

Germania: come sviluppare un'attività nel paese

Seminario il 17 aprile 2018 – Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza

Avv. Roland Plecher

Agenda

- **Vendita:** Il contratto di compravendita, le condizioni generali di vendita, la riserva di proprietà, il tacito assenso tra commercianti
- **Intermediari di commercio:** Il contratto di agenzia e di distribuzione
- **il consignment stock in Germania:** situazione legale e le semplificazioni fiscali dal 1 gennaio 2018
- **Distribuire tramite filiale o partecipata:** costituire una società in Germania, diritto di lavoro tedesco, tassazione aziendale in Germania
- **Il distacco temporaneo di lavoratori in Germania:** adempimenti in loco per le imprese italiane
- **Assunzione di lavoratori in Germania:** adempimenti in loco per il datore di lavoro con sede in Italia

Vendita: il contratto di compravendita

- Documenti: l'ordine, la conferma d'ordine, il documento di trasporto, la fattura
- Le condizioni generali di vendita: „dove applicare?“
- La riserva di proprietà:
 - semplice, ampliata, prolungata
- „Il tacito assenso“ tra commercianti

Vendita: Esempio di formulazione di una clausola di riserva di proprietà

1. La merce fornita resta di proprietà del Venditore fino al pagamento integrale di tutte le richieste in essere maturate e ancora da maturarsi. Tale diritto si estende alla combinazione della merce venduta con altra, non di proprietà del Venditore. L'Acquirente può però, nell'ambito di una sua regolare attività commerciale, vendere tale merce.
2. L'Acquirente cede al Venditore anticipatamente tutti i suoi diritti derivanti dalla rivendita della merce del Venditore. Il Venditore accetta in anticipo tale cessione.
3. La garanzia a favore del Venditore viene ridotta nei casi in cui la proprietà riservata superi il valore del credito rimanente per più del 20 %.

Vendita: Il tacito assenso tra commercianti

- Secondo il modello base, valido nella maggior parte dei paesi del mondo, un contratto si conclude per via dei dichiarazioni congruenti, cioè offerta ed accettazione. Il legislatore e la giurisprudenza accettano anche, purtroppo, che le dichiarazioni tra le parti si fanno non solo per iscritto, ma anche se vengono espresse verbalmente e persino per comportamento concludente.
- Gli ordinamenti giuridici e la giurisprudenza in Germania ed in Austria hanno seguito strade diverse attribuendo al tacere completo e alla mancata risposta la qualità di dichiarazione aderente.
- Lo scopo pratico di questo sistema giuridico è la semplificazione della conclusione di contratti tra commercianti. Questi, una volta entrati in rapporti anche marginali, devono sapere che chi non ha intenzione di accettare una proposta è tenuto a respingerla. Il silenzio invece equivale all'accettazione!
- Lo stesso sistema si applica ad una conferma che non è una vera conferma, in quanto non corrisponde strettamente alla proposta, ma contiene modifiche o aggiunte. Chi non risponde ad una tale conferma viene ad accettarla completamente incluse le modifiche.
- Si capisce che negli Stati che hanno riconosciuto questo strumento, la sua applicazione offre vantaggi pratici, però anche rischi enormi a chi non rispetti le regole.
- Soprattutto la negligenza e la superficialità nel gestire gli affari sono fonti di conflitti, spesso senza che le parti se ne accorgano.

Intermediari di commercio: l'agente e il procacciatore d'affari

- Differenza tra agente e procacciatore d'affari: „permanentemente“ e „occasionalmente“
- Armonizzazione del diritto di agenzia in Europa tramite la direttiva 86/653 del 18.12.1986
- Indennità di fine rapporto: § 89 b HGB (codice commerciale tedesco): „Massimamente una media annuale degli provvigioni pagate sulla base degli ultimi 5 anni e se il contratto risale meno di 5 anni, sulla media del periodo in questione“
- Foro di competenza
- Attività dell'agente come dipendente: Area Manager
 - problema: eventuale costituzione di una stabile organizzazione

Intermediari di commercio: Il distributore

- Di solito un contratto tra il produttore ed un grossista che rivende i prodotti al commercio al minuto etc.
- Diritto applicabile e foro competente
- **Particolarità:** eventuale indennità di fine rapporto del rivenditore

Sotto certi presupposti al rivenditore può spettare come all'agente una indennità di fine rapporto (§ 89 b HGB analogo):

- dipende da tutte le circostanze del caso concreto, cioè:
 - il rapporto è più di un semplice rapporto comperatore-venditore (contratto di distribuzione)
 - gli obblighi sono paragonabili all'agente
 - l'assunzione della clientela
- etc.

