

DOING BUSINESS IN FRANCE

EDIZIONE GENNAIO 2013

www.investinfrance.org



DOING BUSINESS IN FRANCE

EDIZIONE GENNAIO 2013

Messaggio del Presidente

La guida “Doing Business in France”, realizzata in collaborazione con esperti di vari settori (studi legali, società di revisione contabile e consulenti nel campo delle risorse umane) rappresenta uno strumento di lavoro e d’informazione relativo all’ambiente degli affari in Francia.

La guida è destinata ai per i dirigenti delle imprese estere che intendano investire in Francia, dove sono già insediate più di 20.000 società straniere, con forme giuridiche molto diverse.

Le riforme portate avanti dalla Francia, volte al miglioramento della competitività e dell’ambiente economico, stanno cambiando il quadro giuridico per la creazione e lo sviluppo delle imprese.

In particolare, hanno consentito di promuovere la R&S, grazie al rafforzamento dei poli di competitività e al consolidamento del credito d’imposta sulla ricerca, di sostenere dei progetti di eccellenza, attraverso il Programma per gli investimenti del futuro, focalizzato su cinque aree strategiche per le società e l’economia francese (l’insegnamento superiore e la formazione, la ricerca, le filiere industriali e le PMI innovative, lo sviluppo sostenibile e l’economia digitale) e di favorire l’ingresso di aziende estere in Francia, tramite la creazione di sportelli unici per gli aspetti fiscali e per il rilascio dei permessi di soggiorno.

Questa pubblicazione vi invita a scoprire il nuovo quadro giuridico, ancora più favorevole allo spirito d’impresa, all’investimento e all’innovazione.

L’Agenzia francese per gli investimenti internazionali è a vostra disposizione; è un partner fondamentale che vi aiuterà a garantire il successo del vostro progetto di investimento nel nostro paese.

David Appia

Ambasciatore per gli investimenti internazionali,
Presidente dell’AFII

Indice

Il successo dell'insediamento in Francia

1	I. Varie soluzioni per l'insediamento, Rapida creazione della società	9
	II. Forme giuridiche diverse, in base alle necessità	13
	III. Partnership o rilevamento	15
	IV. Immobili aziendali: una risposta adeguata alle necessità	17
	V. Installazioni classificate: semplificazione delle normative	20

La normativa sociale in Francia

2	I. I rapporti di lavoro nell'azienda	28
	II. Motivare i collaboratori: cointeressenza e partecipazione	33
	III. Organizzazione dell'orario di lavoro: maggiore flessibilità	35
	IV. Un ambiente favorevole alla realizzazione dei collaboratori	38

Un regime favorevole ai collaboratori in mobilità internazionale

3	I. L'ingresso e il soggiorno di collaboratori stranieri in Francia	44
	II. Agevolazione del lavoro dei cittadini stranieri	46
	III. La tutela sociale dei collaboratori in Francia	53
	IV. La fiscalità per i collaboratori in Francia	54

La fiscalità d'impresa in Francia

4	I. Imposta sulle società nella normativa europea	66
	II. Forme di rimpatrio degli utili	70
	III. L'IVA e i dazi doganali	71
	IV. Le imposte locali a carico delle imprese	72
	V. Numerosi incentivi fiscali a favore degli investitori	76
	VI. Un regime speciale per la tassazione di determinate sedi centrali	80

Gli aiuti pubblici alle imprese

5	I. Ottenere gli aiuti per l'investimento produttivo e la creazione di posti di lavoro	88
	II. Ottenere gli aiuti per la formazione professionale e il reclutamento	94
	III. Ottenere gli aiuti per la ricerca-sviluppo e l'innovazione (RDI – Recherche, Développement et Innovation)	95
	IV. Aumenta il sostegno alla tutela dell'ambiente	97

Allegati

Glossario	104
Contatti utili	106
Sedi dell'AFII nel mondo	108
Rete di Partner AFII	110

1 AVVIARE CON SUCCESSO UN'ATTIVITÀ PROFESSIONALE IN FRANCIA

I. Semplificazione delle procedure, per rispondere alle necessità delle aziende	9
II. Forme giuridiche diverse, a seconda delle necessità	13
III. Partnership o rilevamento	15
IV. Immobili aziendali: una risposta adeguata alle necessità	17
V. Installazioni classificate: semplificazione delle normative	20

1 AVVIARE CON SUCCESSO UN'ATTIVITÀ PROFESSIONALE IN FRANCIA

In Francia non esistono restrizioni amministrative sugli investimenti esteri. Indipendentemente dalla strategia di sviluppo prescelta, in Francia gli investitori troveranno la forma giuridica adatta al tipo di attività che desiderino avviare; potranno istituire un'organizzazione temporanea o stabile, in piena sicurezza da un punto di vista legale, e saranno liberi di portare avanti i loro progetti, in un ambiente caratterizzato dalla semplificazione delle procedure e dalla riduzione dei costi.



Procedure semplici per gli investitori stranieri:

• SEMPLICE DICHIARAZIONE STATISTICA O AMMINISTRATIVA

FORMALITÀ	CASO
Dichiarazione a fini statistici alla Banque de France	→ Acquisizione di almeno il 10% del capitale o dei diritti di voto di un'azienda residente, ovvero raggiungimento della soglia del 10% del capitale o dei diritti di voto, se l'importo di tali operazioni è superiore a 15 M€.
Dichiarazione al Ministero dell'Economia (Direzione generale del Tesoro)	→ Creazione di una nuova azienda se l'investimento è superiore a 1,5 M€. → Acquisizione (senza importo minimo) di un intero ramo di attività o di parte di esso. → Acquisizione di partecipazione diretta o indiretta (ovvero qualunque altra operazione) del capitale di un'azienda di diritto francese, che conceda oltre un terzo del capitale o dei diritti di voto (salvo qualora l'investitore detenga già oltre il 50% dell'azienda francese).

• PREVIA AUTORIZZAZIONE IN DETERMINATI SETTORI DI ATTIVITÀ

Determinate acquisizioni in settori ritenuti "sensibili" richiedono un'autorizzazione:

→ acquisizione della partecipazione di controllo di una società francese (acquisizione della maggioranza dei diritti di voto) e acquisizione di parte o di un intero ramo di attività da parte di un investitore estero;

→ per gli investitori provenienti da paesi non appartenenti all'UE e allo Spazio Economico Europeo (SEE) è altresì richiesta l'autorizzazione in caso di raggiungimento della soglia del 33,33% del capitale o dei diritti di voto di un'azienda francese (salvo qualora l'investitore sia stato già autorizzato ad acquisire una partecipazione di controllo).

L'autorizzazione viene concessa entro due mesi dal Ministero dell'Economia (in caso di mancata risposta sarà applicata la regola del tacito assenso).

• SETTORI INTERESSATI DALLA PREVIA AUTORIZZAZIONE

INVESTIMENTI	SETTORI
Investimenti provenienti dagli Stati membri dell'Unione Europea	Sicurezza privata; prevenzione dell'uso illecito di agenti patogeni o tossici, nonché di agenti proibiti ai sensi della lotta agli armamenti chimici, attività relative ai dispositivi per l'intercettazione di comunicazioni; valutazione e certificazione di sistemi sicurezza nelle tecnologie informatiche; produzione di beni e prestazione di servizi legati alla sicurezza nel settore dei sistemi informatici, beni e tecnologie con duplici applicazioni.
Investimenti provenienti dagli Stati terzi	Oltre alle attività sopra indicate, anche le seguenti attività: giochi con denaro (eccetto casinò), sistemi di cifratura per applicazioni digitali, società detentrici di segreti relativi alla difesa nazionale, commercio di armi, munizioni ed esplosivi per applicazioni militari o attrezzature da guerra; imprese che, per contratto, forniscono ricerche o attrezzature al Ministero della Difesa o ai relativi subappaltatori.



Testi di riferimento:

Articoli da L151-1 a L152-6 del Codice monetario e finanziario francese.

Articoli R153-1 e successivi del Codice monetario e finanziario francese

Decreto del 7 marzo 2003, nel quale si elencano le informazioni necessarie alle dichiarazioni o alle autorizzazioni.

I. SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE, PER RISPONDERE ALLE NECESSITÀ DELLE AZIENDE

Le formalità amministrative per la creazione d'impresa sono state ampiamente semplificate e tutta la procedura può essere effettuata per via telematica.

1. UNO SPORTELLO UNICO: IL CENTRE DE FORMALITÉS DES ENTREPRISES (CFE)

Tutte le formalità necessarie per la creazione di una nuova società, qualunque forma essa prenda, possono essere espletate presso un unico sportello: i Centres de formalités des entreprises (CFE – centri delle formalità per le aziende). Questi centri, presenti su tutto il territorio francese, gestiscono tutte le formalità e trasmettono alle autorità competenti tutta la documentazione necessaria per la creazione, la variazione o la cessazione dell'attività.

La registrazione di una società o di una succursale nel Registre du commerce et des sociétés (RCS - registro delle imprese) richiede solo qualche giorno. Il costo delle formalità amministrative per la registrazione è di circa €84, ai quali si aggiunge il costo per la pubblicazione sulla gazzetta ufficiale, in caso di creazione di una società (circa €230).

> Le formalità via Internet

È possibile espletare per via telematica le formalità relative a: creazione di un'azienda, di una succursale, variazione o cessazione dell'attività. Sarà inoltre possibile seguire on-line l'andamento della pratica: www.guichet-entreprises.fr.

> Le professioni regolamentate

In linea di principio, le richieste di autorizzazione per le professioni regolamentate, le richieste di licenza o d'iscrizione agli ordini professionali (avvocati, commercialisti, architetti, medici, trasporto di merci e di persone, ecc.) devono essere presentate presso le amministrazioni o gli ordini professionali. Tuttavia, le CFE, in quanto sportello unico, vengono progressivamente incaricate di ricevere tutte le richieste d'iscrizione, di autorizzazione o di dichiarazione necessarie all'avviamento di determinate attività, al di là della

semplice creazione d'impresa (es. autorizzazione all'esercizio, iscrizione ai registri professionali, dichiarazione in comune o in prefettura legata all'apertura, ecc.).

1.1 Un rappresentante in Francia, responsabile delle formalità

Per espletare le formalità presso l'apposito centro, è possibile:

- presentare le pratiche in prima persona, in qualità di futuro rappresentante legale della struttura in Francia e sulla base dei poteri forniti dalla società estera,
- dare mandato a un avvocato, che rappresenti l'azienda,
- dare mandato a un proprio collaboratore o a un associato della futura società.

La certificazione del mandato o dei poteri di rappresentanza per l'espletamento delle formalità sarà richiesta alla presentazione della pratica al CFE.

2. MODALITÀ D'INSEDIAMENTO ADEGUATE A OGNI NECESSITÀ

La scelta della struttura societaria in Francia dipende dallo scopo perseguito dall'investitore e dal livello di autonomia che si desidera dare alle attività francesi rispetto alla controllante.

2.1 Snellimento delle formalità: le soluzioni temporanee

Una società straniera che desideri avviare un'attività in Francia può iniziare assumendo un solo dipendente oppure aprendo un ufficio di collegamento. Questa opzione implica uno status fiscale e societario specifico.

UFFICIO DI COLLEGAMENTO: UNA SOLUZIONE LEGGERA, SENZA ATTIVITÀ COMMERCIALE

Una società estera potrà assumere o trasferire un dipendente in Francia, come suo rappresentante, attraverso un ufficio di collegamento (o di rappresentanza). Gli uffici di collegamento potranno eseguire delle attività esclusivamente non commerciali, come la ricerca di nuovi clienti, attività promozionali, fornitura d'informazioni, immagazzinamento di merci o altre attività a carattere preparatorio o ausiliare. Tali uffici non hanno autonomia giuridica. Le fatture e i contratti

dovranno essere sottoscritti dalla controllante.

Gli uffici di collegamento non sono considerati stabili organizzazioni ai fini delle leggi fiscali. Di conseguenza, non sono soggetti all'imposta sulle società, né all'IVA, ma dovranno pagare alcune imposte locali e alcune imposte sulle retribuzioni. Tuttavia, l'ufficio potrebbe essere ritenuto stabile organizzazione nel caso in cui svolga delle attività commerciali, in particolare qualora un dipendente firmi contratti a nome e per conto della società estera per la quale lavora, qualora l'ufficio porti a termine un ciclo completo di produzione o in presenza di una sede fissa tramite la quale la società conduca tutte o parte delle proprie attività.

Le società che intendano tutelare le loro attività potranno richiedere in anticipo alle autorità fiscali la garanzia di non disporre di stabile organizzazione o di una base fissa in Francia (qualora entro tre mesi le autorità fiscali non fornissero una risposta, sarà applicata la regola del tacito assenso).

REGISTRARE IL PROPRIO UFFICIO DI COLLEGAMENTO

In linea di principio, non è richiesta la registrazione dell'ufficio di collegamento. Questa si rende necessaria, per le società che non presentano attività, quando l'ufficio dispone di locali propri o quando deve assumere vari dipendenti in Francia.



I primi passi fondamentali per la creazione di una filiale

La costituzione di una società implica una serie di operazioni prima della sua registrazione. Gli investitori che desiderino creare un'entità giuridica separata piuttosto che una succursale o un ufficio di collegamento, dovranno portare a termine le seguenti formalità:

- > Ricerca di un finanziamento pubblico o privato (prestiti, capitali di rischio, business angel, fondi comuni d'investimento nell'innovazione, ecc.);
- > Ricerca dei locali e domiciliazione della sede legale della società, tramite la sottoscrizione di un contratto di domiciliazione, di locazione commerciale rinnovabile o acquisto della proprietà immobiliare;
- > Scelta della struttura giuridica per l'attività (per esempio SAS/SARL o SA);
- > Stesura e sottoscrizione dello statuto societario (davanti a un notaio se la società è proprietaria di immobili), previo espletamento di altre formalità preliminari (indirizzo, dirigenti, definizione dell'attività, ecc.);
- > Pianificazione della nomina dei dirigenti della società;
- > Ottenimento, ove necessario

(dirigenti stranieri al di fuori dello Spazio Economico Europeo), di un visto a lungo termine e di un permesso di soggiorno ("attività commerciale" o "competenze e talenti") oppure dichiarazione preliminare che il dirigente non desidera risiedere in Francia;

- > Scelta della ragione sociale della società (ricerche presso l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI - istituto francese per la proprietà industriale) e la Greffe du tribunal de commerce – cancelleria del Tribunale di Commercio);
- > Nomina dei sindaci, ove rilevante;
- > Valutazione dei conferimenti in natura al capitale, se necessario da parte di un commissario ai conferimenti;
- > Costituzione del capitale sociale;
- > Apertura di un conto bancario in Francia e deposito del capitale della società in fase di costituzione;
- > Registrazione dello statuto societario presso l'Agenzia delle entrate francese della località presso cui si trova la sede legale della società (gratuita);
- > Pubblicazione della notifica di costituzione sulla gazzetta ufficiale.

