.55	2.44		2.44
Maternità	0.13	0.13	0.26			-	0.24		0.24
TFR			-			-	0.2		0.2
Tassa apprendistato			-	0.5		0.5			-
Tassa formazione			-	0.55		0.55			-
Csg et Crds			-		8	8			-
Contribuzione Autonoma			-	0.3		0.3			-
FNAL aiuto alla locazione			-	0.1		0.1			-
<b>Totale</b>	<b>13.78</b>	<b>9.68</b>		<b>39.44</b>	<b>21.74</b>		<b>28.98</b>	<b>8.89</b>	
		<b>23.46</b>			<b>61.18</b>			<b>37.87</b>	

In Italia, invece, l'imposta sui redditi è prelevata alla fonte dal datore di lavoro che versa per conto del dipendente l'imposta all'amministrazione fiscale italiana.