

CREA IMPRESA - SOCIALE

Guida pratica

per la

creazione d'impresa

in Italia ed in Francia

1° Edizione
Ottobre 2006

SOMMARIO

A – INIZIARE IN ITALIA

A.1- I dipendenti

1.1- le regole generali in materia sociale

- 1.1.1 - l'assunzione
- 1.1.2 - Le convenzioni collettive
- 1.1.3 - i contratti
- 1.1.4 - i licenziamenti
- 1.1.5 - L'orario di lavoro - le ferie
- 1.1.6 - Lo stipendio minimo
- 1.1.7 - I sindacati
- 1.1.8 - L'indennità di disoccupazione - mobilità
- 1.1.9 - La busta paga – i contributi sociali
- 1.1.10 - Il TFR

1.2 - Attività in Italia senza stabile organizzazione

- 1.2.1 - le pratiche e le formalità

1.3 - Attività in Italia con stabile organizzazione

- 1.3.1 le pratiche e le formalità

1.4 – Le scadenze annuali

1.5 - Caso particolare Espatrio / distaccamento

1.6 - Caso particolare d'assunzione di un dipendente dei 10 nuovi paesi dell'UE

1.7 - Caso particolare d'assunzione di uno straniero (fuori UE)

A.2- I lavoratori assimilati al lavoro dipendente : la legge Biagi

2.1 – Contratto di collaboratore a progetto / a programma

2.2 – La riforma della legge Biagi

2.3 – Collaborazione occasionale / Lavoro autonomo occasionale

A.3- I lavoratori autonomi :

3.1 - gli artigiani / commercianti

3.2 - professioni liberali

3.3 - casi particolari : l'amministratore, il Presidente del Consiglio di amministrazione, il Consigliere

B – INIZIARE IN FRANCIA

B.1- I dipendenti

1.1 - le regole generali in materia sociale

- 1.1.1 - l'assunzione
- 1.1.2 - i contratti
- 1.1.3 - il tribunale dei « Prud'hommes »
- 1.1.3 - il licenziamento
- 1.1.4 – l'orario di lavoro – 35 ore – le ferie
- 1.1.5 – Salario minimo (Smic)
- 1.1.6 - I sindacati
- 1.1.7 - La disoccupazione
- 1.1.8 - La busta paga – i contributi sociali

1.2 - Attività in Francia senza stabile organizzazione

- 1.2.1 le pratiche e le formalità

1.3 - Attività in Francia con stabile organizzazione

- 1.3.1 le pratiche e le formalità

1.4 – Le scadenze annuali

1.5 - Caso particolare Espatrio / distaccamento

1.6 - Caso particolare d'assunzione di un dipendente dei 10 nuovi paesi della UE

1.7 - Caso particolare di assunzione di uno straniero(fuori UE)

1.8 – Caso particolare di non residenti fiscali in Francia soggetti alla ritenuta alla fonte

B.2- I lavoratori autonomi :

2.1 - gli artigiani / commercianti

2.2 – le professioni liberali

2.3 - casi particolari : l'amministratore, il Presidente del Consiglio d'amministrazione, il Consigliere

C – COMPARAZIONE ITALIA / FRANCIA / SVIZZERA

C.1 - Contributi sociali

C.2 - Imposte

A – INIZIARE IN ITALIA

Al contrario della Francia dove esiste un « codice del lavoro » che raggruppa tutte le regole del mondo del lavoro (leggi, decreti, regolamenti ecc...), in Italia il diritto del lavoro non è regolamentato ne da un codice ne da un testo unico raggruppante le differenti norme (leggi o decreti)

Pertanto le fonti del diritto del lavoro si trovano nelle direttive europee, nella convenzione OIL « Ufficio Internazionale del Lavoro », nella costituzione, nelle leggi dello Stato ed in particolare nello “Statuto dei lavoratori” L.20 maggio 1970 n.300, nelle leggi regionali, nelle convenzioni collettive nazionali, regionali (se esistono) e dell’impresa.

1 – I DIPENDENTI

1.1- le Regole generali in materia sociale

1.1.1 - L’assunzione :

Il datore di lavoro è tenuto ad alcune formalità al momento dell’assunzione di un dipendente, ossia :

- compilare e inviare entro 5 giorni dall’assunzione il modello «C/ASS » all’ente competente (Centro per l’Impiego) sulla base della sede della società

Il datore di lavoro è tenuto a conservare e ad aggiornare la seguente documentazione:

- libro matricola
- libro degli infortuni sul lavoro
- libro presenze
- modulo per le detrazioni per i carichi di famiglia

Questi differenti registri devono essere vidimati e numerati cronologicamente con l’autorizzazione dell’INAIL

1.1.2 - Le convenzioni collettive :

Le convenzioni collettive fanno parte integrante delle relazioni tra il datore di lavoro ed i dipendenti e regolamentano il lavoro.

La convenzione collettiva ha valore di legge tra le parti.

La convenzione collettiva applicabile è definita in funzione della categoria professionale del lavoratore corrispondente all’attività dell’impresa.

1.1.3 - I contratti di lavoro :

Il contratto di lavoro non è obbligatoriamente scritto, ma è preferibile che lo sia. Il contratto di lavoro sarà valido solo se contiene un oggetto ed una causa lecita.

I principali contratti di lavoro in vigore in Italia sono :

* Il contratto di lavoro a durata indeterminata : questo tipo di contratto è la forma normale del contratto di lavoro. Un periodo di prova può essere richiesto dal datore di lavoro (6 mesi al massimo per i quadri , 3 mesi al massimo per i dipendenti senza funzioni di direzione).

* Il contratto di lavoro a durata determinata : è stipulato per una durata limitata e preliminarmente definita. Nel contratto devono apparire esplicitamente le ragioni per le quali si è fatto ricorso ad un contratto a durata determinata così come il suo termine che deve obbligatoriamente essere scritto. Non esiste una durata massima imposta per legge, ciò nonostante la durata massima del rapporto di lavoro con il datore di lavoro non può eccedere i 3 anni. Il rinnovo del contratto non è consentito che una sola volta nel limite dei 3 anni e anche nel rinnovo del contratto stesso deve essere fatto riferimento alla ragione per la quale è stato fatto ricorso a questo tipo di contratto.

I diritti del lavoratore con un contratto a durata determinata sono gli stessi che quelli di un lavoratore con un contratto a durata indeterminata per ciò che concerne le ferie, la 13ma mensilità, il TFR, la eguale remunerazione a fronte di eguale lavoro.