Dal momento che alcune di queste operazioni prevedono delle procedure da svolgere sia nel paese di origine che in Francia, potrebbero occorrere diverse settimane per il loro completamento.

Dopo la creazione dell'azienda, è necessario:

- La dichiarazione del nome del dominio Internet con estensione ".fr" presso l'ufficio registrazioni autorizzato dall'AFNIC (Association française pour le nommage internet en coopération – associazione francese per l'assegnazione dei nomi a dominio);
- La dichiarazione dell'azienda presso un assicuratore, in particolare per sottoscrivere un'assicurazione di responsabilità civile e/o per gli immobili;
- L'adesione a un fondo pensione per i dipendenti (obbligatorio nei tre mesi successivi all'immatricolazione);
- Le formalità relative all'assunzione del personale devono essere espletate presso l'URSSAF tramite l'invio delle dichiarazioni uniche precedenti all'assunzione (DPAE – Déclarations uniques préalables à l'embauche).

I documenti da fornire sono, in particolare, quelli relativi al rappresentante (identità, carichi penali, titoli specifici per gli espatriati, dichiarazione in Prefettura o permesso di soggiorno per "attività commerciale", se necessario), due copie dello statuto della società estera tradotto in francese, nonché un giustificativo per l'usufrutto dei locali.

2.2 Stabile insediamento: una doppia scelta

La costituzione di una succursale o di una filiale è necessaria per la conduzione delle attività industriali e commerciali in Francia, attraverso una sede permanente, principale o secondaria.

LA FORMULA SEMPLICE DELLA SUCCURSALE

Le succursali permettono un primo insediamento delle società straniere per l'esercizio di un'attività commerciale.

Le succursali sono gestite da un rappresentante legale, agiscono in qualità di agenzia, sono collegate alla sede centrale e non hanno particolari formalità per quanto concerne i poteri decisionali. Possono svolgere tutte le attività di una società industriale e commerciale, ma non hanno autonomia giuridica e impegnano la controllante con le proprie azioni. Qualora le succursali incontrassero delle difficoltà finanziarie, la società estera sarà tenuta al pagamento dei loro debiti.

Le succursali sono stabili organizzazioni ai fini delle leggi fiscali e sono soggette all'imposta sulle società

e all'IVA. La successiva conversione di una succursale in filiale deve rispettare le leggi che disciplinano la cessione societaria ed è soggetta a imposizione fiscale.

LA REGISTRAZIONE DELLA SUCCURSALE

La registrazione della succursale è una formalità obbligatoria. I documenti da presentare per la richiesta di registrazione sono (oltre al modulo MO):

- ▶ una copia dello statuto della controllante (1 originale e, se necessario, una traduzione in francese con certificazione di conformità da parte del rappresentante legale);
- ▶ la certificazione dell'iscrizione al registro pubblico dello stato estero;
- ▶ i documenti relativi alla persona che ha i poteri per impegnare la società: carta d'identità e carichi penali; permesso di soggiorno o dichiarazione in prefettura (dirigente non europeo) e documenti attestanti le qualifiche necessarie, qualora l'attività fosse regolamentata;
- ▶ un giustificativo di domiciliazione.

LA CREAZIONE DI UNA FILIALE, SOCIETÀ DI DIRITTO FRANCESE DOTATA DI PERSONALITÀ GIURIDICA, OFFRE DEI VANTAGGI

- ▶ L'autonomia patrimoniale della filiale dalla controllante permette alle società straniere di non avere responsabilità illimitata per i debiti della struttura francese (le perdite delle filiali non possono essere compensate con gli utili delle controllanti).

Rapido confronto fra le modalità d'insediamento in Francia



	MODALITÀ D'INSEDIAMENTO	DEFINIZIONE	CARATTERISTICHE
SOLUZIONI TEMPORANEE	Ufficio di collegamento	Semplice agenzia di rappresentanza in Francia, senza attività commerciale	<ul style="list-style-type: none"> > Struttura semplice (prolungamento in Francia della struttura straniera) > Attività commerciale solo se immatricolazione al registro delle imprese > Assenza di autonomia
SOLUZIONI DURATURE	Succursale	Insiediamento in Francia della società estera che può, tramite il suo rappresentante, impegnare l'azienda (es. sottoscrizione di contratti commerciali)	<ul style="list-style-type: none"> > Struttura leggera, che può esercitare un'attività commerciale > Autonomia decisionale (rappresentante in Francia della succursale) > Atti che impegnano la società estera
	Filiale	Società di diritto francese che può esercitare qualunque tipo di attività	<ul style="list-style-type: none"> > Struttura giuridica autonoma > Atti che impegnano solo la filiale

► Le filiali hanno diritto a presentare richiesta di contributi pubblici durante la fase d'insediamento o di ampliamento.

► Le filiali possono stipulare accordi relativi a royalty commerciali e tecniche, provvigioni, ecc.

La filiale è soggetta al pagamento di tutte le imposte e le tasse in vigore.

Si invitano gli investitori a richiedere una consulenza legale specialistica durante la costituzione di una filiale. L'ordine degli avvocati può fornire un elenco di avvocati che esercitano in Francia.

RIDUZIONE DELLE FORMALITÀ DI REGISTRAZIONE PER LE SOCIETÀ DI DIRITTO FRANCESE

La società acquisisce personalità giuridica dopo la registrazione presso il registro delle imprese (RCS). Durante la fase di costituzione della società, le responsabilità imposte dalla legge ricadono personalmente sui creatori della stessa. La nuova società deve quindi riassumersi tali responsabilità.

La richiesta di registrazione della nuova società comprende (oltre al modulo MO):

- una copia originale dello statuto della società, con nomina dei dirigenti e, ove necessario, dei revisori contabili;
- un riepilogo delle operazioni effettuate per conto della società in via di costituzione;
- in caso di conferimenti in natura, 2 copie del rapporto del commissario ai conferimenti;
- una copia del titolo di usufrutto del locale commerciale;
- una copia della gazzetta ufficiale nella quale è stato pubblicato l'avviso di costituzione della società;

► una copia dell'atto di nascita, della carta d'identità o del passaporto, dei carichi penali dei dirigenti e dell'attribuzione dei poteri di rappresentanza;

► ove necessario, copia dell'iscrizione all'albo o del titolo di studio richiesto per l'esercizio di un'attività regolamentata;

► ove necessario, la dichiarazione in Prefettura del dirigente estero (esterno allo Spazio Economico Europeo) non residente in Francia o il permesso di soggiorno dei dirigenti stranieri (permesso di soggiorno per "attività commerciale" o "competenze e talenti");

► un certificato di deposito dei fondi della società in via di costituzione su un conto corrente bancario. Dalla ricezione della pratica, la Greffe du tribunal de commerce (cancelleria del tribunale di commercio) fornisce gratuitamente una ricevuta di presentazione della richiesta per la creazione dell'impresa (che consente di effettuare le operazioni per conto della società in via di costituzione).

Dopo tali formalità, la cancelleria invierà il certificato K-bis, documento ufficiale d'identità dell'azienda, che ne attesta la creazione.

Per maggiori informazioni:

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE – istituto nazionale di statistica e studi economici) attribuisce all'azienda il codice APE, corrispondente alla sua attività principale, il codice SIREN (codice identificativo dell'azienda) e SIRET (numero dell'azienda), necessari per assumere dipendenti.



L'approvazione del bilancio di esercizio

L'approvazione viene data dall'assemblea generale ordinaria dei soci.

Il bilancio di esercizio deve essere approvato entro sei mesi dalla chiusura dei conti dell'esercizio; l'approvazione è necessaria per la destinazione degli utili

e l'attribuzione di eventuali dividendi.

Entro un mese dall'approvazione del bilancio di esercizio, le società a responsabilità limitata sono tenute a depositare alla cancelleria del tribunale di commercio, in duplice copia:

- il bilancio di esercizio, la relazione sulla gestione e, ove necessario, i conti consolidati e i rapporti dei revisori contabili;

- la proposta o la risoluzione relativa alla destinazione degli utili.

II. FORME GIURIDICHE DIVERSIFICATE, A SECONDA DELLE NECESSITÀ DEGLI INVESTITORI

1. LE TRE PRINCIPALI FORME DI SOCIETÀ DI CAPITALI

Questo tipo di società consente di limitare il rischio finanziario all'importo dei conferimenti di capitale. Le società di capitali possono essere facilmente trasformate, con un costo fiscale minimo.

Le forme più comuni sono la *société à responsabilité limitée* (SARL – società a responsabilità limitata), la *société par actions simplifiée* (SAS – società per azioni semplificata) e la *société anonyme* (SA – società per azioni). Le SARL e le SAS possono essere costituite con un unico socio (SAS unipersonnelle - SAS a socio unico - o *Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée* (EURL) - società a responsabilità limitata a socio unico); sono invece richiesti sette azionisti per una SA. La SA è la forma di società più sofisticata prevista dal diritto francese e può lanciare offerte pubbliche di sottoscrizione.

La SAS (o SAS unipersonnelle) è la forma più recente di società francese; è indicata per le holding e per le

società estere che desiderino mantenere il controllo della filiale al 100%. Ha avuto un certo successo da quando l'importo del capitale sociale può essere liberamente stabilito dai soci nello statuto (come per la SARL).

La scelta della forma giuridica della società comporta varie conseguenze da un punto di vista legale, fiscale, patrimoniale e sociale.

2. ALTRE STRUTTURE D'INTERESSE

Si tratta principalmente di società in nome collettivo (SNC - *société en nom collectif*), società semplici (*société civile*) e di gruppi d'interesse economico (GIE - *groupement d'intérêt économique*). Sono meno comuni in quanto richiedono un più alto livello di responsabilità dei soci in caso di difficoltà finanziarie. Tuttavia, l'assenza di requisiti minimi di capitale, la grande flessibilità operativa (anche se nelle SNC e nelle GIE spesso viene richiesta l'unanimità per le decisioni) e la trasparenza fiscale rendono interessanti queste forme societarie in caso di creazione di filiali.

La *société en participation* (società in partecipazione) viene impiegata nei settori dell'edilizia, dello spettacolo e dell'editoria. Si tratta di forme societarie di semplice costituzione (la registrazione RCS non è richiesta) e discrete (nessuna pubblicazione).

Il diritto societario francese

In Francia, il diritto delle società è moderno. I consigli di amministrazione e i consigli di vigilanza possono tenersi tramite videoconferenza o teleconferenza (salvo qualora lo statuto preveda il contrario, per chiudere i conti annuali o consolidati e per creare la relazione sulla gestione).

La tutela dei diritti di proprietà industriale in Francia

Le formalità per la tutela dei brevetti, dei marchi, delle tavole e dei modelli vengono espletate presso l'INPI (*Institut national de la propriété industrielle* – istituto nazionale per la proprietà industriale). È altresì possibile richiedere l'estensione in

Francia e in Europa di una tutela legale acquisita all'estero. NB: anche le denominazioni delle società, i nomi commerciali, le insegne e i nomi a dominio vengono tutelati fin dal loro primo utilizzo, in particolare contro la concorrenza sleale.

INNOVAZIONE	DURATA DELLA TUTELA LEGALE
Brevetto	20 anni
Marchio	10 anni (rinnovabile infinite volte)
Tavole e modelli	25 anni