Il consignment stock in Germania: la regola (il principio)

- L'art. 16 I B.e) della 6a direttiva sull'imposta sugli affari 77/388/EWG dà la possibilità ai paesi comunitari in un modo facoltativo di trovare una sistemazione per rendere possibile il deposito temporaneo di merce presso il rappresentante fiscale.
 - La Repubblica Federale Tedesca semplicemente non ha trovato una tale sistemazione speciale.
 - Ciò significa che un deposito temporaneo di merce non è possibile senza che i clienti finali tedeschi devono pagare l'IVA per la merce.
- obbligo di registrazioni ai fini IVA in Germania e fatturazione con IVA tedesca (vendita nazionale)

Il consignment stock in Germania: semplificazioni dal 1 gennaio 2018

L'agenzia delle Entrate tedesca a causa della giurisdizione della Corte suprema delle finanze ha permesso delle eccezioni riguardo gli obblighi di un imprenditore di uno stato membro della UE che mantiene un consignment stock in Germania dal 1.1.2018. Un esonero può essere in considerazioni se:

1. Il destinatario della merce è già definito prima del trasferimento della merce in Germania e
2. Il destinatario della merce è obbligato contrattualmente ad acquistare la merce entro un breve periodo (massimamente entro ca. 3 mesi)

Se tali presupposti sono dati, esiste la possibilità di concordare insieme con l'ufficio finanziario tedesco competente un esonero di dall'obbligo di registrazione ai fini IVA in Germania. La vendita dal consignment stock viene quindi considerata come una fornitura intracomunitaria e quindi esente IVA (reverse charge).

La filiale in Germania: le forme giuridiche delle società in Germania

- „GmbH“: società a responsabilità limitata

la forma giuridica di società più frequente; capitale minimo EUR 25.000.-; usata per aziende piccole e medie; pochi soci e spesso nelle mani di una famiglia; la responsabilità è di principio limitata al patrimonio della società e non dei soci; in caso di insolvenza spesso perdita totale del credito
- “OHG”:

società in nome collettivo

tanti anni fa la forma giuridica più predominante; azienda con una struttura imprenditoriale commerciale; successivamente scalzata dalle “GmbH”; spesso si tratta di una azienda familiare; responsabilità personale di ogni socio senza limite; oggi non viene più consigliata come forma giuridica
- „KG“:

società in accomandita semplice

Almeno un socio (accomandatario) risponde pienamente con il suo completo patrimonio presente e futuro; il socio accomandante risponde solamente con una certa somma (conferimento)
- “GmbH&Co. KG”:

forma mista tra “GmbH” e “KG”; il socio pienamente responsabile è la “GmbH” e nessuna persona fisica risponde con il suo patrimonio personale; la forma viene scelta per motivi fiscali
- „GbR“:

forma giuridica simile alla “OHG”, pero senza il presupposto di una struttura imprenditoriale commerciale; molto diffusa tra liberi professionisti; responsabilità personale di ogni socio senza limite
- “AG”:

società per azioni; anni fa la forma giuridica adatta per le grosse aziende; dopo la riforma della legge sulle azioni (“AktG”) nell’anno 1994 attraente anche per le aziende medie; capitale minimo EUR 50.000.-