Al termine del contratto di lavoro a durata determinata, non è prevista un'indennità di fine contratto.

* Il contratto d'apprendistato è stato completamente ridefinito dalla riforma Biagi sia nella forma che nel contenuto.

Esistono 3 tipi di contratto d'apprendistato in funzione del percorso di formazione:

- 1- per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione previsto dalla legge per tutti fino a 18 anni
- 2- professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione
- 3- per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di formazione di alto livello.

Ma questi sono ancora allo stato attuale soggetti all'approvazione delle parti sociali ed alla contrattazione collettiva (che non ha ancora avuto luogo).

* Stagisti : Gli stagisti sono utilizzati pochissimo in Italia a causa del fatto che nessuna norma giuridica inquadra questo tipo di posizione nell'impresa.

1.1.4 - Il licenziamento

2 tipi di licenziamento :

- 1- licenziamento individuale
- 2- licenziamento collettivo

Tutte le imprese che hanno meno di 15 dipendenti possono licenziare secondo la procedura del licenziamento individuale e questo senza che vi siano particolari procedure da seguire. Il datore di lavoro deve riconoscere fino ad un massimo di 6 mensilità al dipendente licenziato. Se il datore di lavoro non vuole pagare queste mensilità è tenuto a giustificare il licenziamento ma questo non lo dispensa, nella maggior parte dei casi, dal versare comunque queste mensilità. Altrimenti il dipendente può fare ricorso alla commissione esistente che decide sul licenziamento.

Oltre i 15 dipendenti, l'impresa che intende licenziare è tenuta ad utilizzare una procedura più complessa (articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori) con l'obbligo di giustificare il licenziamento.

Se il licenziamento non è giustificato, il datore di lavoro è spesso tenuto a versare delle mensilità (d'accordo con il dipendente o in disaccordo secondo la sentenza resa dalla Pretura del lavoro che è un'entità del Tribunale) o a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro.

Nella procedura di licenziamento collettivo, il datore di lavoro è tenuto ad avere un incontro con i sindacati e l'amministrazione al fine di cercare di trovare una soluzione alternativa al licenziamento. Se nessun accordo è stato trovato, la procedura si conclude con la messa in mobilità dei dipendenti.

I dipendenti che sono stati messi in mobilità possono pretendere un'indennità che è calcolata sulla base del trattamento CIGS per una durata determinata in base all'età del dipendente e del suo luogo di lavoro.

L'assunzione di un dipendente che è in mobilità è molto conveniente per l'impresa perché questa beneficia dell'esonero dei contributi sociali fino al termine della mobilità (vedi punto 1.1.8)

1.1.5 – L'orario di lavoro – Le ferie – i permessi

Il tempo legale di lavoro è fissato a 40 ore settimanali.

Le ferie sono di minimo 5 settimane per anno di lavoro. Le convenzioni collettive possono prevedere una durata minima superiore, o dei criteri di calcolo dei giorni (festivi o feriali) o delle regole particolari in caso di concordanza con dei giorni festivi. Questi sono pagati a parte come un giorno lavorativo.

Le ferie, che non sono state godute entro i 18 mesi successivi al loro periodo di maturazione, sono perse tranne che nel caso di dimissioni o di licenziamento: in questo caso vengono pagate al dipendente.

I permessi sono un numero di ore accordate al dipendente. Sono da un minimo di 70 ore ad un massimo di 120 ore (secondo le convenzioni collettive). Questi permessi possono essere presi in ore o convertiti in giorni.

I permessi non goduti entro i 6 mesi successivi al loro periodo di maturazione (scadenza 30 giugno) saranno pagati al dipendente.

1.1.6 – La retribuzione minima

La retribuzione minima è il risultato della contrattazione collettiva tra le parti sociali (datori di lavoro, sindacati ecc...) che si traduce nella convenzione collettiva in una griglia di salari ufficiali validi erga omnes. Di fatto, esistono tanti salari minimi quante convenzioni collettive (per grandi settori d'attività).

La rivalutazione delle tabelle salariali è effettuata ad ogni rinnovo della convenzione collettiva.

1.1.7 - I sindacati

I sindacati vigilano al rispetto delle regole e delle condizioni di lavoro all'interno delle imprese. Il ruolo dei sindacati nelle imprese è molto importante in Italia e molto sviluppato in tutti i tipi d'impresa ed in tutti i settori d'attività.

2 sistemi d'organizzazione sindacale possono essere presenti nelle imprese :

- l'RSA "Rappresentanze Sindacali Aziendali" : l'RSA può essere costituita per iniziativa dei dipendenti nelle imprese industriali e commerciali di più di 15 dipendenti. Sono escluse le imprese di meno di 15 dipendenti, nonché i datori di lavoro non imprenditori (associazioni, studi professionali ecc..)
- l'RSU "Rappresentanze Sindacali Unitarie" : l'RSU può essere costituita nelle imprese appartenenti al settore industriale che occupano in ciascuna unità produttiva più di 15 dipendenti.

L'unità tra i 3 sindacati più rappresentativi (CGIL, CISL, UIL) è molto importante e reale in Italia.

1.1.8 - L'indennità di disoccupazione

In Italia esistono :

- l'Indennità di mobilità
- la Disoccupazione.

L'indennità di mobilità è attribuita ai dipendenti, compresi i soci delle cooperative di lavoro, ai dipendenti a domicilio, che sono stati licenziati secondo una procedura di riduzione del personale particolare e che godono dei seguenti requisiti :

- che ci sia stata iscrizione sulle liste regionali,
- che l'impresa abbia una certa anzianità,
- che sia stata effettuata domanda all'INPS da parte dell'impresa che desidera licenziare.

I dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori occasionali e quelli con un contratto a durata determinata sono esclusi da questa procedura.

L'importo e la durata di questa indennità è in funzione dell'ultimo stipendio percepito, dell'età e del luogo di lavoro del dipendente.

La durata minima è di 12 mesi e quella massima è di 36 mesi (per un dipendente di età di + di 50 anni).

L'importo minimo sarà pari al 100% dell'ultimo stipendio per i primi 12 mesi e all'80% a partire dal 13° mese.

La Disoccupazione è attribuita a tutte le persone che ne hanno fatto richiesta e che soddisfano le seguenti condizioni:

- aver lavorato almeno 2 anni,
- avere 1 anno di versamento di contributi sociali nei 2 anni che precedono la domanda.

La domanda deve essere effettuata dall'ex-dipendente all'INPS.

L'indennità attribuita sarà versata per un periodo massimo di 180 giorni.