Tabella di confronto tra le principali forme di società di capitali in francia

	SOCIÉTÉ À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (SARL)	SOCIÉTÉ ANONYME (SA) FORMA CLASSICA (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE)	SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉES (SAS)
Principali vantaggi	Facile da avviare e da gestire.	Strutturata per una "delegazione monitorata". Possibilità di fare offerte pubbliche di sottoscrizione.	Almeno 1 socio. Disposizioni statutarie libere per i rapporti tra azionisti, la direzione, l'organizzazione e il trasferimento di capitale.
Dirigenti	1 o più amministratori, che dovranno essere persone fisiche, non necessariamente soci.	1 persona fisica sarà PDG (Président du conseil d'administration et directeur général - presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato) oppure 2 persone fisiche (un Président e un Directeur général). Vice-directeur général: fino a 5. Consiglio di amministrazione: composto da 3 a 18 membri (presenza dei revisori contabili).	Almeno 1 presidente (persona fisica o giuridica) e possibilità di prevedere un organo aziendale presieduto dal presidente. La SAS può essere rappresentata da una persona avente tale facoltà ai sensi dello statuto societario (Directeur général e vice-directeur général)
Stato dei dirigenti	L'amministratore (azionista di minoranza, paritario o non azionista) può avere un contratto di lavoro qualora vengano soddisfatte alcune condizioni (lavoro separato dal mandato sociale, vincolo di subordinazione).	Il dirigente può avere un contratto di lavoro qualora vengano soddisfatte alcune condizioni (lavoro separato dal mandato sociale, vincolo di subordinazione).	
Nomina e revoca dei dirigenti	- Decisione dei soci che rappresentino più della metà del capitale azionario della società. - Risarcimento previsto per licenziamenti senza giusta causa.	Stabilite dal Consiglio di amministrazione	Stabilite liberamente nello statuto.
Capitale minimo	- Nessun minimo: capitale sufficiente per il finanziamento di necessità a lungo termine. L'importo viene stabilito dai soci nello statuto. - Almeno 1/5 dei conferimenti in denaro del capitale deve essere versato in occasione della costituzione; il resto deve essere versato entro 5 anni. - Restrizioni sull'emissione di obbligazioni.	- Minimo: €37.000. - La metà del capitale deve essere versata in occasione della costituzione; il resto deve essere versato entro 5 anni. - Offerte pubbliche di sottoscrizione consentite	- Nessun minimo: capitale sufficiente per il finanziamento di necessità a lungo termine. L'importo viene stabilito dai soci nello statuto. - Almeno 1/5 dei conferimenti in denaro del capitale deve essere versato in occasione della costituzione; il resto deve essere versato entro 5 anni. - Restrizioni sull'emissione di obbligazioni.
Conferimenti di capitale	Sweat equity ¹ consentito	Sweat equity non consentito	Sweat equity consentito
Soci/azionisti	Da 2 a 100 persone fisiche o giuridiche. Possibilità di un singolo azionista con l'EURL. Assemblea almeno 1 volta all'anno: approvazione del bilancio annuale, revisione dei contratti (Assemblea generale ordinaria).	Almeno 7 (almeno 1 persona fisica). Assemblea almeno 1 volta all'anno: approvazione del bilancio annuale e delle decisioni ordinarie alla maggioranza semplice all'Assemblea generale ordinaria, modifiche allo statuto alla maggioranza dei 2/3 dei voti dell'Assemblea generale straordinaria.	Minimo 1 socio (SAS unipersonnelle), persona fisica o giuridica. Solo alcune decisioni vengono prese dall'Assemblea generale: approvazione del bilancio, fusioni, variazioni di capitale, scioglimento.
Quorum per le assemblee	Il 25% delle quote in prima convocazione e il 20% in seconda convocazione dell'Assemblea generale straordinaria.	Per l'Assemblea generale straordinaria, il 25% delle quote in prima convocazione e il 20% in seconda convocazione. Per l'Assemblea generale ordinaria, il 20% in prima convocazione e nessun quorum in seconda convocazione.	Liberamente stabilito nello statuto, non vi è alcun obbligo di tenere l'assemblea generale degli azionisti.
Minoranza bloccante	Assemblea generale straordinaria: il 33% dei voti + 1 per modifiche allo statuto. Assemblea generale ordinaria: il 50% delle quote + 1 (o la maggioranza dei voti in seconda convocazione).	1/3 dei voti dell'Assemblea generale straordinaria. Il 50% dei voti dell'Assemblea generale ordinaria.	Liberamente stabilito nello statuto.
Responsabilità di soci/azionisti	Limitata ai conferimenti di capitale, salvo per responsabilità civile o penale.	Limitata ai conferimenti di capitale, salvo per responsabilità civile o penale.	Limitata ai conferimenti di capitale, salvo per responsabilità civile o penale
Trasferimenti	Diritti di registrazione del 3% a carico dell'acquirente. Detrazione per ogni azione, pari al rapporto tra €23.000 e il numero totale delle azioni della società	Diritti di registrazione* dello 0,1% a carico dell'acquirente.	
Revisori contabili	Revisore contabile necessario in caso di superamento di due delle tre soglie seguenti: fatturato (tasse escluse) superiore ai €3,1 milioni; totale di bilancio superiore a €1,55 milioni; più di 50 dipendenti.	Revisore contabile obbligatorio.	Revisore contabile obbligatorio per le società detenute da altre società (o detentrici di altre società) OPPURE Revisore contabile necessario in caso di superamento di due delle tre soglie seguenti: fatturato (tasse escluse) superiore ai €2 milioni; totale di bilancio superiore a €1 milione; più di 20 dipendenti.
Regime fiscale	Imposta sulle società ² oppure possibilità di pagamento dell'imposta sul reddito (se la società è stata costituita da meno di 5 anni e ha meno di 50 dipendenti, oppure se la società è stata costituita fra membri di un'unica famiglia).	Imposta sulle società oppure possibilità di pagamento dell'imposta sul reddito (se la società è stata costituita da meno di 5 anni e ha meno di 50 dipendenti).	Imposta sulle società oppure possibilità di pagamento dell'imposta sul reddito (se la società è stata costituita da meno di 5 anni e ha meno di 50 dipendenti).

¹Sweat equity: un socio mette a disposizione della società il proprio tempo, il proprio lavoro e le proprie competenze professionali. Non contribuisce alla costituzione del capitale ma ha diritto all'attribuzione di azioni (partecipazione agli utili e alle decisioni collettive).

²SARL costituita da socio unico, persona fisica: imposta sul reddito o opzione irrevocabile per l'imposta sulle società.

*Salvo operazioni esenti, come l'acquisizione di diritti sociali: riacquisto di propri titoli o aumento di capitale; acquisto di una società oggetto di misure di salvaguardia o di riassetto; se le società fanno parte di un gruppo integrato; in caso di conferimento parziale di attivi soggetti al regime delle fusioni.

3. SCEGLIERE LO STATUS DI SOCIETÀ EUROPEA

Le imprese presenti in almeno due Stati membri dell'Unione Europea possono optare per la forma giuridica della Società europea (SE - société européenne). In tal caso, la società godrà di un corpus normativo unico e di un sistema unificato per la gestione e la divulgazione delle informazioni finanziarie.

Le SE hanno un capitale minimo di €120.000. La sede legale della società, stabilita nello statuto, deve corrispondere alla sede dell'amministrazione sociale. La dislocazione della sede determina il diritto societario applicabile alla società, che viene registrata nel paese in cui si trova la sede legale. Le SE sono soggette a imposizione fiscale in tutti gli Stati membri in cui abbiano una sede.

III. PARTENARIATO O RILEVAMENTO

Il diritto francese prevede la possibilità di eseguire partenariati e rilevamenti.

1. ACQUISIZIONE DI PARTECIPAZIONE IN UNA SOCIETÀ

L'acquisizione di una partecipazione può essere il risultato di un accordo tra società o di un'offerta non sollecitata di acquisto di azioni (scalata ostile).

1.1 Regole chiare, per garantire la trasparenza finanziaria

In caso di trasferimento ad altro detentore di oltre il 5% del capitale o dei diritti di voto di una società quotata in borsa, le regole per la trasparenza del mercato finanziario impongono alla parte acquirente di comunicare determinate informazioni:

- ▶ entro 5 giorni, una dichiarazione all'autorità di vigilanza finanziaria;
- ▶ entro 15 giorni, una dichiarazione alla società emittente.

Le stesse regole sono applicabili in caso di superamento (al ribasso o al rialzo) delle soglie del 10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 33%, 50%, 66%, 90% e 95% del capitale o dei diritti di voto.

Qualora l'operazione sia tesa all'acquisizione della

proprietà di oltre il 30% del capitale di una società quotata in borsa, l'acquirente è obbligato a fare un'offerta pubblica d'acquisto relativa a tutto il capitale in circolazione, in modo tale che gli azionisti di minoranza abbiano l'opportunità di cedere le proprie quote azionarie.

1.2 Notifica obbligatoria delle grandi concentrazioni alle autorità per la concorrenza

Le concentrazioni si hanno nei seguenti casi:

- fusioni di due o più società indipendenti;
- acquisizione del controllo, totale o parziale, da parte di un'altra azienda;
- creazione di un'azienda comune che eserciti autonomamente un'attività economica nel lungo termine.

In linea di principio, le concentrazioni sono consentite; tuttavia, quelle di grande entità potrebbero richiedere l'autorizzazione preventiva delle autorità nazionali o europee. Il controllo delle concentrazioni è volto a verificare l'assenza di effetti contrari alla libera concorrenza (aziende in posizione dominante o meno).

Le concentrazioni dovranno essere preventivamente comunicate e autorizzate dall'Autorità francese per la concorrenza (Autorité de la concurrence, un ente indipendente), se:

- ▶ il fatturato totale (tasse escluse) di tutte le società interessate supera i 150 milioni di euro e
- ▶ il fatturato totale (tasse escluse) realizzato in Francia da almeno due società raggiunge i 50 milioni di euro e
- ▶ non vengono raggiunte le soglie europee.

Per il settore della distribuzione al dettaglio e per i département e le collettività d'oltremare sono state stabilite delle soglie specifiche (soglia di notifica inferiore).

L'Autorità francese per la concorrenza prenderà una decisione entro 25 giorni lavorativi dalla data di ricezione della documentazione completa per la procedura di notifica. Tuttavia, in presenza di un rischio di alterazione della concorrenza, l'Autorità per la concorrenza potrà aprire una seconda fase, per condurre un'analisi approfondita sull'operazione (generalmente, la durata della seconda fase è di 65 giorni).

- La Commissione Europea a Bruxelles dovrà ricevere una notifica qualora le soglie superino i seguenti importi:
- il fatturato totale, a livello mondiale, delle società interessate supera i 5 milioni di euro e
- il fatturato realizzato individualmente in UE da almeno due delle società interessate supera i 250 milioni di euro, salvo qualora ciascuna azienda realizzi oltre i 2/3 del proprio fatturato totale in UE, all'interno di un unico stato.

Anche al di sotto di queste soglie, vengono sottoposte all'esame della Commissione Europea determinate operazioni che riguardano almeno 3 paesi dell'Unione Europea.

La procedura di esame della concentrazione può richiedere fino a 8 mesi e l'operazione viene sospesa fino a quando non verrà concessa l'autorizzazione.

2. LA LOCAZIONE-GESTIONE: UNA FORMULA FLESSIBILE PER IL RILEVAMENTO TEMPORANEO DI UN'AZIENDA

La locazione-gestione consente di gestire un'attività senza doverla acquisire.

Il proprietario o il gestore dell'attività/del sito industriale concede in locazione la propria attività, totalmente o in parte, a un amministratore, che gestisce la società in locazione assumendosene i rischi, previo pagamento di un canone di locazione. Il proprietario riscuote la locazione e non ha voce in capitolo per quanto concerne la gestione dell'attività.

Si tratta di una soluzione temporanea, che consente di valutare la potenzialità dell'attività. Al termine del periodo di locazione, la società potrà essere ceduta o trasferita al locatario.

3. RILEVAMENTO DI UNA SOCIETÀ IN DIFFICOLTÀ: SNELLIMENTO DELLE PROCEDURE

Negli ultimi anni, il diritto delle società è stato semplificato, in particolare le norme per il rilevamento di società in difficoltà.

Grazie all'introduzione di una procedura di tutela (procédure de sauvegarde), è ormai possibile intervenire prima dell'insolvenza dell'azienda, prima che le difficoltà siano tali da rivelarsi insormontabili. Questa

procedura preventiva non ha come scopo la cessione totale dell'azienda, che richiede invece una liquidazione. Analogamente, qualsiasi cessione parziale dell'attività sarà disciplinata dal diritto fallimentare. Si ricorre alla procedura di amministrazione controllata (redressement judiciaire) in caso d'insolvenza della società, cioè quando l'attivo disponibile non è sufficiente a compensare le passività esigibili. L'unica finalità di questa procedura è l'elaborazione di un piano di continuità (proseguimento delle attività, mantenimento dei posti di lavoro e ripianamento delle passività). Qualsiasi cessione di attività dovrà avvenire in conformità alle procedure di liquidazione.

Una volta avviata la procedura di tutela o l'amministrazione fallimentare, terze parti potranno presentare all'amministratore dei piani che prevedano il mantenimento dell'attività dell'azienda, tramite una cessione parziale o totale delle attività; tali offerte dovranno essere conformi alle procedure di liquidazione.

Il rilevatorio dovrà presentare la propria offerta all'amministratore nominato dal tribunale di commercio, entro il termine indicato nella sentenza iniziale della procedura (gli abstract delle sentenze sono pubblicati nella gazzetta ufficiale Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales).

4. LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE PRIVILEGIANO LA MIGLIORE SOLUZIONE DI RILEVAMENTO

Nelle procedure di liquidazione, le autorità giudiziarie privilegiano i rilevatori che prospettano le migliori soluzioni.

Le autorità giudiziarie valutano la qualità dell'offerta, in particolare in termini di salvaguardia delle attività, di mantenimento dei posti di lavoro e di rimborso ai creditori.

La cessione dell'azienda può essere parziale o totale e ha lo scopo di garantire il mantenimento delle attività che possono essere condotte in modo autonomo, la conservazione di tutti o parte dei relativi posti di lavoro e il ripianamento delle passività.

Le offerte di rilevamento dovranno comprendere, in particolare, un elenco dettagliato di beni, dei diritti e dei contratti inclusi nell'offerta, le previsioni relative all'attività e ai finanziamenti, il prezzo offerto, le modalità di pagamento, le informazioni sui finanziatori e

sugli eventuali garanti (qualora l'offerta sia finanziata da prestiti, dovranno essere specificati i termini e, in particolare, la durata), la data della cessione, il numero di posti di lavoro e le prospettive sulla base delle attività previste, le garanzie per l'attuazione dell'offerta, le previsioni di cessione di attività per i due anni successivi e la durata di ogni impegno assunto dalla parte offerente.

Le offerte di rilevamento non potranno subire modifiche o essere ritirate dopo la loro registrazione presso la cancelleria, salvo in caso di modifiche volte a migliorare le condizioni per dipendenti e i creditori (fino a 48 ore prima dell'udienza). Il tribunale si pronuncerà, con una sentenza motivata, a favore di una cessione parziale o totale delle attività.

Al momento del rilevamento, potranno essere trasferiti alcuni contratti: i contratti di lavoro in corso, i contratti di locazione o di leasing, i contratti di fornitura per beni e servizi necessari al mantenimento dell'attività, i materiali a titolo di garanzia, i contratti con clienti, ecc.

Qualora non venisse delineata alcuna soluzione per il mantenimento dell'attività o il rilevamento della stessa risultasse palesemente impossibile, il tribunale liquiderà la società in questione e i relativi beni saranno venduti ai migliori offerenti al completamento della procedura giudiziaria.

IV. IMMOBILIARE D'IMPRESA: UNA SOLUZIONE PER OGNI ESIGENZA

1. SOLUZIONI A BREVE TERMINE, A BASSO COSTO

1.1 Domicilio privato del dirigente per la domiciliazione della società

Una società può utilizzare l'indirizzo di residenza personale del rappresentante legale come propria sede legale e, in linea di principio, operare a tempo indeterminato da tale sede. Nel caso in cui la residenza sia in un immobile in locazione, sarà necessario ottenere l'autorizzazione scritta del proprietario.

L'utilizzo della residenza personale del dirigente per l'esercizio dell'attività è talvolta subordinato a tre condizioni: deve trattarsi della residenza principale del dirigente, le attività devono essere svolte esclusivamente da quest'ultimo e dagli altri occupanti dei locali e l'attività non deve prevedere la ricezione di clienti o merci.

In caso di disposizioni legislative o contrattuali che proibiscano l'impiego della residenza personale del dirigente come sede legale della società, sarà comunque possibile utilizzare l'indirizzo per la domiciliazione amministrativa, per un periodo massimo di 5 anni.