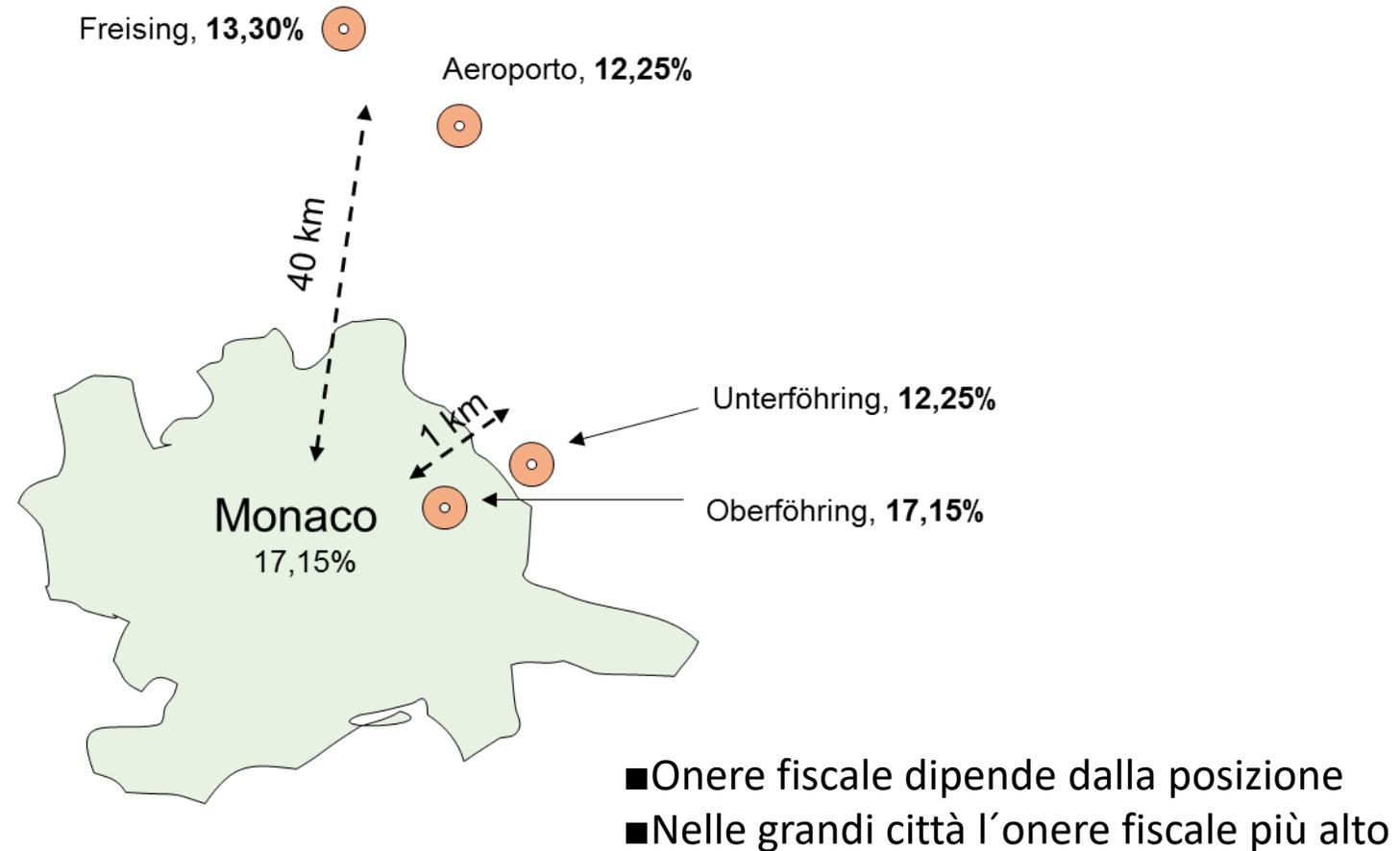
La filiale: costituzione di una GmbH (s.r.l. di diritto tedesco)

- Capitale sociale minimo di Euro 25.000.-
- Organi: l'amministratore e l'assemblea dei soci (consiglio d'amministrazione non esiste)
- L'amministratore può essere anche italiano con residenza anche in Italia
- Per la costituzione non occorre la presenza dei soci. L'unica presenza indispensabile è quella dell'amministratore
- La costituzione può avvenire entro 3 (tre) settimane, con l'udienza presso il notaio

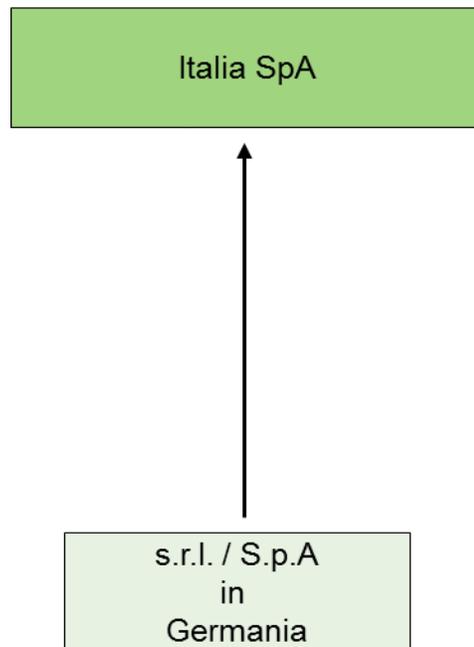
La filiale: la tassazione aziendale in Germania

- Imposta sull'industria (Imposta dei comuni)
 - Onere fiscale dipende dal comune (posizione)
 - Imposta sull'industria è circa 50% dell'onere fiscale complessivo
- Imposta sulle società (imposta statale)
 - Riduzione dell'aliquota da 25% a 15% nell'anno 2008
 - La aliquota è indipendente da una tesaurizzazione o da una distribuzione degli utili