L'importo dell'indennità è del 40% dello stipendio lordo medio degli ultimi 3 mesi precedenti il periodo di disoccupazione.

1.1.9 –La busta paga – i contributi sociali

Il datore di lavoro è tenuto a fornire una busta paga al dipendente e la remunerazione corrispondente. Gli elementi della busta paga firmata dal datore di lavoro o contrassegnata dal timbro dello stesso, devono essere i seguenti:

- il cognome, il nome e la qualifica del dipendente,
- il periodo di riferimento della busta paga,
- tutti gli elementi che compongono lo stipendio (compresi gli assegni familiari)
- i contributi sociali e le ritenute fiscali (contributi sociali e ritenute alla fonte)

I differenti contributi sociali sulla busta paga sono i seguenti :

Sono versati all'INPS :

	Dipendenti	Collaboratori a progetto o a programma	Collaboratori Coordinati e Continuativi (Co.Co.Co)
Pensione	32.70%	17.70%	17.70%
Disoccupazione	1.61%	0.00%	0.00%
TFR	0.20%	0.00%	0.00%
assegni familiari	0.68%	0.50%	0.50%
Malattia	2.44%		
Maternità	0.24%		
	37.87%	18.20%	18.20%

All'INAIL è versato il premio infortuni sul lavoro una volta all'anno.

Il tasso è applicato sulla massa salariale ed è in funzione del settore d'attività.

Esempio :

- Lavoro d'ufficio (rischio elettrico delle macchine d'ufficio): 0,4% del costo della massa salariale
- Fabbrica con utilizzo di macchinari-utensili : 3% della massa salariale
- Trasportatori : 8% della massa salariale

1.1.10 –Il TFR

Il TFR è un'indennità di fine rapporto. Questa indennità è obbligatoriamente versata al dipendente sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni. Questa non sostituisce l'eventuale indennità di licenziamento.

Il datore di lavoro è tenuto ad accantonare ogni anno un importo equivalente allo stipendio lordo annuale diviso per 13,5.

Tutti i 31 dicembre l'importo dell' accantonamento al TFR annuale globale deve essere rivalutato secondo i seguenti coefficienti: 1,5% fisso + 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi (definito dall'ISTAT).

1.2 – Attività in Italia senza stabile organizzazione

1.2.1 - le pratiche e le formalità

L'assunzione di un dipendente:

Sulla base dell'articolo 5 della Convenzione Francia-Italia, il dipendente non può firmare dei contratti in nome e per conto della società straniera, altrimenti questa verrà riquilificata in stabile organizzazione.

Per essere identificata in Italia, la società deve ottenere un codice fiscale da parte dell'Agenzia delle Entrate. A tal fine la società deve avere un indirizzo in Italia per la corrispondenza: questo potrà essere fatto attraverso un commercialista o il consulente del lavoro per domiciliare la società straniera.

In seguito, la società dovrà aprire una posizione presso l'INPS competente utilizzando sia l'indirizzo di corrispondenza sia l'indirizzo del luogo del cantiere, se esiste, o del dipendente.

La società dovrà :

- redigere delle buste paga senza le ritenute fiscali.
 - Il dipendente dovrà effettuare lui stesso le formalità di dichiarazione e di pagamento dell' imposta sul reddito.
- tenere aggiornato il libro matricola, il libro presenze e quello degli infortuni sul lavoro.
 - Questi libri devono essere vidimati dall'INAIL (i primi 2) e dall'ASL (l'ultimo)
- redigere i modelli mensili dei contributi sociali (DM10/2),
- redigere i modelli EMENS (equivalenti della DADS, ma mensili)
- effettuare il pagamento agli organismi competente attraverso il modello F24,
- redigere la dichiarazione 770
- redigere la dichiarazione CUD per i dipendenti.

Casi particolari di cantiere di meno di 12 mesi con trasferimento di dipendenti dell'impresa francese

L'impresa deve dichiarare all'INAIL la sua presenza sul territorio italiano con l'indirizzo del luogo del cantiere così come la lista dei dipendenti che lavoreranno nel cantiere ed un'attestazione di pagamento dei contributi sociali in Francia.

1.3 - Attività in Italia con stabile organizzazione :

1.3.1 - le pratiche e le formalità

La stabile organizzazione corrisponde alla creazione di un'entità che giuridicamente l'articolo 5 della convenzione Francia-Italia considera in quanto 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 Italia di + di 12 mesi

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

Senza ufficio – Stabile organizzazione dal punto di vista giuridico

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

- ottenere il codice fiscale dall'Agenzia delle Entrate di Pescara
- ottenere la Partita IVA dall'Agenzia delle Entrate di Pescara.

In seguito l'impresa dovrà :

- redigere le buste paga con le ritenute fiscali.
- aggiornare il libro matricola, il libro presenze, e quello degli infortuni sul lavoro. Questi libri devono essere vidimati dall'INAIL (i primi 2) e dall'ASL (l'ultimo),
- redigere i modelli mensili dei contributi sociali (DM10/2),
- redigere i modelli EMENS , (equivalenti della DADS, ma mensili)
- effettuare il pagamento agli organismi competenti tramite il modello F24,
- redigere la dichiarazione 770
- redigere la dichiarazione CUD per i dipendenti.
- Dichiarare e pagare l'IVA mensilmente o trimestralmente tramite modello il F24. Il pagamento può essere facilmente effettuato sulla base di tre possibilità :
 - Se non disponete di un conto presso una banca italiana voi potete farlo direttamente alla banca d'Italia con un bonifico transfrontaliero denominato "target" a favore della Banca d'Italia – Tesoreria centrale dello stato riportando nella descrizione del bonifico la causale del versamento.
 - Se disponete di un conto presso una banca italiana, addebitando direttamente il modello F24 sul vostro conto.
 - Se avete preliminarmente domandato il codice d'accesso all' Agenzia delle entrate voi potrete pagare direttamente presso l'amministrazione finanziaria utilizzando il nuovo sistema "on line" anche tramite il vostro commercialista o dall'estero.
- redigere la dichiarazione annuale dei redditi (modello Unico)
- redigere la comunicazione annuale dei dati IVA a fini statistici
- pagamento dell'IRES e dell'IRAP
- redigere la dichiarazione Intrastat se del caso (equivalente alla DEB)

Casi particolari di Personale distaccato per la durata del cantiere :

Previdenza sociale : il dipendente deve essere in possesso del modello E101 che esonera dall'iscrizione alla previdenza sociale per una durata inferiore a 12 mesi. Oltre i 12 mesi l'impresa è tenuta ad iscrivere il dipendente alla previdenza sociale italiana. Una deroga può essere ottenuta presso il CLEISS e il dipendente sarà in questo caso in possesso del modello E102.