1.2 Domiciliazione presso un centro direzionale o un centro domiciliazione

È possibile ricorrere temporaneamente alla domiciliazione presso un centro direzionale (*centre d'affaires*). I centri direzionali sono delle società di servizi specializzate, che forniscono il proprio indirizzo per la sede legale di altre società, mettono a loro disposizione delle stanze per l'organizzazione delle riunioni periodiche degli organi direzionali, oltre ad altre prestazioni collegate (centralino telefonico, segreteria, ecc.). La società che intenda servirsi della domiciliazione dovrà sottoscrivere un contratto con il proprietario o il locatario dei locali.

1.3 Un servizio originale proposto da molti enti locali: i siti di produzione temporanei

Le società potranno ricorrere a dei siti di produzione temporanei (*ateliers-relais*) per la formazione di nuovi dipendenti o per avviare la propria attività, in attesa dell'ultimazione delle nuove strutture industriali. Molti enti locali propongono questo servizio alle imprese locali. Si tratta di contratti di locazione dalla durata massima di 23 mesi, che prevedono talvolta un'opzione di acquisto, a determinate condizioni.

1.4 Le "pépinières" d'impresa: condizioni favorevoli allo start-up

Si tratta di strutture temporanee che ospitano e sostengono i creatori d'impresa. Offrono locali (uffici, officine, laboratori, aree comuni), condivisione del

costo dei servizi (fax, servizi di segreteria, fotocopiatrici, centralini telefonici, formazione e banche dati) e servizi di consulenza per lo sviluppo dell'attività.

1.5 La locazione dei locali commerciali per la durata necessaria

La sublocazione: nelle fasi iniziali, l'impresa potrà prendere in sublocazione i locali da un'altra società. Nel caso in cui quest'ultima abbia sottoscritto un contratto di locazione commerciale, nel contratto dovrà essere indicata espressamente l'autorizzazione alla sublocazione e il locatore dovrà partecipare all'atto di sublocazione.

Locazioni a breve termine: sono disponibili locazioni di breve durata, per periodi massimi di 24 mesi. Il vantaggio di questa forma di locazione è che può essere adattata alle esigenze specifiche del locatario, mentre lo svantaggio è che lo stesso non ha diritto al rinnovo automatico del contratto di locazione.

2. SCEGLIERE UNA SOLUZIONE A LUNGO TERMINE

Se si prevede un insediamento a lungo termine, sono disponibili numerose opzioni.

2.1 Contratto di locazione commerciale: l'opzione più gettonata

Le aziende generalmente sottoscrivono dei contratti di locazione commerciale, disciplinati da rigide disposizioni legali che tutelano i diritti del locatario.

Il termine legale per la conclusione della locazione commerciale è di 9 anni, tuttavia il locatario potrà recedere dal contratto di locazione alla scadenza del terzo, sesto o nono anno. Se il locatario è iscritto a un registro delle imprese (eccetto libere professioni) la legge lo tutela contro il mancato rinnovo contrattuale o lo sfratto: il locatore dovrà versare un indennizzo per lo sfratto, commisurato al valore dell'attività commerciale e alla locazione. Il canone di locazione è controllato e ha un tetto massimo. Il contratto di locazione deve riportare la destinazione dei locali (cioè l'attività che vi verrà svolta), ma le parti potranno concordare di apportare una modifica all'attività iniziale o di aggiungerne una seconda (déspecialisation).

2.2 Un'opzione più flessibile ma meno sicura: la locazione professionale

Le attività non commerciali potranno stipulare un contratto di "locazione a uso professionale", che presenta maggiore flessibilità contrattuale, ma che offre una minore tutela del locatario. Il termine legale è di 6 anni, senza possibilità di recesso anticipato.

3. L'ACQUISTO DELLA PROPRIETÀ: DIVERSE SOLUZIONI

3.1 Pieno possesso: la soluzione più sicura dal punto di vista legale

Le società estere hanno la possibilità di acquistare terreni o immobili commerciali e industriali da privati o da enti pubblici. Gli agenti immobiliari potranno facilitare la ricerca delle proprietà. La sicurezza legale di queste operazioni è garantita da leggi che disciplinano gli acquisti immobiliari e i servizi degli intermediari come i notai. Potrebbero essere disponibili delle sovvenzioni statali per gli acquisti immobiliari, a patto che vengano rispettate determinate condizioni.

3.2 Acquisto tramite leasing immobiliare: un'altra prassi comune

Molte società acquistano immobili commerciali e industriali sottoscrivendo un leasing immobiliare. Queste forme contrattuali hanno generalmente una durata che va dai 9 ai 15 anni e il trasferimento della proprietà avviene alla scadenza di detto termine. Gli enti locali potranno fornire supporto alle imprese, mettendole in contatto con gli istituti finanziari. Qualora vengano soddisfatte determinate condizioni, sarà inoltre possibile richiedere delle sovvenzioni pubbliche, che prevedono la riduzione del canone di leasing immobiliare.

3.3 Edificazione delle strutture commerciali e industriali

I piani di urbanizzazione locali prevedono alcune aree edificabili; sono i sindaci ad autorizzare i progetti edilizi, emettendo pareri urbanistici e permessi di costruire. I proprietari di terreni e le altre persone abilitate a costruire potranno disbrigare presso il

comune (mairie) tutte le pratiche amministrative per ottenere le concessioni edilizie necessarie.

3.4 Un'autorizzazione per determinate attività commerciali

Oltre al permesso di costruire, è richiesta un'autorizzazione per l'edificazione di locali a uso commerciale con superficie superiore ai 1.000 m² (creazione di un punto vendita al dettaglio o di un centro commerciale). Le procedure sono gestite dalle commissioni per la pianificazione urbanistica commerciale (commissions départementales d'aménagement commercial).

Alcune attività non richiedono questo particolare permesso, in particolare gli hotel, le stazioni di servizio e i concessionari auto/moto.

3.5 Una formula più sofisticata, che presenta vantaggi fiscali e una maggiore tutela del patrimonio: la société civile immobilière (SCI – società semplice immobiliare)

La SCI è una struttura giuridica indipendente, che consente di finanziare i locali che saranno poi messi a disposizione dell'azienda che gestisce l'attività economica. Il capitale della SCI è creato da aziende o persone fisiche. La SCI ha il vantaggio di tutelare il patrimonio immobiliare professionale in caso di debiti societari. Presenta inoltre dei vantaggi fiscali, in quanto la società potrà detrarre i canoni di locazione e le spese dal reddito imponibile, nonché il costo dell'acquisto dell'immobile qualora decida di pagare l'imposta sulle società. Si invitano gli investitori a richiedere una consulenza legale per conoscere i dettagli relativi a tale struttura societaria.

Permesso di costruire



La richiesta del permesso di costruire deve essere presentata al comune in cui è situato il terreno ed è composta da un modulo prestampato e da una serie di elaborati grafici e documenti, che permetteranno alle autorità competenti di stabilire la conformità della richiesta ai piani di urbanizzazione. I richiedenti dovranno rivolgersi a un geometra/architetto per la preparazione della documentazione da pres-

entare. Le tempistiche per la procedura vanno da 1 a 3 mesi dalla data di presentazione della pratica completa. Se la pratica è incompleta, l'autorità competente avrà a disposizione un mese per richiedere la documentazione aggiuntiva. Quando il progetto edilizio riguarda una struttura classificata per l'ambiente (ICPE – *installation classée pour l'environnement*), la richiesta del

permesso di costruire dovrà includere la prova della presentazione di una richiesta di autorizzazione, di registrazione o della dichiarazione in prefettura, ai sensi della legislazione relativa agli ICPE. Quando è richiesta un'inchiesta pubblica relativa alle strutture classificate per la tutela dell'ambiente, i lavori oggetto del permesso di costruire potranno essere effettuati solo al termine dell'inchiesta pubblica.

V. LE STRUTTURE CLASSIFICATE PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE (ICPE – INSTALLATIONS CLASSEES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT)

Ai fini della prevenzione dei rischi, dell'inquinamento e di altri problemi ambientali, alcune aziende devono espletare alcune formalità amministrative prima di poter avviare la propria attività. Una specifica classificazione³ determina le attività che devono essere dichiarate, registrate o autorizzate, a seconda dell'entità del rischio o dell'inquinamento causato dalle attività stesse.

1. LE ATTIVITÀ SOGGETTE A DICHIARAZIONE

Le attività meno inquinanti e meno pericolose sono soggette a dichiarazione. Si tratta di una procedura semplice: il futuro gestore invia al prefetto del département, prima dell'avviamento dell'attività, una dichiarazione nella quale si indica, in particolare, la natura e il volume delle attività previste, nonché il titolo delle sezioni della classificazione cui si fa riferimento. La prefettura ha tempo 2 mesi per valutare la pratica. Se questa è completa e regolare, il prefetto invia al gestore una ricevuta della dichiarazione, assieme alle prescrizioni generali applicabili all'attività (precauzioni minime da rispettare), che può essere avviata

2. IL REGIME DELLA REGISTRAZIONE

Il regime della registrazione, fase intermedia fra la dichiarazione e l'autorizzazione, ha lo scopo di ridurre le tempistiche di concessione delle autorizzazioni e di semplificare le pratiche che devono fornire gli industriali. La procedura di registrazione si applica solo alle attività standardizzate (settori o tecnologie i cui problemi ambientali e i cui rischi siano ben noti), che si trovano al di fuori di zone sensibili da un punto di vista ambientale. Sono per esempio interessate, in funzione dei volumi trattati, le stazioni di servi-

zio, i depositi di prodotti combustibili (legno, carta, plastica, polimeri), i depositi frigoriferi, determinati impianti di raccolta o di metanizzazione dei rifiuti non pericolosi, o ancora determinati impianti di preparazione o di conservazione di prodotti alimentari di origine animale.

Il gestore deve inviare la richiesta di registrazione al prefetto del département del luogo in cui si svolge l'attività, prima del suo avviamento. La procedura è stata ampiamente semplificata: i gestori non devono più presentare uno studio sull'impatto ambientale e uno studio sui rischi; inoltre, le tempistiche d'istruzione della pratica completa sono state portate a 5 mesi (con possibilità di proroga di 2 mesi).

3. LE ATTIVITÀ SOGGETTE AD AUTORIZZAZIONE

Le attività che presentano dei rischi o dei gravi problemi per l'ambiente devono ottenere un'autorizzazione del prefetto (decreto). L'autorizzazione viene richiesta principalmente per le attività che rientrano nel campo di applicazione delle direttive dell'Unione Europea "Seveso" o "IPPC".

Deve essere istruita una pratica per la richiesta di autorizzazione, la quale deve essere inviata al prefetto del département, che supervisiona la procedura. La pratica deve includere le piante e una descrizione dettagliata dell'impianto, nonché due studi effettuati sotto la responsabilità del gestore: uno studio relativo ai rischi (rischio d'incidenti e misure previste per ridurre i relativi rischi) e uno studio d'impatto ambientale (impatto ambientale del progetto e misure di attenuazione applicate).

La decisione del prefetto si basa sui risultati di un'inchiesta, nel corso della quale il pubblico viene informato e chiamato a fornire commenti. Il decreto prefettizio che autorizza l'attività stabilisce le condizioni che il gestore deve rispettare. Generalmente, tale decreto viene emesso negli 8-12 mesi successivi alla presentazione della richiesta.

Per garantire la sicurezza dal punto di vista giuridico, il prefetto potrà far ricorso a propri servizi per offrire consulenza e assistenza a chi presenta grandi progetti industriali, sulla procedura e la preparazione della richiesta di autorizzazione.

4. RILEVAMENTO DI UNA STRUTTURA CLASSIFICATA

Quando una struttura classificata cambia gestore, il nuovo gestore deve presentare una dichiarazione al prefetto nel mese precedente alla presa in carico della gestione. È necessaria un'autorizzazione prefettizia per le attività subordinati all'esistenza di garanzie finanziarie. Il prefetto prenderà la propria decisione entro 3 mesi dalla ricezione della richiesta.

+ Per maggiori informazioni:

Sito internet de "l'inspection des installations classées":
www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr

5. PIATTAFORME LOGISTICHE

Le piattaforme logistiche sono destinate all'immagazzinamento di merci. Per garantire la prevenzione degli incidenti, i magazzini coperti sono oggetto di dichiarazione, registrazione o autorizzazione, a seconda del volume del magazzino. Nello specifico, i magazzini sono oggetto di:

- dichiarazione, per i magazzini di volume compreso fra 5.000 e 50.000 m³
- registrazione, per i magazzini di volume compreso fra 50.000 e 300.000 m³
- autorizzazione, per i magazzini di volume superiore a 300.000 m³.

6. IL PRINCIPIO DEL "CHI INQUINA PAGA"

In Francia, così come in tutti gli altri paesi dell'UE, si applica il principio del "Chi inquina paga".

Questa regola garantisce che i responsabili dell'inquinamento si facciano carico dei costi associati alle loro emissioni e ai loro rifiuti.

Sono stati creati dei sistemi per sostenere le aziende nella gestione dei propri rifiuti, seguiti in particolare dall'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME – agenzia per l'ambiente e la gestione energetica).

³La classificazione delle strutture classificate è disponibile on-line sul sito internet dell'ispettorato delle strutture classificate: www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr/La-nomenclature-des-installations.html

Il consiglio dell'esperto

A&D

“Rilevamento di aziende in difficoltà: valutazione dell'azienda target” (i metodi di valutazione, i consigli pratici per rendere sicuro il rilevamento dell'azienda, quali professionisti per la consulenza durante il processo di rilevamento).

Audit & Diagnostic è uno studio di auditing e consulenza, con sede a Parigi. Dopo oltre vent'anni di crescita, i servizi offerti prevedono oggi: audit, revisioni contabili, servizi fiscali e transaction services, metodi di valutazione, consigli pratici per rendere sicuro il rilevamento d'impresa. Per aiutare i propri clienti nella procedura di rilevamento, A&D li orienta nella scelta dei professionisti più adeguati

COME VALUTARE UN'AZIENDA IN DIFFICOLTÀ

Ogni anno, in Francia, sono circa 60.000 le aziende oggetto di misure giudiziarie di risanamento o di liquidazione coatta amministrativa. Solo nel 5% dei casi si ha un piano di ripresa. Per i potenziali rilevatori, le aziende in difficoltà, la cui offerta resta relativamente abbondante sul mercato, possono rappresentare una tentazione.