La filiale: l'onere fiscale dipende dalla posizione



La filiale: onere fiscale incluso un dividendo corrisposto in Italia



Onere fiscale incluso un dividendo corrisposto in Italia

Guadagno	100,00
Imposta sull'industria	-12,25
Imposta sulle società addizionale di solidarietà	-15,00 -0,83
Onere fiscale complessivo	-28,08
Guadagno dopo le tasse in Germania	71,92
dividendo in Italia	71,92
onere fiscale in Italia (5% x 27,5%)	-0,99
Guadagno dopo le tasse in Italia	70,93

La filiale: Cenni sul diritto del lavoro tedesco

- Applicabilità della legge contro i licenziamenti ingiustificati („Kündigungsschutzgesetz“) solamente in aziende con più di 10 dipendenti
- Minimo di ferie: 20 giorni all'anno in caso di 5 giorni lavorativi settimanalmente
- Contributi sociali, cassa di malattia etc.: 20% datore di lavoro e 20% il dipendente (esempio: stipendio al lordo di Euro 3.000.-, il costo totale è Euro 3.600.- per il datore di lavoro)
- I contratti collettivi sono applicabili solamente nel caso in cui sia il datore di lavoro che il dipendente sono membri delle organizzazioni che hanno stipulato il contratto collettivo o le parti concordano esplicitamente nel contratto di lavoro l'applicabilità

Il distacco: Il quadro normativo

- Direttiva 96/71/CE: trasformata in legge tedesca in data 10.2.1997 („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
- Direttiva 2014/67/CE: non è stata recepita, perché secondo il Governo tedesco i punti centrali della direttiva come misure di controllo sono già regolati nelle leggi esistenti. Tali leggi sono:
 - la legge sul distacco („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
 - la legge sul salario minimo („Mindestlohngesetz“)
 - la legge sul lavoro temporaneo („Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“)
 - la legge contro il lavoro clandestino („Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz“)

Il distacco: Trasformazione dei punti centrali della Direttiva 2014/67/CE in concreto

- Collaborazione dell'amministrazione pubblica tra i stati membri:
 - §§ 8a -8e legge sul procedimento amministrativo („Verwaltungsverfahrensgesetz“)
 - la legge contro il lavoro clandestino („Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz“)
- Misure di controllo e di amministrazione (l'art. 9 della direttiva 2014/67/CE):
 - §§ 16-19 AEntG, §§ 14-17 MiLoG, §§ 17-17 c AÜG
- responsabilità dell'appaltatore (l'art. 12 della direttiva 2014/67/CE):
 - già esistente da anni nel §14 AEntG

Il distacco: situazione attuale in Germania

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano dei dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono rispettare varie regole come:

- obbligo di registrazione
- condizioni di lavoro minime e particolari
- obbligo di documentazione
- assicurazione sociale
- Permesso di soggiorno
- obblighi in caso di controlli
- tassazione

Il distacco: Registrazione

Dal 1° gennaio 2017 è a disposizione il portale elettronico (www.meldeportal-mindestlohn.de) dell'amministrazione doganale con cui effettuare la necessaria registrazione dei dipendenti distaccati in Germania.

Per ottenere ulteriori informazioni si consiglia di visitare lo sito www.zoll.de (Dogana tedesca).

Il distacco: Obbligo di registrazione secondo la legge sul salario minimo (MiLoG)

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- allestimento stand fieristici
- ristorazione ed alloggio
- trasporto di persone
- settore di giostra
- spedizione, trasporto e logistica

Eccezioni: 1. i trasporti in transito l'applicazione della legge sul salario minimo (controllo e sanzione) è stata sospesa

2. per lavoratori

a) la cui retribuzione media mensile superi i 2.958 euro lordi

b) la cui retribuzione mensile superi i 2.000 euro lordi, qualora il datore di lavoro sia in grado di provare che tale ammontare minimo è stato corrisposto negli ultimi 12 mesi

c) lavoratori che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Il distacco: Obbligo di registrazione secondo la legge sul distacco (AEntG)

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- settore edile
- settore di corrispondenza e pacchi
- settore di pulizia
- settore di agricoltura, di economia forestale e orticoltura
- servizio di assistenza domiciliare
- macelleria
- servizi di sicurezza
- settore tessile
- servizi di lavanderia

Eccezione: lavoratori che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Il distacco: obbligo di registrazione (i dati da fornire)

- settore
- luogo dell'occupazione (nel settore edile il luogo del cantiere)
- inizio e fine prevista
- luogo in Germania dove la documentazione (contratti di lavoro etc.) viene conservata
- dati della persona responsabile in Germania
- dati del domiciliatario in Germania
- dati del o dei dipendenti

Il distacco: condizioni di lavoro minime

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano dei dipendenti in Germania devono garantire le condizioni di occupazione – indipendentemente del settore - che sono obbligatori per tutti e quindi anche per i datori di lavoro tedeschi.