Con ufficio – Succursale

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

Le società estere che costituiscono sul territorio dello Stato italiano una succursale con un carattere di stabilità sono assoggettate alla legge italiana (vedi gli art. 2197 e 2508 del Codice Civile) ed hanno l'obbligo di:

- iscriversi alla Camera di Commercio competente secondo il luogo d'esercizio dell'attività : bisogna anche produrre i modelli S1, SE e Int.P.,
- ottenere un Codice Fiscale
- ottenere una Partita IVA attribuita dall'Agenzia delle Entrate competente sulla base della sede della succursale,
- apertura di una posizione INPS e INAIL competente sulla base della succursale per l'assunzione dei dipendenti,

L'impresa dovrà :

- redigere le buste paga con le ritenute fiscali.
- aggiornare il libro matricola, il libro presenze, e quello degli infortuni sul lavoro. Questi libri devono essere vidimati dall'INAIL (i primi 2) e dall'ASL (l'ultimo),
- redigere i modelli mensili dei contributi sociali (DM10/2),
- redigere i modelli EMENS ,(equivalente della DADS, ma mensili)
- effettuare il pagamento agli organismi competenti tramite il modello F24,
- redigere la dichiarazione 770
- redigere la dichiarazione CUD per i dipendenti.
- Dichiarare e pagare l'IVA mensilmente o trimestralmente tramite il modello F24. Il pagamento può essere facilmente effettuato sulla base di tre possibilità :
 - Se non disponete di un conto presso una banca italiana voi potete farlo direttamente alla banca d'Italia con un bonifico transfrontaliero denominato "target" a favore della Banca d'Italia – Tesoreria centrale dello stato riportando nella descrizione del bonifico la causale del versamento.
 - Se disponete di un conto presso una banca italiana, addebitando direttamente il modello F24 sul vostro conto.
 - Se avete preliminarmente domandato il codice d'accesso all' Agenzia delle entrate voi potrete pagare direttamente presso l'amministrazione finanziaria utilizzando il nuovo sistema "on line" anche tramite il vostro commercialista o dall'estero.

- redigere la dichiarazione annuale dei redditi (modello Unico)
- redigere la comunicazione annuale dei dati IVA a fini statistici
- pagamento dell'IRES e dell'IRAP
- redigere la dichiarazione Intrastat se del caso (equivalente della DEB)
- deposito del bilancio annuale presso la Camera di Commercio

Previdenza sociale : il dipendente deve essere in possesso del modello E101 che esonera dall'iscrizione alla previdenza sociale per una durata inferiore a 12 mesi. Oltre i 12 mesi l'impresa è tenuta ad iscrivere il dipendente alla previdenza sociale italiana. Una deroga può essere ottenuta presso il CLEISS e il dipendente sarà in questo caso in possesso del modello E102.

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

Una sola volta :

- Comunicazione all'INAIL il primo giorno di lavoro del nuovo dipendente,
- Apertura della posizione INPS al massimo entro 30 giorni dopo l'arrivo del 1° dipendente nell'impresa,
- Apertura della posizione INAIL minimo 5 giorni prima della prima assunzione,

Mensilmente :

- La busta paga accompagnata dal pagamento dello stipendio
- Redazione del DM10/2 per le dichiarazioni dei contributi sociali all'INPS (dichiarazione in via telematica)
- Redazione del modello EMENS (dichiarazione in via telematica all'INPS)
- Redazione del modello F24 per il pagamento dei contributi sociali

Annualmente :

- Modello CUD
- Dichiarazione 770
- Premio INAIL

1.5 – Caso particolare Espatrio / distaccamento

Lo statuto di distaccato può essere utilizzato per una durata limitata: nei paesi dell'Unione Europea la durata massima è di 1 anno rinnovabile una volta, e 3 anni per gli altri paesi (tranne in caso di esistenza di una convenzione bilaterale di previdenza sociale).

Lo statuto di espatriato si applica alla persona che viene inviata all'estero senza avere lo statuto di distaccato, abbandonando così ogni legame con il proprio paese d'origine ed è dunque affiliato al sistema sociale del paese d'accoglienza. Non c'è in questo caso nessun vincolo di durata.

L'espatrio è anche la conseguenza di un distaccamento prolungato.

1.6 - Caso particolare di assunzione di un dipendente dei 10 nuovi paesi dell'UE

In Italia, l'assunzione di un dipendente di uno dei 25 paesi dell'Unione Europea, non è soggetta ad alcuna autorizzazione di lavoro né di permesso di soggiorno particolare. Il dipendente deve solo produrre un documento in corso di validità giustificante la sua qualità di cittadino dell'Unione Europea.

1.7 - Caso particolare d'assunzione di uno straniero (fuori UE)

Sulla base della legge Bossi/Fini, che sarà probabilmente modificata nel futuro, è stata previsto, per l'assunzione di un extracomunitario, il regime delle quote. Queste sono stabilite annualmente e sono variabili in funzione delle esigenze dell'Italia e dei paesi che sono al di fuori dell'Unione europea.

A.2 – I LAVORATORI ASSIMILATI AL LAVORO DIPENDENTE : La Legge BIAGI

2.1 – Il contratto di collaborazione a progetto e a programma

Questo tipo di contratto è un rapporto di lavoro “autonomo” nel quale il collaboratore s’impegna a compiere un lavoro od un servizio in maniera continuativa per conto del mandante ed in coordinazione con quest’ultimo ma senza che ci sia nessun vincolo di subordinazione.

La durata del rapporto è in funzione del progetto, del programma di lavoro o delle fasi di questo, in regime di totale autonomia.

In cambio, il collaboratore ha diritto ad uno stipendio proporzionale alla qualità ed alla quantità del lavoro effettuato.

I collaboratori hanno una posizione INPS per quanto riguarda la pensione obbligatoria, la maternità e l'assicurazione malattia in caso di ricovero all'ospedale ed una posizione INAIL per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro.

Ciò nonostante, i collaboratori non sono coperti dall'assicurazione malattia ordinaria (la legge finanziaria 2007 prevedrà una copertura malattia).

In caso di assenza le indennità sono versate direttamente al collaboratore dall'INAIL o l'INPS. La surroga da parte del datore di lavoro non è prevista.