Tuttavia, gli esperti e gli impresari che hanno provato questa esperienza sostengono fermamente che si tratta di un percorso ad alto rischio. Se, chiaramente, è possibile fare un “buon affare”, è comunque indispensabile, prima d'impegnarsi in un processo del genere, capire bene tutti gli aspetti connessi al rilevamento delle aziende in difficoltà. Tenendo ben presenti i principi di valorizzazione di tali aziende, scopriremo quali sono i rischi per i potenziali acquirenti e forniremo alcuni consigli per uscirne al meglio.

In un primo tempo, è necessario analizzare a fondo le cause delle difficoltà e stabilire la natura dei problemi.

Se tali difficoltà sono solo momentanee o passeggera, vale a dire che vi si può facilmente porre rimedio, è preferibile ritenerle eccezionali. Infatti, anche se dal punto di vista contabile si tratta di elementi operativi dell'azienda da valutare, è necessario isolarli (elementi straordinari), per ricalcolare la redditività operativa ordinaria, tenendo in considerazione gli eventuali costi di adeguamento, come un ulteriore indebitamento. Possono quindi essere applicati i metodi classici di valutazione (del tipo Discounted Cash Flow [DCF] o assimilabili) a questi nuovi conti di gestione, chiamati proforma.

Se invece le difficoltà riscontrate sono più strutturali, come il calo continuativo del mercato, un costante eccesso di personale, dei prodotti non competitivi, una produttività insufficiente, per la valutazione è innanzitutto necessaria un'analisi più approfondita delle difficoltà, delle loro cause e dei mezzi per farvi fronte, se esistono.

In un primo tempo, la cosa più importante

è effettuare una diagnosi economica, come per qualunque valutazione, chiedendosi se il risanamento sia fattibile. È necessario analizzare a fondo ogni elemento dell'azienda: prodotti, mercato, tecnologia, concorrenti... Tutti questi punti devono essere immaginati nella loro evoluzione futura.

Sul piano finanziario, è necessario prestare particolare attenzione all'indebitamento della società acquisita, quando è in difficoltà strutturale. È indispensabile elencare ed esaminare a fondo ogni tipo di passività (sociale, finanziaria, fiscale...). Dopo questa valutazione, se il rilevatorio è convinto della fattibilità del risanamento, può iniziare il processo di valorizzazione. È necessario creare un "business plan", indicando tutte le decisioni da prendere e le misure da applicare per ritrovare la redditività. Parallelamente, devono essere calcolati i costi di ristrutturazione e il loro finanziamento, che deve essere considerato come un debito dell'impresa (anche se si tratta di fondi propri). Per questi costi diretti, sarebbe bene prevedere un margine di sicurezza, poiché non si riescono mai a prevedere in modo esaustivo tutti i costi di una ristrutturazione. È sempre necessario più tempo del previsto e potrebbero rendersi necessarie delle spese impreviste.

A partire da questo "business plan", i metodi applicati per valutare l'azienda sono abbastanza classici: si mette in evidenza il metodo dei DCF e si considerano come indebitamento tutti i costi di ristrutturazione da prevedere e i finanziamenti che si renderanno necessari.

In definitiva, il valore di un'azienda in difficoltà dipende ampiamente dalla data in cui viene effettuata la valutazione e dalle difficoltà riscontrate. Molti fanno l'errore di confondere l'opportunità di rilevare un'azienda a un basso prezzo con l'interesse strategico del rilevamento.

Acquisire un'azienda in difficoltà significa vivere a un ritmo sfrenato nei mesi precedenti e successivi

al rilevamento. Bisogna creare un team di provata esperienza (Avvocati/Commercialisti esperti e specializzati nel settore) poiché, con le procedure vigenti, il corpus giuridico e giudiziario è talmente complesso, che il rilevatorio può facilmente tralasciare delle norme essenziali.

FRANÇOIS LAPORTE,
Associato A&D / Esperto contabile

Il consiglio dell'esperto

Rossi e Associati

Lo Studio Rossi e Associati, composto da 22 membri (avvocati, avvocati stagisti e collaboratori), si occupa di vari rami del diritto (M&A e diritto societario, diritto contrattuale, diritto bancario, diritto delle procedure collettive e diritto dell'energia). Lo studio offre prestazioni di consulenza giuridica, oltre all'assistenza in caso di procedimenti giudiziari e arbitrali.

COME COMMERCIALIZZARE UN PRODOTTO SUL TERRITORIO FRANCESE

Il diritto francese si adatta alle necessità delle aziende che vogliono commercializzare i propri prodotti. Facciamo una rapida panoramica delle principali soluzioni.

Intermediario occasionale: il mediatore (courtier)

L'azienda può ricorrere a un mediatore affinché quest'ultimo le presenti un terzo contraente con il quale concludere un contratto. Non dotato di poteri di rappresentanza, non può portare avanti trattative né concludere contratti per conto dell'azienda. Il mediatore agisce in modo indipendente e occasionale. La commissione, il cui importo viene liberamente stabilito dalle parti, viene maturata alla conclusione del contratto. Il contratto di mediazione può prevedere un obbligo di segretezza e di non concorrenza da parte del mediatore.

Intermediario dipendente: il rappresentante (Voyageur, Représentant et Placier – VRP)

Assimilato a un dipendente, il VRP è una persona fisica che cerca abitualmente, in una determinata categoria di clientela e per conto di uno o più datori di lavoro, di ottenere degli ordini. Il contratto di VRP precisa la natura dei prodotti offerti in vendita, la zona geografica o le categorie dei potenziali clienti, nonché la percentuale delle commissioni. Il settore di ricerca clienti può essere modificato di comune

accordo. Il compenso viene liberamente stabilito (quota variabile, quota fissa e/o commissioni). Nel contratto possono essere presenti delle clausole che vietino la rappresentanza di determinate aziende o prodotti, ovvero la necessità dell'approvazione da parte del datore di lavoro di eventuali nuovi contratti di rappresentanza. Al termine del contratto, salvo colpa grave, il VRP ha diritto a una buonuscita, che compensa la fornitura, la creazione e l'ampliamento della clientela.

Intermediario autonomo: l'agente commerciale (agent commercial)

L'agente commerciale è un professionista che, in modo abituale, contratta o conclude dei contratti di vendita a nome e per conto di un'azienda. Mandatario indipendente, non riceve alcuna istruzione da parte dell'azienda per quanto riguarda la sua attività di rappresentanza. L'agente viene quasi sempre retribuito su commissione, in funzione dei risultati ottenuti ovvero in base agli usi della professione o ad altri parametri. L'agente può avere altri mandati, nel rispetto del dovere di lealtà. Al termine del contratto, l'agente ha diritto a un'indennità che compensi il mancato guadagno delle commissioni future, a prescindere dalla clientela procacciata da parte dello stesso. Può essere prevista una clausola di non concorrenza.

Intermediario impegnato: il commissionario alla vendita

Il commissionario vende i prodotti per conto del proprio committente. Durante la vendita, il commissionario contratta a proprio nome e s'impegna personalmente nei confronti dei terzi, assicurando l'azienda sulla serietà dell'operazione. L'azienda può prevedere le modalità di contrattazione, per mantenere il controllo sul prezzo di vendita. Il commissionario percepisce una commissione sul fatturato. Se non è presente una clausola di esclusiva, può agire per uno o più committenti.

Le reti di distribuzione organizzata

L'azienda può voler mantenere il controllo della commercializzazione dei propri prodotti, pur non sostenendo dei rischi economici. Nelle reti di franchising è il distributore, proprietario degli stock, ad assumersi i rischi.

Il contratto di franchising è destinato ad aziende che dispongono di un determinato know-how e che presentano determinate caratteristiche, che il franchisee utilizza dietro pagamento delle royalty. La distribuzione selettiva consente all'azienda di fornire le concessioni a determinate condizioni o di limitare il numero dei distributori; per questo, si rivolge principalmente ai prodotti di lusso e alle tecnologie di punta.

Il contratto di concessione attribuisce un'esclusiva territoriale al cessionario, che, per determinati prodotti, deve approvvigionarsi esclusivamente presso il concedente.

I franchisee, i distributori autorizzati e i concessionari possono far parte di cooperative, centri di raccolta collettivi, centri commerciali o centri di acquisto.

CECILE HENNEBIQUE,
Giurista di diritto degli affari



www.rossieassociati.net

2 LA LEGISLAZIONE IN FRANCIA

I. Rapporti di lavoro all'interno dell'impresa	28
II. Motivare i propri collaboratori: cointeressenza e partecipazione agli utili	33
III. Motivare i propri collaboratori: cointeressenza e partecipazione agli utili	35
IV. Un ambiente favorevole alla crescita dei propri collaboratori	38

2 LA LEGISLAZIONE SOCIALE IN FRANCIA

La Francia è un paese industrializzato con una legislazione sociale concepita per tutelare i diritti dei dipendenti, ma anche per adattarsi alla realtà economica delle imprese. I rapporti di lavoro sono disciplinati dal Codice del lavoro (Code du Travail) e dai contratti collettivi specifici per i diversi settori di attività. Gli orari di lavoro possono essere organizzati con una certa flessibilità, in modo tale da soddisfare le esigenze produttive. Gli schemi di partecipazione agli utili per i dipendenti vengono incoraggiati, grazie ad esenzioni fiscali e previdenziali.

I. RAPPORTI DI LAVORO ALL'INTERNO DI UN'IMPRESA

I rapporti di lavoro all'interno dell'impresa si basano su accordi presi sia a livello collettivo, che della singola impresa: i rappresentanti sindacali svolgono un ruolo fondamentale in tal senso.

1. UN CONTRATTO DI LAVORO LIBERAMENTE NEGOZIATO

I diversi tipi di contratto di lavoro in vigore in Francia permettono ai datori di lavoro di adattare le assunzioni alle proprie necessità.

1.1 Il contratto a tempo indeterminato

Il contratto a tempo indeterminato (contrat à durée indéterminée o CDI) è la forma più comune di contratto di lavoro in Francia.

► **Forma e lingua:** se scritto (per questa tipologia di contratto non è obbligatorio), obbligatoriamente redatto in lingua francese.

► **Clausole:** il contratto di lavoro deve obbligatoriamente riportare la retribuzione e le funzioni del dipendente, la durata e il luogo di lavoro. Per le altre clausole, le parti godono di ampia libertà: clausole relative agli obiettivi retributivi, alla mobilità geografica, alla possibilità per un dipendente di ricoprire diversi ruoli professionali, clausole di non concorrenza, a tutela della titolarità degli interventi e della proprietà intellettuale e così via. Le clausole contrattuali non devono contravvenire al Codice del lavoro o ai contratti collettivi della categoria cui appartiene l'impresa.

Il contratto può prevedere un periodo di prova, la cui durata massima è di 4 mesi per le posizioni manageriali (rinnovabile solo una volta, qualora sia previsto dall'accordo di categoria).

► **Retribuzione:**



I contratti collettivi

Nei limiti consentiti dalla legge, le parti sociali possono discostarsi da determinate disposizioni normative e legislative tramite i contratti collettivi:

→ Accordi interprofessionali: conclusi a livello nazionale per garantire la coerenza delle trattative;

→ Accordi di categoria: contengono le regole comuni a un settore, che devono assolutamente prevedere i livelli salariali minimi, la categoria professionale, le garanzie collettive

da un punto di vista previdenziale e di mutualizzazione dei fondi di formazione.

→ Accordi aziendali o di stabilimento: riflettono le caratteristiche e le specificità di un'impresa e dei rispettivi dipendenti.

Gli accordi a livello aziendale prevalgono sulle disposizioni degli accordi di categoria o dei contratti collettivi, qualora queste non siano inderogabili o non escludano espressamente tale

possibilità. Il datore di lavoro avrà la possibilità di organizzare gli orari di lavoro dei propri dipendenti attraverso un accordo aziendale, che può prevalere sugli accordi presi a livello superiore.

⊕ Per maggiori informazioni:

Il contratto collettivo applicabile viene stabilito in funzione della reale attività dell'azienda, indicata nell'oggetto sociale e riportata nello statuto societario. www.legifrance.fr: sezione Conventions collectives (contratti collettivi)

+ Per maggiori informazioni:

i dirigenti delle società non sono legati all'azienda da un contratto di lavoro ma da un mandato sociale. Le condizioni di nomina, retribuzione e cessazione del mandato sono stabilite liberamente nello statuto della società. A determinate condizioni, i dirigenti possono comunque sottoscrivere un contratto di lavoro con l'azienda (per esempio, direttori generali di SA, presidenti di SA e SAS e gestori di minoranza delle SARL).

- Minimo legale: € 9,43 lordi allora, ovvero € 1.430,22 al mese, per 35 ore settimanali, oppure € 1.634,53 al mese, per 39 ore settimanali (con una maggiorazione retributiva del 25% dalla 35ª alla 39ª ora).

- Il contratto può prevedere ulteriori benefit in natura e un piano di partecipazione agli utili dell'azienda. Per maggiori informazioni: i dirigenti delle società non sono legati all'azienda da un contratto di lavoro ma da un mandato sociale. Le condizioni di nomina, retribuzione e cessazione del mandato sono stabilite liberamente nello statuto della società. A determinate condizioni, i dirigenti possono comunque sottoscrivere un contratto di lavoro con l'azienda (per esempio, direttori generali di SA, presidenti di SA e SAS e gestori di minoranza delle SARL).

1.2 Il contratto a tempo determinato

Per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo, è possibile ricorrere alla manodopera a tempo determinato. Tuttavia, la legge limita il ricorso ai contratti a tempo determinato (CDD) e al lavoro interinale a situazioni specifiche; generalmente, questi contratti non possono avere una durata superiore ai 18 mesi.

► **Casi ammessi:** aumento temporaneo dell'attività dell'azienda, lavoro stagionale, contratti a tempo determinato in base agli «usi» (in base a determinate consuetudini della professione), svolgimento di una missione da parte di un quadro o di un tecnico a determinate condizioni, sostituzione di un dipendente assente, sostituzione di un dipendente temporaneamente passato al part-time, attesa che un nuovo dipendente inizi la propria mansione.

I contratti di lavoro temporaneo non possono avere né lo scopo, né l'effetto di fornire in modo duraturo una mansione legata all'attività normale permanente dell'azienda.

► **Forma e lingua:** obbligatoriamente in forma scritta e redatto in lingua francese.