In concreto:

- Il salario minimo (attualmente 8,84 € per ora)
- Vacanze annuali minime (20 giorni all'anno per una settimana lavorativa di 5 giorni)
- Orario di lavoro massimo (48 ore per settimana come media massima)
- Periodo di riposo minimo (dopo 6 ore di lavoro pausa minima di 30 minuti; dopo 9 ore 45 minuti; entro 24 ore minimamente 11 ore senza interruzione; entro una settimana 44 ore di riposo senza interruzione)
- Sicurezza, salute e igiene al posto di lavoro
- Misure preventive in merito alle condizioni di lavoro per donne incinte, bambini ed adolescenti (da esempio il periodo della protezione di maternità dura complessivamente 14 settimane (6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo))
- Parità di trattamento di uomini e donne

Il distacco: condizioni di lavoro particolari

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano dei dipendenti in Germania devono garantire le condizioni di occupazione particolari di un certo settore, se esiste per questo settore un contratto collettivo dichiarato come obbligatorio («allgemeinverbindlich») per tutto il settore dal Ministero del lavoro tedesco.

Esempi:

- settore tessile ed abbigliamento
- settore edile
- settore di ristorazione ed alloggiamento
- etc.

Il distacco: obbligo di documentazione

Datori di lavoro che inviano dei dipendenti in Germania devono documentare inizio, fine e durata dell'orario di lavoro quotidiano entro e non oltre 1 settimana. La documentazione deve essere conservata minimamente 2 anni.

I seguenti documenti devono essere tenuti pronti in lingua tedesca:

- Contratto di lavoro
- le attestazioni sull'orario di lavoro
- le buste paghe
- attestazioni riguardo il pagamento dello stipendio in passato

Il distacco: assicurazione sociale

Se un dipendente viene inviato temporaneamente dall'Italia in Germania, il diritto sull'assicurazione sociale non cambia, se

- la durata del distacco non supera 24 mesi
- il rapporto contrattuale tra datore di lavoro e dipendente rimane in essere
- Non si tratta di una sostituzione di altra persona

Il distacco: permesso di soggiorno

- Dipendenti che sono cittadini della Unione Europea non hanno bisogno un permesso di soggiorno (libertà di circolazione)

- Dipendenti che sono cittadini di un paese terzo (fuori della Unione Europea) possono lavorare in Germania se il permesso di soggiorno lo permette esplicitamente. Permessi di soggiorno sono: visa, tessere blu UE, permesso di soggiorno permanente CE

Il distacco: tassazione

Tra Italia e Germania esiste un accordo bilaterale per evitare la doppia impostazione: il dipendente è illimitatamente soggetto a imposta in Germania se rimane più di 183 giorni in Germania all'anno!

Assunzione di lavoratori in Germania: informazioni generali

- Diritto tedesco o diritto italiano applicabile?
 - senza scelta esplicita del diritto applicabile nel contratto di lavoro è applicabile il diritto del luogo in cui viene esercitata l'attività prevalentemente
 - diritto tedesco
- Previdenza sociale:
 - l'azienda italiana deve farsi registrare presso l'Agenzia federale di lavoro („Bundesagentur für Arbeit“) a Saarbrücken
 - Il dipendente deve essere registrato in Germania ai fini dell'assicurazione sociale presso la cassa di malattia
 - l'assicurazione sociale in Germania contiene pensione, malattia, contro gli infortuni, contro l'infermità, disoccupazione
 - l'onere totale di ca. 40 % dello stipendio lordo viene diviso a metà tra datore di lavoro e dipendente

Assunzione di lavoratori in Germania: informazioni particolari

- **Imposte:** di principio un datore di lavoro tedesco è tenuto a versare le imposte per conto del dipendente; in caso di datore di lavoro con sede nell'estero il dipendente stesso deve occuparsi per il versamento delle sue imposte
- **Attenzione:** rischio di costituire una stabile organizzazione in Germania in caso di potere di firma!

RECHTSANWÄLTE // **PLECHER**
AVVOCATI

Grazie per la Vostra attenzione