2.2 - La riforma della legge Biagi

L'ampiezza d'utilizzo della legge Biagi in Italia, circa 3 – 4 milioni di lavoratori, è dovuta da una parte dall'enorme flessibilità che questa legge permette, e dell'abuso che ne è stato fatto soprattutto in materia di assunzioni (dei dipendenti a durata determinata o indeterminata) mascherate dalla legge Biagi.

Alla base c'è un basso tasso dei contributi sociali : oggi questi contributi sono del 18,20% contro i 37,87% per un dipendente assunto con un contratto a durata indeterminata o determinata (ma

saranno probabilmente aumentati del 4 o 5 % nella prossima legge finanziaria). Inoltre, in un primo momento, la legge Biagi non prevedeva né la 13ma né la 14ma mensilità né il TFR (Trattamento di fine rapporto), e nemmeno altri vantaggi che non erano riconosciuti alle persone assoggettate alla legge Biagi.

La politica dell'attuale governo prende in considerazione da una parte i casi più gravi d'utilizzo fraudolento della legge Biagi (ad esempio i call center) e dall'altra parte punta ad un superamento della legge 30 per dare a tutti questi lavoratori le stesse tutele e gli stessi diritti di base riconosciuti agli altri lavoratori (in materia di maternità, paternità, malattia, infortunio sul lavoro) così come la possibilità di fare della formazione in maniera permanente.

2.3 – Collaborazione occasionale /Lavoro autonomo occasionale

La collaborazione occasionale è :

- un lavoro che è effettuato puntualmente
- la cui durata non supera i 30 giorni all'anno
- il cui importo della remunerazione non supera i 5.000 €/anno.

L'importo percepito è soggetto alla ritenuta alla fonte al tasso del 20% (unicamente se il datore di lavoro è un'impresa o un professionista), ma non è soggetto ai contributi sociali.

L'importo netto percepito è allora dichiarato sul Modello UNICO – quadro L (dal lavoratore).

Nota bene : Se c'è un superamento dell'importo di 5.000 euro/anno e/o dei 30 giorni/anno, si applicano gli stessi criteri previsti per il lavoro autonomo occasionale. Tuttavia in questo caso non c'è l'abbattimento dei 5.000 euro e l'importo da prendere in considerazione è quello dell'insieme dei datori di lavoro nel loro complesso.

Il lavoro autonomo occasionale è :

- un lavoro occasionale
- il cui importo della remunerazione non supera i 5.000 € all'anno

Non c'è, in questo caso, il limite dei 30 giorni all'anno.

L'importo percepito è soggetto alla ritenuta alla fonte al tasso del 20%, ma non è soggetto ai contributi sociali.

L'importo netto percepito deve essere dichiarato sul Modello Unico – quadro L (dal lavoratore)

Nel caso in cui l'importo è superiore ai 5.000 euro, la differenza è soggetta ai contributi sociali.

A.3 – I LAVORATORI AUTONOMI

I lavoratori non dipendenti beneficiano di una tutela previdenziale specifica. Hanno diritto ad un'indennità di maternità obbligatoria così come alla pensione in base alla categoria professionale (I fondi pensione e previdenza complementari sono facoltativi).

3.1 - Gli artigiani – i commercianti

E' considerato artigiano chi esercita un'attività indipendente di produzione, di trasformazione, di riparazione o di prestazioni di servizi (sono escluse le attività agricole e commerciali).

L'esercizio dell'attività deve essere per la maggior parte esercitato dall'imprenditore artigiano in prima persona e in qualità di titolare che ne assume la piena responsabilità.

L'artigiano deve essere iscritto all'Albo delle Imprese Artigiane, e secondo l'attività esercitata, l'impresa artigiana è tenuta a rispettare dei limiti in particolare in materia di numero d'impiegati e apprendisti.

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

- L'imprenditore individuale
- L'Amministratore socio unico di una Srl a socio unico
- Il socio unico non amministratore esercente un'attività all'interno di una Srl a socio unico
- L'amministratore socio maggioritario di una Srl (in funzione dell'attività esercitata)
- L'Amministratore appartenente ad un consiglio d'amministrazione che rappresenta i soci maggioritari di una Srl (in funzione dell'attività esercitata)
- Il socio maggioritario non amministratore esercente un'attività all'interno di una Srl.
- Tutti i soci di una SNC
- L' (gli) accomandatario(i) di una SAS (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
- L'amministratore socio minoritario di una Srl remunerato in funzione dell'attività esercitata
- L'Amministratore, appartenente ad un consiglio d'amministrazione, che rappresenta i soci minoritari di una Srl (in funzione dell'attività esercitata)
- il socio minoritario remunerato in funzione dell'attività specifica esercitata all'interno di una Srl
- il socio di una SNC remunerato in funzione dell'attività specifica esercitata
- l'(gli) accomandante(i) di una SAS (società in accomandita semplice) in funzione dell'attività specifica esercitata.

I contributi sono versati a :

- l'INPS (artigiani e commercianti) per quanto riguarda la pensione e la maternità. Un importo forfetario sulla base di un plafond deve essere versato in 4 scadenze (maggio, agosto, novembre e febbraio dell'anno N-1). Una volta all'anno, al momento della redazione del Modello Unico, vengono dichiarati i contributi. Nel caso di superamento del plafond (13.345,00 euro di redditi professionali per il 2006), ci sarà la regolarizzazione dell'anno N-1 con il pagamento in giugno (dell'anno N) del saldo e del 1° acconto. Il 2° acconto è da pagare il 30 novembre dell'anno N.
- l'INAIL per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro. I contributi vengono pagati versando degli acconti nell'anno N e saldati in febbraio dell'anno N+1.

3.2 - Le professioni liberali

Le professioni liberali dipendenti da un ordine (avvocati, commercialisti, geometri, architetti, medici, ecc.) devono obbligatoriamente essere iscritte ad una cassa di previdenza (secondo l'ordine la cassa è differente).