► **Clausole:** il contratto deve precisare, in particolare, la durata della missione e il motivo per il quale è

Esistono dei contratti specifici, che permettono d'inserire nell'azienda dei dipendenti che hanno delle necessità di formazione a medio o lungo termine. Tali contratti danno diritto a delle sovvenzioni all'assunzione.



	PRINCIPIO DEL CONTRATTO	MODALITÀ E SOVVENZIONI SPECIFICHE
CONTRATTO DI APPRENDISTATO	Assunzione di un giovane di 16-25 anni, in alternanza tra insegnamento teorico in un centro di formazione per gli apprendisti (CFA - <i>centre de formation d'apprentis</i>) e l'insegnamento del mestiere presso il datore di lavoro.	Durata del contratto: 1-3 anni, a seconda della professione e della qualifica. Retribuzione: 25-78% del minimo salariale, in funzione dell'età e dell'avanzamento nel ciclo formativo. Sovvenzioni: sovvenzione regionale di almeno € 1.000, credito d'imposta di € 1.600-2.200 per apprendista, esenzione parziale dai contributi previdenziali.
CONTRATTO DI PROFESSIONALIZZAZIONE	Assunzione di una persona in inserimento o di età compresa fra 16 e 25 anni, che desideri completare la propria formazione iniziale con un'azione di professionalizzazione compresa fra 6 e 12 mesi.	Durata del contratto: indeterminata o determinata. Retribuzione: dal 55% al 100% del minimo salariale, in funzione dell'età e del livello di qualifica. Sovvenzioni: rimborso delle spese di formazione del tutor e, in determinati casi, esenzione parziale da determinati contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e sovvenzione massima di € 2.000.
CONTRATTO DI GENERAZIONE	Assunzione a tempo indeterminato di un collaboratore giovane e mantenimento del lavoro di un senior, con l'obiettivo di garantire la trasmissione del know-how e delle competenze.	In funzione delle dimensioni dell'azienda In attesa di un decreto attuativo

stato concluso il contratto (v. Casi ammessi). Le clausole contrattuali non devono essere contrarie al Codice del lavoro e al contratto collettivo applicabile all'azienda.

- **Durata massima:** a seconda dei casi, massimo 18 mesi. È ormai possibile concludere dei contratti a tempo determinato con obiettivo definito per manager e tecnici, della durata minima di 18 mesi e massima di 3 anni (l'accordo di categoria o l'accordo aziendale dovrà prevedere tale possibilità).
- **Indennità di fine rapporto:** il dipendente ha diritto a un'indennità di fine rapporto nel momento in cui il contratto a tempo determinato arriva a scadenza e non viene sostituito da un contratto a tempo indeterminato. L'importo è pari al 10% della retribuzione lorda totale versata durante la validità del contratto. Tuttavia, tale importo può essere limitato al 6% da una convenzione del contratto collettivo del settore (ovvero da una convenzione o da un accordo aziendale o di stabilimento). In tal caso, deve essere fornito un controvalore al dipendente, in particolare favorendone l'accesso alla formazione professionale (formazione, valutazione delle competenze).

1.3 Modifiche al contratto di lavoro di un dipendente

➤ **Modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro**

Sono ritenuti essenziali: la retribuzione, le qualifiche e, più generalmente, le mansioni assegnate al dipendente, oltre agli elementi determinanti per il dipendente al momento della conclusione del contratto (a condizione che ciò sia stato indicato in modo chiaro e accurato in una clausola).

In tal caso, il datore di lavoro non può imporre, ma solo proporre la modifica al contratto. Qualora il dipendente rifiuti tale modifica, il datore di lavoro avrà la facoltà di decidere se rinunciare a modificare il contratto o licenziare il dipendente.

Esempio: il passaggio dal turno di lavoro diurno a notturno è considerato un cambiamento sostanziale, il trasferimento del luogo di lavoro (dal nord al sud della Francia) è un cambiamento sostanziale, salvo qualora il contratto preveda delle clausole di mobilità.

➤ **Semplice cambiamento delle condizioni di lavoro**

In tal caso, il datore di lavoro impone il proprio



L'ottimizzazione dei rapporti di lavoro dall'assunzione

In Francia, vengono forniti dei servizi di sostegno all'assunzione, per consentire ai datori di lavoro di trovare i collaboratori che ricercano.

➔ **Per trovare e selezionare i futuri dipendenti:**

Il Pôle Emploi può assistere le aziende nella selezione dei propri dipendenti, fornendo informazioni sulle mansioni offerte dalla società, identificando dei profili, preselezionando i candidati e proponendo l'organizzazione di eventi di formazione precedenti all'assunzione.

➔ **Per formare i propri dipendenti:**

Lo Stato e le regioni, competenti in

materia di formazione professionale continua, possono organizzare degli eventi di formazione tesi all'adeguamento e alla qualifica, a seconda delle necessità, di determinate categorie di futuri dipendenti. Possono essere concesse delle sovvenzioni per la formazione dei futuri dipendenti e dei dipendenti, sulla base del piano di formazione dell'azienda. Tali sovvenzioni prevedono il pagamento di una parte dei costi legati alla formazione esterna (centro di formazione professionale) e/o interna all'azienda (per maggiori informazioni, consultare il capitolo 5).

➔ **Le sovvenzioni fiscali e sociali per l'assunzione:**

Vengono concesse delle riduzioni sugli oneri sociali (sgravio sui salari bassi o esenzione in determinate zone del territorio) e dei premi per l'assunzione di determinate categorie di personale (contratto agevolato a favore di determinate categorie di dipendenti). Dal primo gennaio 2010, qualunque azienda può far ricorso all'interpello sociale, detto «aide à l'emploi», per richiedere all'amministrazione la valutazione della propria idoneità per tali sistemi.

potere decisionale. Il rifiuto da parte del dipendente non comporta automaticamente la conclusione del contratto, ma potrebbe costituire un atto di cattiva condotta professionale, che il datore di lavoro potrebbe invocare per il licenziamento del dipendente.

2. SEMPLICI PROCEDURE DI ASSUNZIONE, ANCHE ON-LINE

► Le formalità amministrative per le assunzioni sono state snellite con l'introduzione della *déclaration préalable à l'embauche* (DPAE - dichiarazione precedente all'assunzione). Il datore di lavoro dovrà compilare il modulo negli 8 giorni precedenti alla data d'inizio del lavoro del nuovo dipendente e inviarla all'ufficio URSSAF di zona. Il modulo può anche essere inviato on-line. In tal modo, mediante un'unica procedura, sarà possibile effettuare: l'iscrizione del dipendente al sistema previdenziale (a meno che si tratti di un trasferimento), l'adesione allo schema sanitario professionale, l'organizzazione della visita medica obbligatoria (durante il periodo di prova) e l'adesione a un ente per la copertura assicurativa in caso di disoccupazione (Pôle Emploi).

Oltre alla DPAE, occorrerà:

► comunicare all'ispettorato del lavoro l'assunzione del primo dipendente;

- aderire, entro 3 mesi dalla creazione dell'azienda, a un fondo pensionistico integrativo;
- eseguire le opportune procedure per l'assunzione di un dipendente straniero (esclusi i cittadini dell'Unione Europea).

3. IL PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova consente al datore di lavoro di valutare le competenze del dipendente.

Durante il periodo di prova, il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro senza fornire alcuna spiegazione né dover corrispondere alcuna indennità. Il periodo di prova e il suo rinnovo, per essere validi, devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione o nel contratto di lavoro.

Per i contratti a tempo indeterminato, la durata del periodo di prova è pari a:

- massimo 2 mesi per gli operai e gli impiegati;
- massimo 3 mesi per i supervisori e i tecnici;
- massimo 4 mesi per i quadri.

Il periodo di prova può essere rinnovato una volta, nel limite di 4, 6 e 8 mesi (compreso rinnovo, in base alla funzione del dipendente e se un accordo di settore lo prevede).

Per i contratti a tempo determinato, la durata del periodo di prova è pari a un giorno per ogni settimana, nel limite di 2 settimane per i contratti di durata pari o inferiore ai 6 mesi.

Il titolo azienda estera: una semplificazione delle formalità sociali per le aziende straniere che non hanno sede in Francia



Le aziende estere che non hanno sede in Francia possono utilizzare un sistema semplificato chiamato «Titre Firms Etrangères» (TFE - titolo azienda estera) per soddisfare i propri obblighi previdenziali in caso di assunzione di un dipendente in Francia. Nell'ambito di questa procedura, il

datore di lavoro invia ogni mese il TFE al centro nazionale delle aziende estere (Urssaf del Bas-Rhin), che si farà carico di:

→ effettuare il calcolo dei contributi previdenziali applicabili sulla retribuzione lorda del dipendente e di pagarli ai vari schemi di previdenza sociale;

→ creare la busta paga, che invierà all'azienda, in modo tale che venga fornita al dipendente;

→ effettuare le dichiarazioni previdenziali obbligatorie.

➕ Per maggiori informazioni:
www.tfe.urssaf.fr

4. RUPTURE CONVENTIONNELLE: CONCLUSIONE DI UN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DI COMUNE ACCORDO

- Il datore di lavoro e il dipendente potranno decidere di porre termine al contratto di lavoro a tempo indeterminato di comune accordo. Questa procedura è nota come rupture conventionnelle ed è alquanto flessibile.
 - È necessario tenere almeno un colloquio, per permettere alle due parti di convenire sulla conclusione del rapporto di lavoro e di stabilire le relative condizioni (non si tratta di una procedura formale). Il dipendente potrà essere assistito da una persona facente parte dell'organico dell'impresa (liberamente scelta dal dipendente stesso).
 - Le due parti firmano un accordo scritto, in cui viene indicata la data di conclusione del rapporto di lavoro e le relative condizioni, compresa l'indennità da corrispondere al dipendente. Le due parti avranno poi 15 giorni di calendario per ritirarsi.
 - Trascorsi i 15 giorni, l'accordo dovrà essere approvato, entro 15 giorni lavorativi, dall'unità territoriale (unità territoriale – UT) della direzione regionale delle aziende, della concorrenza, del consumo, del lavoro e dell'impiego (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRRECTE), subordinatamente alla verifica della correttezza formale della procedura da parte della UT, del consenso delle due parti e del pagamento della liquidazione, che non potrà essere inferiore all'importo dell'indennizzo previsto dalla legge (o a quello contrattuale, qualora sia più elevato).
 - Il datore di lavoro paga un indennizzo al dipendente, il cui importo deve essere almeno pari a quello previsto dalla legge o dalle convenzioni (v. I.5.1)
- Questa procedura può essere applicata esclusivamente a seguito di licenziamento o dimissioni, in quanto non può essere imposta. I ricorsi legali devono essere presentati prima dei 12 mesi dalla data di approvazione dell'accordo.



Per maggiori informazioni:

approvazione di una rupture conventionnelle su Internet:
www.teleRC.travail.gouv.fr

5. LICENZIAMENTI PER MOTIVI PERSONALI O ECONOMICI

Il licenziamento può avvenire sia per motivi economici, che per motivi legati alla persona.

Come in molti altri paesi, il licenziamento deve essere motivato (causa reale e grave) e seguire le procedure previste dalla legge (motivo del licenziamento, numero di dipendenti interessati dai licenziamenti e organico dell'azienda).

5.1 Licenziamenti per motivi economici, per adattarsi alle evoluzioni del mercato

Il licenziamento economico può essere dovuto alla soppressione o alla trasformazione del posto di lavoro, ovvero alla modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro, che viene rifiutata dal dipendente, dovuta a:

- difficoltà economiche,
- variazioni tecnologiche,
- riorganizzazione per la tutela della competitività dell'azienda,
- cessazione di attività.

Il licenziamento economico può essere individuale o collettivo. In caso di licenziamento individuale, è obbligatoria la convocazione del dipendente al colloquio preliminare. In caso di licenziamenti collettivi, il direttore della società avrà l'obbligo d'informare e consultare al riguardo il comitato aziendale.

Qualora il licenziamento interessi un unico individuo o un gruppo di 2-9 dipendenti, potrà essere esecutivo a partire dal settimo giorno successivo alla data del colloquio (o dopo 15 giorni per il personale dirigenziale). Quando un'impresa con oltre 50 dipendenti decide di licenziare 10 o più dipendenti in un termine di 30 giorni, sarà necessario delineare un piano di tutela occupazionale (plan de sauvegarde de l'emploi - PSE). Questo piano dovrà indicare in dettaglio tutte le azioni intraprese per evitare la perdita di posti di lavoro (riorganizzazione del lavoro all'interno dell'azienda, condivisione dell'orario di lavoro, reinserimento dei dipendenti all'interno e all'esterno dell'impresa, ecc.) e delineare le condizioni finanziarie dei licenziamenti. Il piano viene poi sottoposto ai rappresentanti del personale e alle autorità del lavoro.

In presenza di un piano di tutela occupazionale, i

tempi della procedura di licenziamento variano in base all'organico interessato. I licenziamenti fino a 100 dipendenti possono avvenire 30 giorni dopo l'avvenuta comunicazione alle relative autorità. Il periodo di attesa è di 45 giorni per i licenziamenti da 100 a 249 dipendenti e di 60 giorni oltre tale soglia.

Oltre un anno di anzianità, l'indennità di licenziamento per motivi economici è pari ad almeno un quinto dello stipendio mensile (comprensivo di bonus) del dipendente per ogni anno di servizio, maggiorato di due quindicesimi per ogni anno aggiuntivo dopo i dieci anni di anzianità.

Esempio: un dipendente con 10 anni di anzianità, che percepisce uno stipendio lordo mensile di €2.500, avrà diritto, in caso di licenziamento economico, a un'indennità di licenziamento pari a €5.000, ovvero due mensilità (minimo legale). In ogni caso, i contratti collettivi talora prevedono delle indennità superiori a quelle previste dalla legge.

Ai fini fiscali e previdenziali, all'indennità di fine rapporto viene applicato un trattamento favorevole, dato che è parzialmente esente dal pagamento dei contributi previdenziali e dell'imposta sul reddito.

Il trattamento dei dipendenti che decidano volontariamente di lasciare il posto di lavoro a seguito di tagli, redistribuzione e riorganizzazione, ovvero che rifiutino di accettare dei cambiamenti sostanziali ai contratti di lavoro, verrà assimilato ai licenziamenti.

5.2 Licenziamento per motivi personali

La procedura di licenziamento per motivi personali può essere avviata per cattiva condotta del dipendente o per comportamenti non errati, ma che arrecano comunque danno agli interessi dell'azienda. Spesso, prima di arrivare a questa procedura, viene effettuato un richiamo. Al dipendente deve essere data l'opportunità di fornire spiegazioni nel corso del colloquio preliminare, prima che il licenziamento diventi effettivo. Il datore di lavoro deve altresì rispettare il preavviso previsto dalla legge o dal contratto collettivo (in linea di principio, due mesi per i dipendenti che hanno oltre due anni di anzianità).

I dipendenti licenziati per motivi personali hanno diritto al pagamento di un'indennità di fine rapporto,

pari alla somma corrisposta per i licenziamenti economici. Nei casi di cattiva condotta grave non è previsto il pagamento di tale indennità.

6. LA PENSIONE

I dipendenti non possono essere obbligati dal datore di lavoro ad andare in pensione prima del compimento dei 70 anni. Il datore di lavoro può comunque proporre al dipendente il pensionamento nel momento in cui questo raggiungerà un'età compresa fra i 65 e i 67 anni (a seconda dell'anno di nascita). I dipendenti nati prima del primo luglio 1951 devono avere un'età pari ad almeno 60 anni per poter andare in pensione. L'età del pensionamento sta gradualmente aumentando per tutti i dipendenti (circa 4 mesi ogni anno a partire dal primo luglio 2011) e le persone nate dopo il 1955 andranno in pensione a 62 anni. È previsto il pensionamento anticipato in caso di lunga carriera o di disabilità permanente. Le pensioni sono erogate dagli enti preposti alla riscossione (enti paritari interprofessionali).

II. MOTIVARE I PROPRI COLLABORATORI: COINTERESSENZA E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

La retribuzione dei dipendenti e dei rappresentanti societari può prevedere dei sistemi di cointeressenza e di risparmio dei dipendenti.

I diversi schemi disponibili permettono alle imprese di creare dei sistemi retributivi su misura per le loro esigenze (pensioni integrative e prestazioni familiari integrative, distribuzione di stock option, piani di risparmio societari e intersocietari, piano di risparmio volontario, ecc.).

Lo schema di partecipazione agli utili dei dipendenti è obbligatorio per le imprese con più di 50 dipendenti. La partecipazione prevede l'assegnazione ai dipendenti di una parte degli utili dell'impresa, in base a norme ben definite. Le modalità sono sancite nell'accordo tra il datore di lavoro e i rappresentanti del personale. Gli importi percepiti dai dipendenti ai sensi della partecipazione agli utili non saranno

più automaticamente congelati per 5 anni, ma sarà possibile richiedere il versamento parziale o totale della somma. Tali importi sono soggetti ad agevolazioni fiscali e previdenziali (somme congelate) o esclusivamente previdenziali (richiesta di versamento immediato).

La cointeressenza, facoltativa, permette ai dipendenti di partecipare ai risultati o al rendimento dell'impresa presso cui lavorano (o delle società del gruppo). Le somme relative alla cointeressenza, immediatamente disponibili (senza alcun periodo di congelamento), vengono calcolate in conformità all'accordo che sancisce tale disposizione.

Questi piani sono collettivi e non sono consentiti degli accordi individuali in merito.

Le società che offrono ai dipendenti un piano di risparmio dovranno fornire loro, al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, un prospetto contenente le condizioni del piano.

Inoltre, possono essere offerti dei piani di risparmio (PERCO, piano di risparmio pensionistico, o PPE, creazione di un portafoglio titoli).

Le società commerciali che hanno oltre 50 dipendenti e con sede sociale in Francia, devono versare un premio ai propri dipendenti se i dividendi versati agli azionisti sono superiori alla media dei due



La rappresentanza del personale

Il sistema di rappresentanza del personale varia a seconda delle dimensioni dell'impresa e interessa tre istituzioni separate:

→ **Nelle imprese con almeno 11 dipendenti**, i rappresentanti del personale, eletti dai dipendenti, hanno la responsabilità di presentare dei reclami individuali e collettivi relativi ai dipendenti e all'applicazione delle leggi.

→ **Se l'impresa ha almeno 50 dipendenti**, dovrà essere istituito un comitato aziendale, che viene eletto per un termine di 4 anni dai dipendenti; tale organismo ha il compito di rappresentare gli interessi dei dipendenti in caso di decisioni che comportino cambiamenti economici a livello aziendale (ampliamento dell'azienda e cambiamenti in seno all'organizzazione) e per le tematiche di carattere sociale e culturale.

→ **Se l'impresa ha meno di 200 dipendenti**, il datore di lavoro può decidere, dopo essersi consultato con i rappresentanti del personale, di optare per un'unica delegazione di rappresentanti, che riunisca i poteri dei rappresentanti

dei dipendenti e del comitato aziendale in un unico organismo elettivo.

→ **Le imprese con almeno 50 dipendenti dovranno anche costituire una Commissione sulla sicurezza e le condizioni di lavoro** (CHSCT – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), che promuoverà iniziative volte a prevenire i rischi sul lavoro e a migliorare le condizioni di lavoro.

Solo i rappresentanti sindacali hanno la facoltà di negoziare e di concludere dei contratti collettivi. Laddove non vi siano rappresentanti sindacali, un accordo di categoria potrebbe consentire al datore di lavoro di portare avanti una trattativa con i rappresentanti del personale (comitato aziendale o delegati eletti). In assenza di rappresentanti del personale (confermata da una relazione scritta), il datore di lavoro potrà essere autorizzato a portare avanti una trattativa con un dipendente nominato a tal fine. Il risultato delle trattative dovrà essere presentato ai dipendenti, per l'approvazione alla maggioranza dei voti.

I sindacati avranno diritto a istituire

delle rappresentanze sindacali all'interno dell'impresa.

Al fine di garantire una migliore rappresentanza del personale nelle imprese e, quindi, un dialogo più proficuo, le parti, su proposta del governo, hanno avviato una riforma della rappresentatività dei sindacati all'interno delle aziende:

- un sindacato dovrà ottenere almeno il 10% dei voti espressi al primo turno delle votazioni sindacali, per essere rappresentativo. Quando il sindacato non è rappresentativo all'interno dell'azienda o dello stabilimento, può designare un rappresentante della sezione che lo rappresenti all'interno dell'azienda o dello stabilimento, in modo tale che il sindacato abbia i mezzi per diventare rappresentativo alle prossime elezioni.

- I contratti collettivi aziendali sono validi esclusivamente se vengono sottoscritti da uno o più sindacati che abbiano raccolto almeno il 30% dei voti e, in assenza, di un'opposizione di sindacati che abbiano raccolto oltre il 50% dei voti.

esercizi precedenti. Le modalità (importo e condizioni) di tali **premi di condivisione dei profitti** sono definite tramite accordo aziendale o, in mancanza di questo, con decisione unilaterale del datore di lavoro. Il datore di lavoro e i dipendenti sono esenti dai contributi previdenziali fino a € 1.200 di premio (eccetto CSG, CRDS e forfait sociale).

III. ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO: UNA TRATTATIVA A LIVELLO DELL'IMPRESA

Le imprese in Francia vantano una notevole flessibilità nell'organizzazione degli orari di lavoro, per poter utilizzare al meglio le proprie risorse e aumentare la

produttività dell'azienda. Le trattative per l'orario di lavoro vengono portate avanti all'interno dell'azienda.

1. 35 ORE SETTIMANALI: UNA REGOLA ESTREMAMENTE FLESSIBILE

► **Ore lavorative previste dalla legge:** 35 ore effettive ogni settimana.

Oltre le 35 ore, vengono calcolate le ore di straordinario.

La regola delle 35 ore settimanali non si applica ai quadri dirigenti (come anche le regole relative al lavoro notturno, al riposo quotidiano e settimanale e ai giorni di ferie).

► **Ore straordinarie:** 25% in più per le prime 8 ore e 50% per le ore successive. Il contratto collettivo può prevedere una tariffa inferiore, che in ogni caso non potrà essere inferiore di oltre il 10%.

Per l'impresa



	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI	IMPOSTE
Partecipazione agli utili (participation)	<ul style="list-style-type: none"> → esente dai contributi previdenziali → forfait sociale del 20% 	<ul style="list-style-type: none"> → esenzione da imposte (reddito, apprendistato) e partecipazioni (formazione continua, costruzione) → deduzione dall'utile imponibile delle somme versate alla riserva speciale di partecipazione
Cointeressenza (intéressement)	<ul style="list-style-type: none"> → esente dai contributi previdenziali → forfait sociale del 20% 	<ul style="list-style-type: none"> → deduzione dall'utile imponibile delle somme versate → esenzione da imposte (reddito, apprendistato) e partecipazioni (formazione continua, costruzione) → Le aziende con meno di 50 dipendenti che concludano degli accordi di cointeressenza prima del 31 dicembre 2014, riceveranno un credito d'imposta pari al 30% dell'importo delle somme versate, fino € 200.000 in 3 anni.

Per i dipendenti

	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI	IMPOSTE
Partecipazione agli utili (participation)	<ul style="list-style-type: none"> → Esente dai contributi previdenziali → Soggetta a CSG e CRDS → Soggetta a ulteriori ritenute previdenziali (6,80%) 	<ul style="list-style-type: none"> → Non imponibile (ad eccezione degli interessi sui conti correnti congelati percepiti annualmente e non reinvestiti)
Cointeressenza (intéressement)	<ul style="list-style-type: none"> → Esente dai contributi previdenziali → Soggetta a CSG e CRDS 	<ul style="list-style-type: none"> → Non imponibile se versamento in un piano di risparmio e nel limite della metà del tetto massimo annuale

Il pagamento degli straordinari può essere compensato con l'attribuzione di giorni di riposo, se tale possibilità è prevista nel contratto collettivo.

► **Limite degli straordinari:** il limite delle ore di straordinario a disposizione del datore di lavoro viene stabilito mediante un accordo aziendale (di norma, 220 ore l'anno per ogni dipendente), portando le ore di lavoro annuali fino a un massimo di 1.827, l'equivalente di oltre 39 ore settimanali per 47 settimane.

L'accordo aziendale può anche stabilire le modalità di gestione delle ore di straordinario al di là di tale soglia. Oltre al pagamento degli straordinari, occorrerà richiedere il parere del comitato aziendale e prevedere dei benefit obbligatori.

► **Limite di ore di lavoro:** 10 ore al giorno (possibile deroga contrattuale fino a 12 ore) e 48 ore setti-

manali, con una media massima di 44 ore su 12 settimane.

► **Forfait in ore o in giorni per i quadri (cui non sono applicabili le 35 ore lavorative a settimana)**

È possibile prevedere un pacchetto forfettario di ore o giorni per i quadri autonomi e per i dipendenti non quadri che dispongano di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro. In tal caso, dovrà essere sottoscritto un accordo con il dipendente.

Il datore di lavoro dovrà osservare la normativa comunitaria relativa al riposo giornaliero di 11 ore, al riposo settimanale di 24 ore (che si aggiunge al riposo giornaliero), alle ferie retribuite e ai giorni non lavorativi che sono stati lavorati. È anche tenuto a organizzare un colloquio relativo al carico di lavoro e al rapporto fra vita professionale e vita privata.



Le ore di lavoro in francia

	ORE PREVISTE DALLA LEGGE	QUOTA STANDARD DI ORE DI STRAORDINARIO	OLTRE LA QUOTA STANDARD DI ORE DI STRAORDINARIO	
Imprese interessate	Tutte	Tutte	Piccole imprese ⁽¹⁾	Grandes entreprises ⁽¹⁾
Ore lavorative	35 ore alla settimana o 1.607 ore all'anno	Stabilite dal contratto nazionale (accordo aziendale o, in assenza di questo, accordo di categoria), → o, in assenza di questo, limite annuo previsto dalla legge di 220 ore di straordinario, ovvero 39 ore settimanali = 1.827 ore/anno	Stabilite dal contratto nazionale (accordo aziendale o, in assenza di questo, accordo di categoria), senza eccedere il limite massimo di ore lavorative (normativa comunitaria)	
Formalità amministrative	Nessuna	Informare semplicemente il comitato aziendale	Il comitato aziendale deve essere consultato	
Tariffe per il pagamento degli straordinari ⁽²⁾	Non applicabile	→ - Tariffa indicata nel contratto collettivo o nell'accordo di categoria (10% minimo) oppure, in assenza di questo → - 25% dalla 36 ^a alla 43 ^a ora o 50% per le ore successive	Stessa quota standard di ore di straordinario	
Riposo obbligatorio	Non applicabile	Nessuno. Il riposo a compensazione è diventato facoltativo e deve essere previsto dal contratto collettivo.	50% oltre la quota (=1/2 ora per ora di straordinario oltre la soglia)	100% oltre la quota (= 1 ora per ora di straordinario oltre la soglia)

⁽¹⁾ Piccole imprese con un massimo di 20 dipendenti e grandi imprese con almeno 21 dipendenti.

⁽²⁾ Qualora sia previsto nel contratto collettivo, i riposi potranno sostituire parzialmente o per intero il pagamento delle ore di straordinario.

	CONTRATTO COLLETTIVO	ACCORDO DEL DIPENDENTE
Forfait in ore (settimanale o mensile)	Non richiesto	OK
Forfait annuale in ore o giorni (massimo 218 giorni ⁽²⁾)	OK ⁽¹⁾	OK

⁽¹⁾ Il contratto collettivo deve garantire il rispetto del tetto massimo di ore di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali, ai sensi delle direttive dell'Unione Europea.

⁽²⁾ Il dipendente potrà tuttavia farsi «ripagare» i giorni di riposo (eccetto le ferie retribuite) previa maggiorazione della retribuzione: il numero di giorni di lavoro potrà quindi arrivare fino a 235 giorni all'anno.

2. SCAGLIONAMENTO DELLE FERIE RETRIBUITE

Le ferie retribuite sono pari a 5 settimane all'anno. Qualora la mole di lavoro sia troppo elevata, il datore di lavoro potrà decidere di non autorizzare le ferie di un dipendente. Tuttavia, i datori di lavoro dovranno dare la possibilità ai dipendenti di prendere almeno 4 settimane di ferie retribuite nel periodo compreso tra il primo maggio e il 31 ottobre. In aggiunta alle ferie retribuite, sono previsti 10 giorni di ferie per eventi familiari (nascite, matrimoni, lutti).