Qui sotto, una tabella riepilogativa dei tassi dei contributi in funzione dell'ordine :

Categoria	Contributi pensione				
	Soggettivo (% dei redditi professionali IRPEF)			Integrativo (% sul volume d'affari IVA)	
	Ordinario	Solidarietà	Minimo	Ordinario	Minimo
Avvocati 2005	10 % fino a 80.600,00 €	3% oltre 80.600,00 €	1.220,00 €	2%	365,00 €
Consulenti del lavoro 2004	2.313,73 €	-	-	-	-
Dottori commercialisti 2004	dal 10 al 17 % fino a 140.000,00 €	-	2.085,00 €	4%	630,00 €
Geometri 2005	10 % fino a 80.100,00 €	3,5% oltre 80.100,00 €	1.500,00 €	4%	480,00 €
Ingegneri ed architetti 2004	10 % fino a 75.150,00 €	3% oltre 75.150,00 €	1.115,00 €	2%	335,00 €
Ragionieri 2004	Dall' 8 al 15 % fino a 82.402,00 €	0,50% oltre 82.402,00 €	2.500,00 €	4%	2.500,00 €
Medici ed odontoiatri 2004	Contributo proporzionale (% sul reddito professionale IRPEF)				
	12,5% fino a 47.028,19 €	1% oltre 47.028,19 €	Varia a seconda dell'età dell'iscritto		

3.3 - casi particolari : l'Amministratore, il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, il Consigliere

L'Amministratore dipende da un regime differente in funzione della sua posizione nella società :

- Amministratore remunerato : dipende dal regime dei CO.CO.CO. Versa i contributi all'INPS per un fondo autonomo (che non è quello della Legge Biagi. Vedere i tassi dei contributi nella tabella a pagina 5)
- Amministratore non remunerato ma avente un'attività nell'impresa. Appartiene, quindi, al regime degli artigiani-commercianti (vedi pagina 11 paragrafo 3.1)
- Amministratore non remunerato senza attività nell'impresa. Non è obbligato a versare contributi.

L'amministratore non può essere dipendente dell'impresa .

In Italia non ci sono distinzioni tra l'amministrazione maggioritaria e l'amministrazione minoritaria.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione non può essere un dipendente; il dirigente è sempre un dipendente.

Il Consigliere di un consiglio d'amministrazione di una società può essere :

- remunerato : dipende dal regime dei CO.CO.CO. Versa i contributi all'INPS in un fondo a parte (che non è quello della Legge Biagi. Vedere i tassi dei contributi nella tabella a pagina 5)
- non remunerato : non è obbligato a versare contributi

Il consigliere può essere dipendente dell'impresa a condizione che ci sia un legame di subordinazione tra l'attività esercitata dal Consigliere ed il Consiglio d'amministrazione : non deve essere il Presidente del Consiglio d'Amministrazione o l'Amministrazione Unico dell'impresa.

B – INIZIARE IN FRANCIA

B.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 tutte le amministrazioni competenti della creazione dell'impresa (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 prova l'immatricolazione della società.

1.1.1 - L'assunzione :

Al momento dell'assunzione di un dipendente, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare diverse formalità :

La prima 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 inviandola in via telematica tramite il sito dell'Urssaf (www.due.fr o www.urssaf.fr).

Questa dichiarazione 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
- Una dichiarazione di assunzione del dipendente presso il servizio di medicina del lavoro in vista della visita medica obbligatoria,
- La pre-redazione della dichiarazione annuale dei dati sociali (DADS) in via cartacea.

1.1.2 - I contratti di lavoro :

Il contratto di lavoro scritto non è sistematico, ma molte convenzioni collettive 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 :

Il contratto a durata indeterminata è la forma normale di contratto di lavoro. Può essere stipulato per delle assunzioni a tempo pieno o parziale. Il dipendente come il datore di lavoro può rescindere dal contratto di lavoro. Se la decisione viene dal dipendente, si tratta di dimissioni, mentre se viene dal datore di lavoro si tratta di un licenziamento economico o per motivi personali.

Il 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 nei casi limitatamente previsti dalla legge,
- Contratto stipulato 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 ricorso a questo tipo di contratto.

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

Il "CNE" (contratto nuova assunzione): è indirizzato unicamente alle imprese con meno di 20 dipendenti. Il dipendente beneficia in tutto e per tutto delle stesse disposizioni di 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 dal contratto nei primi 2 anni, sia per volontà dell'imprenditore che del dipendente: non è né un licenziamento né una dimissione dal punto di vista del diritto del lavoro.

In questo caso, 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 delle contestazioni sulle non motivazioni di rottura del contratto nei primi 2 anni.

Il contratto di professionalizzazione :

Il 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 dei 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 : Lo stagista in un'impresa non è un dipendente. In questo caso, non c'è un contratto di lavoro, né uno 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, l'impresa e la scuola.

La durata dello stage non può eccedere i 6 mesi se questo non è integrato da un piano di studi. Nel caso di stage integrato, non è soggetto a nessuna durata massima.

Lo stagista non percepisce uno stipendio, ma una gratifica gli deve essere attribuita 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, i contributi sociali sono dovuti sulla frazione superiore a questo importo.

Il numero di stagisti nell'impresa è abbastanza importante 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. Questo 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 insorto. 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 degli avvocati.

In caso di contestazione o allorquando la maggioranza non viene raggiunta, è il presidente del «tribunal d'instance» che dirime la controversia.

1.1.4 -Il licenziamento

Il licenziamento può essere fondato sia:

- Per un motivo che attiene alla persona del dipendente : « motivo personale »
- Per un motivo che attiene a delle considerazioni economiche: “motivo economico”

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

La procedura di licenziamento economico deve seguire obbligatoriamente le seguenti tappe :

- Convocazione ed incontro preliminare del 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 suo licenziamento.
- Notifica del licenziamento all'autorità amministrativa (Direzione dipartimentale del lavoro) entro 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 per favorire il rientro al lavoro di queste categorie di persone, in particolare delle riduzioni o esoneri dei contributi sociali, dei crediti d'imposta, degli aiuti forfetari dello Stato ecc...

1.1.5 - L'orario di lavoro – le ferie

La durata legale del lavoro in Francia è fissata a 35 ore settimanali (ossia 151,67 ore mensili per i dipendenti con retribuzione su base mensile). Questa è la durata di riferimento a partire dalla quale sono calcolati gli straordinari.

In pratica le 35 ore sono applicate nelle grandi imprese e nelle amministrazioni pubbliche. Nelle piccole e medie imprese, la durata del lavoro è rimasta spesso di 39 ore, la qual cosa implica solo una maggiorazione del 10% sugli straordinari effettuati oltre le 35 ore regolamentate.

In alcuni settori come l'alberghiero e la ristorazione si applica una durata detta d'equivalenza di 39 ore (equivalenti alla durata legale di 35 ore).

Esistono delle durate massime oltre le quali nessun lavoro effettivo può essere richiesto. Salvo deroghe particolari, queste 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 lavoro quotidiano superiore a 6 ore.

Possono essere apportate delle modifiche a questa durata legale del tempo di lavoro dalle convenzioni collettive.

Il diritto a delle ferie annuali si applica 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 (mensualizzati) per mese di lavoro ossia 30 giorni lavorativi mensualizzati 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 su tutto il territorio francese al di sotto del quale 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 partecipa alla determinazione dei livelli di retribuzione, lo SMIC è il più basso livello di stipendio che è utilizzato in tutti i settori.

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

Al 1° luglio 2006 l'importo dello SMIC lordo all'ora è fissato a 8,27 euro.

Inoltre, gli stipendi, in funzione della grandezza dell'impresa e del settore d'attività, sono spesso oggetto di una negoziazione sia a livello d'impresa, di settore o di professione. In conseguenza, 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, nel caso di negoziazioni collettive, è più debole in Francia che in Italia : è più forte nelle grandi imprese e nelle amministrazioni pubbliche e più debole nelle piccole imprese.

1.1.7 - L'indennità di disoccupazione

Possono presentarsi due situazioni :

- La disoccupazione parziale che corrisponde ad una privazione 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, all'occorrenza, 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 si applica in Francia a tutti i datori di lavoro del settore privato e per tutti i dipendenti assunti con un contratto di lavoro.

Ogni impresa avente 1 o più dipendenti è iscritta all'Assedic territorialmente competente (Assedic locale o il "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 verso i richiedenti d'impiego 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 importo sono in funzione di più parametri : da quanto tempo si è iscritti, dall'età del dipendente e dalle remunerazioni percepite.

Il dipendente deve aver lavorato minimo 6 mesi negli ultimi 22 mesi che precedono la fine del contratto di lavoro per poter avere accesso all'indennità di disoccupazione.

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

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

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

o

- 57,4 % dell'importo lordo del SRJ

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

L'indennità giornaliera di riferimento è calcolata a partire dalle remunerazioni versate a titolo dei 12 mesi civili precedenti l'ultimo giorno di lavoro pagato.

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

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

1.1.8 - la busta paga – I contributi sociali

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

Alcune menzioni devono obbligatoriamente figurare sul documento :

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

Sulla busta paga appaiono differenti elementi che compongono la remunerazione lorda (numero d'ore di lavoro, gli straordinari), i contributi sociali, gli importi non soggetti a contributi sociali (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 ou (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'articolo 5 della convenzione Francia-Italia, il dipendente non può firmare dei contratti in nome e per conto della società estera, altrimenti questa sarà riqualficata come stabile organizzazione.

Per essere identificata in Francia, la società deve ottenere un numero Siren/Siret (equivalente del Codice fiscale) compilando un formulario E0 indicando 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 immatricola 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 di cantiere di – di 12 mesi con trasferimento dei dipendenti dell'impresa italiana.

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'ispezione del lavoro del luogo del cantiere (Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale) vedi formulario allegato.

1.3 – Attività in Francia con stabile organizzazione

1.3.1- le pratiche e le formalità

La stabile organizzazione corrisponde alla creazione di un'entità che giuridicamente l'articolo 5 della convenzione Francia-Italia considera in quanto 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 + di 12 mesi

Qualora il cantiere duri + 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 – Stabile organizzazione dal punto di vista giuridico

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 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)
- Pagamento dell'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'ispezione del lavoro del luogo del cantiere (Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale).

In caso di un distaccamento inferiore a 8 giorni, non vengono applicati l'importo minimo dello stipendio e la durata minima delle ferie annuali francesi.

In caso di distaccamento superiore a 8 giorni, vengono applicati l'importo minimo dello stipendio e la durata minima delle ferie annuali francesi.

Caso particolare del settore della costruzione per dei lavori di montaggio iniziale o di prima installazione di un bene: possono essere accordate alcune derogazioni 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 il dipendente sarà, in questo caso, in possesso del formulario E102.

Con ufficio – Succursale

La succursale rappresenta una struttura non autonoma (ossia che è 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 una 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)
- Pagamento dell'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'ispezione del lavoro del luogo del cantiere (direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale).

In caso di un distacco inferiore a 8 giorni, non vengono applicati l'importo minimo dello stipendio e la durata minima delle ferie annuali francesi.

In caso di distacco superiore a 8 giorni, vengono applicati l'importo minimo dello stipendio e la durata minima delle ferie annuali francesi.

Caso particolare del settore della costruzione per dei 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 il dipendente sarà, in questo caso, 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 : l'Urssaf, l'Assedic, Ente pensionistico complementare
- Apertura di un dossier presso un centro medico (per la visita medica del lavoro)

Mensilmente :

- Busta paga
- Pagamento dello stipendio – al più tardi il 10 del mese seguente
- Pagamento dei contributi URSSAF (se la scadenza è mensile)

Trimestralmente :

- Modelli e pagamenti dei contributi sociali (URSSAF, ASSEDIC, ENTI DIVERSI)

Annualmente :

31 gennaio :

- Dads Unificata – riepilogo dei dati sociali l'impresa dell'anno N-1 – L'invio è effettuato per via telematica.
- Modello annuale riepilogativo dei contributi sociali

28 febbraio

- Modello e pagamento della tassa d'apprendistato e di formazione

1.5 - Caso particolare Espatrio / distaccamento

Lo statuto di distaccato può essere utilizzato per una durata limitata: nei paesi dell'Unione Europea la durata massima è di 1 anno rinnovabile una volta, e 3 anni per gli altri paesi (tranne in caso di esistenza di una convenzione bilaterale di previdenza sociale).

Lo statuto di espatriato si applica alla persona che viene inviata all'estero senza avere lo statuto di distaccato, abbandonando così ogni legame con il proprio paese d'origine ed è dunque affiliato al sistema sociale del paese d'accoglienza. Non c'è in questo caso nessun vincolo di durata.

L'espatrio è anche la conseguenza di un distaccamento prolungato.

1.6 - Caso particolare di assunzione di un dipendente di uno dei 10 nuovi paesi dell'UE

I cittadini dei 10 nuovi stati membri dell'Unione europea al 1° maggio 2004 (Repubblica ceca, Estonia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Polonia, Slovenia e Slovacchia), sono soggetti a delle regole particolari per poter lavorare in Francia :

► i cittadini di Cipro e Malta sono soggetti alle regole generali dei paesi dell'UE e non sono più dunque soggetti ad autorizzazione preventiva di lavoro dal 1° maggio 2004 ;

► i cittadini degli altri 8 nuovi stati membri restano assoggettati all'autorizzazione di lavoro preventiva durante il periodo transitorio che va da 2 a 7 anni secondo le disposizioni previste dal loro trattato di adesione. Entrano in possesso di un titolo unico valido anche come permesso di soggiorno per la durata del contratto di lavoro o per 5 anni se l'assunzione è di una durata uguale o superiore a 12 mesi. Nonostante ciò, per questi cittadini, la procedura di rilascio delle autorizzazioni di lavoro è, dal 1° maggio 2006, semplificata ed accelerata per l'occupazione di un lavoro di uno dei 61 mestieri aventi delle difficoltà d'assunzione. La lista di questi mestieri si trova allegata alla [Circolare DPM/DMI2/2006/2000 du 29 avril 2006](#) : per l'occupazione in uno di questi lavori, l'autorizzazione di lavoro è mantenuta, ma la situazione del lavoro, criterio all'origine della maggior parte dei rifiuti d'autorizzazione di lavoro, non è più opponibile.

1.7 - Caso particolare di 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 i cittadini dell'Unione Europea, o di uno dei paesi dello spazio economico europeo (Norvegia, Liechtenstein e Islanda) o della Svizzera per i quali non è necessaria alcuna autorizzazione.

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

1.8 - Caso particolare di non residenti fiscali in Francia soggetti alla ritenuta alla fonte

Secondo l'articolo 182 A del CGI (codice generale delle imposte), una ritenuta alla fonte è praticata 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 internazionale firmate con la Francia che concernano 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 forfetario del 20% è soppresso.

Qui sotto la tabella riepilogativa degli scaglioni e dei 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 < à	13 170 €	3 293 €	1098 €	253 €	42 €
12% da	13 170 €	3 293 €	1 098 €	253 €	42 €
a	38 214 €	9 554 €	3 185 €	735 €	122 €
20% Importo > a	38 214 €	9 554 €	3 185 €	735 €	122 €

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 :

- a- Il beneficiario soggiorna in Francia per la missione per un periodo non eccedente i 183 giorni nel corso dell'anno fiscale
- b- Le remunerazioni sono pagate dal datore di lavoro che non ha il suo domicilio fiscale in Francia
- c- Il costo delle remunerazioni 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 loro 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 : delle regole particolari sono previste dalle convenzioni per ciò che concerne le remunerazioni pubbliche, le remunerazioni versate ai professori, studenti così come ai dipendenti esercenti la loro attività a bordo di una nave, di un aeromobile operante nel traffico internazionale.

B.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 dei fondi pensione e previdenza complementari facoltativi.

2.1 - Gli artigiani – i commercianti

E' 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. E' 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) ad eccezione degli artigiani

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

I contributi per la pensione obbligatoria (di base e complementare) per l'invalidità o il decesso sono versati a l'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 che sono stati trasmessi (entro il 1° maggio di ogni anno) all'ente d'assicurazione malattia competente.

Il calcolo è effettuato in 2 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.

I tassi dei contributi obbligatori :

CONTRIBUTI	TASSI e BASI DI CALCOLO	
	Artigiani	Commercianti/Industriali
OC/RSI Malattia – Maternità Indennità giornaliera <i>Contributi minimi</i>	0,60% (fino a 31 068 euro) 5,90% (fino a 155 340 euro) 0,50% (fino a 155 340 euro) <i>870 euro all'anno (se redditi inferiori a 12 427 euro)</i>	
URSSAF Assegni familiari CSG/CRDS Formazione professionale	5,40% (totale dei redditi) 8,00% (totale del reddito + contributi sociali obbligatori) 0,15% (base di 31 068 euro)	
AVA/ORGANIC/RSI Pensione di base <i>Contributi minimi</i>	16,65% (fino a 31 68 euro) <i>379 euro all'anno (se redditi < a 1 606 euro)</i> <i>371 euro all'anno (se redditi < a 1 606 euro)</i>	
Pensione complementare	7,00% (fino a 124 272 euro)	6,50% (fino a 93 204 euro)
Invalidità decesso <i>Contributi minimi</i>	2,00% (fino a 31 068 euro) <i>128 euro all'anno (se redditi < a 6 424 euro)</i>	1,50% (fino a 31068 euro) <i>96 euro all'anno (se redditi < a 6 424 euro)</i>

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 come liberale dal momento in cui 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 della società 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 della società Selarl
- il socio titolare di un contratto di lavoro di uno studio professionale (SCP)

Tutte le professioni liberali dipendono da un regime di protezione sociale specifico ed obbligatorio. E' 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.

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 la sua attività specifica esercitata all'interno della società
- a nessun regime se non c'è nessuna remunerazione.

C – CONFRONTO FRANCIA/ITALIA/SVIZZERA

C.1 – Contributi sociali

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

	Svizzera			Francia			Italia		
	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %	Datore di lavoro %	Dipendente %	Totale %
<i>Pensione</i>	11.15	8.55	19.70	15.6	10.55	26.15	23.81	8.89	32.70
<i>Disoccupazione</i>	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
<i>Malattia</i>			-	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			-
Totale	13.78	9.68		39.44	21.74		28.98	8.89	
	23.46			61.18			37.87		

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
<i>Pensione</i>	19.70 %	26.15 %	32.70 %
<i>Disoccupazione</i>	2.00 %	6.63 %	1.61 %
<i>Malattia</i>	0.00 %	13.55 %	2.44 %

C.2 – 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).

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.

**REALIZZATO DALLO STUDIO MAURO MICHELINI
MILANO – NIZZA – GINEVRA**

**Mauro MICHELINI
Claire JOUSSEAUME
Miriam RODELLA**

Mauro Michelini si laurea nel 1980 in Economia e Commercio presso l'Università degli Studi di Bologna. Nel 1982 consegue l'abilitazione all'esercizio della professione di Dottore Commercialista in Italia. Inizia il suo percorso professionale a Bologna. Attualmente iscritto presso l'Albo dei Dottori Commercialisti di Milano ed iscritto al Registro dei Revisori Contabili dal 1996. Dal 1997 Consulente Tecnico del Giudice presso il Tribunale di Milano per le operazioni straordinarie. Dal 1998 acquisisce l'equivalenza professionale di Expert-Comptable in Francia iscrivendosi all'Ordre des Experts-Comptables di Marsiglia. Nel 2004 gli viene riconosciuto per equivalenza il Diploma Federale di Esperto Contabile in Svizzera. Nel 2005 presso il Tribunale di Lugano viene inserito nella lista dei Periti in materia finanziaria; presso il Tribunale "de première instance" di Ginevra e presso il Tribunale Cantonale di Losanna viene inserito nella lista degli Esperti.

In dicembre 2006 ha superato l'esame di "commissaire aux comptes".

Specializzato in questioni transfrontaliere franco-svizzero-italiane, svolge la propria attività di consulenza presso i suoi studi di Milano e di Nizza.