3. LA DOMENICA COME GIORNO FESTIVO, MA CON UN REGIME PIÙ FLESSIBILE DAL 2009

I dipendenti hanno diritto a un giorno di riposo settimanale, la domenica, di almeno 24 ore. Tuttavia, esistono molte eccezioni al riposo domenicale:

- vengono concesse delle deroghe permanenti in base alla natura dell'attività (ad esempio stabilimenti industriali che utilizzano o producono prodotti che possono alterarsi rapidamente, fabbriche operative 24 ore su 24, aziende addette alla manutenzione, ecc.), oltre che per le attività che si trovano nelle zone d'interesse turistico o termale e in alcune zone turistiche del territorio;
- deroghe temporanee, ad esempio nel caso di stabilimenti industriali che debbano eseguire dei turni di lavoro aggiuntivi. Esistono anche delle deroghe prefettizie, fornite un mese in anticipo per evitare di arrecare danno al pubblico o al funzionamento normale dell'attività;
- le autorizzazioni possono anche essere fornite nei centri urbani di oltre 1 milione di abitanti.

Tali deroghe, individuali o collettive, sono rilasciate dal

prefetto del département per 5 anni. Anche il sindaco potrà autorizzare l'apertura domenicale di esercizi commerciali non alimentari, cinque volte all'anno. I dipendenti che lavorano di domenica ricevono un compenso aggiuntivo e hanno comunque diritto a un giorno di riposo settimanale.

4. ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO NELL'ARCO DELL'ANNO, LIVELLANDO LE RETRIBUZIONI

Le imprese hanno a disposizione diverse soluzioni per adattare gli orari di lavoro alle necessità economiche, senza dover incorrere in costi retributivi aggiuntivi. Le modalità organizzative in merito all'orario di lavoro sono integrate in un unico quadro: il contratto collettivo può organizzare le ore di lavoro per un periodo superiore a una settimana e fino a un anno.

Nel caso in cui l'impresa registri delle variazioni nell'attività operativa, prevedibili ma irregolari, le ore di lavoro potranno essere aumentate o ridotte, in alcuni periodi, senza incorrere in costi aggiuntivi o superare i limiti previsti dalla legge.

► I lavoro continuo non comporta costi salariali aggiuntivi

Il datore di lavoro potrà decidere unilateralmente di mettere in atto un sistema di lavoro continuo della durata di diverse settimane. L'esonero dalla regola della domenica potrebbe essere automatico oppure richiedere l'autorizzazione dell'amministrazione locale, a seconda delle attività interessate.

► Le modalità di gestione dell'orario di lavoro sono disciplinate da accordi aziendali

Il contratto collettivo prevede le condizioni e i termini di preavviso necessari per apportare cambiamenti agli orari di lavoro (7 giorni standard), ai limiti per il calcolo degli straordinari, al livellamento della retribuzione e alle soglie di calcolo delle ore di straordinario. In assenza di contratto collettivo in materia di gestione delle ore di lavoro, il datore di lavoro potrà tuttavia organizzare l'orario di lavoro per periodi pari a 4 settimane.

► Il lavoro per turni a rotazione o squadre

L'impresa non dovrà pagare maggiorazioni o straordinari, né concedere il riposo a compensazione, se non vengono superate le ore di lavoro previste dalla legge per un ciclo di lavoro standard.

IV. UN AMBIENTE FAVOREVOLE ALLA CRESCITA DEI PROPRI COLLABORATORI

La qualità del sistema sociale in Francia offre ai collaboratori un ambiente favorevole alla crescita professionale e familiare.

1. UN SISTEMA PREVIDENZIALE VANTAGGIOSO

Il sistema previdenziale francese si fa carico di quasi tutti i costi sanitari sostenuti dai dipendenti e dalle loro famiglie. Il sistema prevede 4 tipi di assicurazioni:

► Assicurazione sanitaria (malattia, maternità, disabilità e decesso): il dipendente ottiene il rimborso parziale delle cure e del costo del ricovero, di cui si fa carico la previdenza sociale (prestazioni in natura). L'assistenza sanitaria viene ampliata anche i membri della famiglia o a qualunque altra

persona a carico del dipendente che risieda in Francia e non benefici di alta assistenza sanitaria. Per la maternità e la paternità, i dipendenti ottengono un congedo per maternità di almeno 16 settimane (6 settimane prima del parto e 10 settimane successive alla nascita), mentre il padre ha diritto a un congedo di paternità di 11 giorni nelle 4 settimane successive al parto. La retribuzione viene pagata dalla previdenza sociale.

Grazie ai sistemi mutualistici, il dipendente non deve sostenere le spese per malattia e maternità.

► Assicurazione vecchiaia: il regime pensionistico dei dipendenti è composto dalla pensione di base della previdenza sociale e da un regime pensionistico integrativo, coordinato da enti gestiti dalle parti sociali. Questi due regimi sono obbligatori e possono essere integrati con sistemi di risparmio collettivo.

► Prestazioni familiari: vengono versate alle persone che hanno a carico dei figli residenti in Francia (es. assegni familiari, premio per nascita o adozione, assegni scolastici, ecc.)



Modalità di organizzazione delle ore di lavoro

	TURNO DI LAVORO TRADIZIONALE	TURNI ALTERNANTI
Principio	Turni fissi continui ⁽¹⁾	Turni più lunghi dei normali orari di lavoro
Esempio	→ Turno A: 6:00–14:00 → Turno B: 14:00–22:00 → Turno C: 22:00–6:00 (3 turni da 8 ore ciascuno)	→ Turno A: 6:00–10:00/14:00–18:00 → Turno B: 10:00–14:00/18:00–22:00 Oppure → Turno A: 6:00–14:00 → Turno B: 9:00–17:00 → Turno C: 12:00–18:00
Settimana lavorativa media	35 ore	35 ore
	TURNI A ROTAZIONE	CICLO DI PRODUZIONE
Principio	Giorni lavorativi e festivi ripartiti tra i dipendenti ⁽¹⁾	Ore di lavoro programmate in base al ciclo di produzione
Esempio	→ Turno A: dal lunedì al venerdì → Turno B: dal martedì al sabato	→ Settimane 1 e 2: 44 ore → Settimana 3: 38 ore → Settimane 4 e 6: 28 ore → (media per ciclo: 35 ore)
Settimana lavorativa media	35 ore	Media di 35 ore per ciclo

⁽¹⁾ Con modalità speciali per il lavoro di domenica.

► Infortuni sul lavoro.

Il sistema è integrato da una copertura assicurativa obbligatoria di disoccupazione. I datori di lavoro potranno aggiungere ulteriori coperture assicurative, in base alle esigenze dei loro dipendenti.

Le prestazioni (sanitarie e di pensionamento) offerte ai dipendenti sono vantaggiose rispetto a quelle offerte in molti paesi.

2. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SOLLEVANO L'IMPRESA DALLE RESPONSABILITÀ IN CASO DI MALATTIA, PENSIONAMENTO E DISOCCUPAZIONE

I contributi versati dal datore di lavoro e dal dipendente sono riscossi dall'URSSAF. La percentuale dei contributi versati dai datori di lavoro ammonta in media al 42% della retribuzione lorda, rispetto a quasi il 21% dei contributi versati dai dipendenti. I contributi previdenziali versati dai datori di lavoro sono notevolmente inferiori per le fasce salariali

basse: a seconda delle dimensioni dell'impresa (più o meno di 20 dipendenti), variano dal 17 al 21% dello SMIC. Tali contributi sollevano il datore di lavoro da gran parte delle proprie responsabilità nei confronti dei dipendenti. Per esempio, in caso di malattia, di maternità o d'incidente sul lavoro, la retribuzione del dipendente sarà parzialmente pagata dalla previdenza sociale.

Inoltre, grazie al contributo mensile versato dal datore di lavoro, il fondo di formazione professionale al quale appartiene l'azienda si fa carico, parzialmente o totalmente, delle spese di formazione professionale necessarie all'approfondimento delle competenze dei dipendenti.

Percentuali di rimborso delle spese sanitarie/maternità dei dipendenti iscritti al regime della previdenza sociale francese



	PERCENTUALE DI RIMBORSO
Onorari di medici, dentisti, ostetrici	70 %
Onorari per personale sanitario : infermieri, fisioterapisti, ortofonisti, ortottisti, podologi	60 %
Cure a lungo termine, compresi farmaci, cure e ricovero	100 %
Analisi ed esami di laboratorio	Dal 60% al 100 %
Farmaci	Dal 15 % al 100 %
Altre spese mediche: Ottica	60 %
Medicazioni, accessori, piccoli apparecchi	60 %
Ortopedia	60 %
Ricovero (in ospedale o in clinica privata convenzionata): Spese di ricovero	80 %
Trasferimento da un ospedale all'altro	100 %
Maternità: Esami prenatali e post-natali, esami e cure durante gli ultimi 4 mesi di gravidanza e spese per il parto	100 %

Il consiglio dell'esperto

Gruppo Adecco

Il Gruppo Adecco, diretto da un team multinazionale con una perfetta conoscenza dei vari mercati internazionali, offre ai propri clienti, aziende e collaboratori qualificati, una gamma unica di servizi flessibili nel settore del reclutamento e della gestione delle carriere.

L'OFFERTA DI SOSTEGNO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE IN FRANCIA

Per insediarsi in Francia e assumere i collaboratori necessari al proprio sviluppo, le aziende possono avvalersi di una vastissima offerta, sia per quanto riguarda la selezione del personale che gli incentivi all'assunzione e alla formazione.

Oltre all'assunzione diretta da parte dell'azienda, sono possibili due opzioni:

- il ricorso al collocamento pubblico: Pôle Emploi è l'ente pubblico che in Francia si occupa di lavoro; dei consulenti sono al servizio dei candidati alla ricerca di lavoro (per facilitarne l'accesso al lavoro) e delle aziende (per proporre loro dei candidati). In base al tipo di offerte di lavoro presentate, si rivolgeranno a determinati candidati alla ricerca di lavoro;

- il ricorso all'offerta privata di collocamento, con 2 tipi di operatori:

- le aziende di selezione del personale, che intervengono più spesso per i profili tecnici o per i quadri e i quadri dirigenti; sono generalmente specializzate in determinati settori di attività;
- le agenzie di lavoro, che possono intervenire nel collocamento di candidati con contratti interinali, a tempo determinato o indeterminato.

Tre grandi gruppi, in Francia, rappresentano circa il 70% del mercato. Grazie alla forte presenza sul territorio, hanno un'eccellente conoscenza dei bacini d'impiego, dei settori di attività e dispongono di ampi database di candidati. Grazie alla compilazione di schede relative alla mansione, in cui si specificano i compiti e le competenze necessarie, possono fare una selezione dei candidati che corrispondono perfettamente al profilo ricercato; si possono anche confermare le attitudini tramite alcuni test, se necessario.

Esistono vari incentivi finanziari di cui possono avvalersi le aziende che vogliono assumere in Francia. Tali incentivi dipendono dalla posizione geografica dell'insediamento e dal tipo di persone che possono essere assunte.

In base alla zona d'insediamento, se i dipendenti si trovano in un bacino d'impiego in riconversione (BER - Bassin d'Emploi en Reconversion) o in una zona di ristrutturazione della difesa (ZRD - Zone de Restructuration de la Défense) si può usufruire di esenzioni sugli oneri sociali.

In base all'età (giovani di età inferiore ai 26 anni e senior), alla presenza di handicap o se si facilita l'integrazione di persone con difficoltà d'inserimento professionale, possono essere

concessi degli sgravi contributivi e/o delle sovvenzioni (in particolare in caso di assunzione con contratto unico d'inserimento, contratto di apprendistato, contratto di alternanza, contratto di professionalizzazione o contratto di generazione).

Per avere maggiori informazioni, ecco gli enti da contattare: le Direzioni regionali delle aziende, del consumo, della concorrenza, del lavoro e dell'impiego (Direccte), il Pôle Emploi. Le aziende possono anche richiedere all'amministrazione di pronunciarsi, entro 3 mesi, sulla loro idoneità agli incentivi per l'assunzione o la formazione professionale (procedura di interpello sociale).

I datori di lavoro beneficiano di una riduzione generale dei contributi a loro carico sulle retribuzioni inferiori a 1,6 Smic (salario minimo di sviluppo). Per esempio, la riduzione è pari a 371 euro al mese per una retribuzione pari allo Smic in un'azienda con oltre 20 dipendenti.

Dal primo gennaio 2013, il credito d'imposta per la competitività e il lavoro (CICE - Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) consente di dedurre, dall'importo dell'imposta sul reddito, il 4% della massa salariale annuale, rappresentata dalle retribuzioni inferiori a 2,5 Smic (il 6 % a partire dal 2014).

Quando per l'assunzione sono necessarie delle azioni di formazione o di adeguamento, il settore professionale da cui dipende l'azienda, il Conseil Régional e il Pôle Emploi possono concedere degli incentivi, potenzialmente cumulabili; la cosa più semplice è passare tramite le agenzie di lavoro private o tramite il Pôle Emploi, che possono assistere le aziende nella formazione.

SERGE VO DINH,
Segretario generale del Gruppo Adecco, numero 1
mondiale dei Servizi per le Risorse Umane

 www.groupe-adecco-france.fr

3 UN REGIME FAVOREVOLE AI DIPENDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE

I. L'ingresso e il soggiorno di cittadini stranieri in francia	44
II. Esercitare un'attività professionale in francia	46
III. Tutela sociale per i dipendenti in Francia	53
IV. Norme tributarie per i lavoratori in Francia	54

3 UN REGIME FAVOREVOLE AI DIPENDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE

I sistemi di mobilità internazionale creati sul territorio francese sono tesi a favorire l'accoglienza di profili altamente qualificati e facilitare la mobilità dei dipendenti all'interno di un gruppo.

Sono stati creati dei permessi di soggiorno pluriennali, offrendo così ai cittadini stranieri e alle loro famiglie un quadro giuridico completo per vivere e lavorare in Francia.

Per migliorare la qualità del servizio offerto alle società, in alcuni départements è stato creato uno sportello unico: l'Ufficio francese per l'immigrazione e l'integrazione (OFII – Office français d'immigration et d'intégration).

Il personale espatriato beneficia inoltre di misure fiscali e sociali, appositamente concepite per ridurre i costi di espatrio in Francia.

I. L'INGRESSO E IL SOGGIORNO DI CITTADINI STRANIERI IN FRANCIA

Salvo in casi di esonero, per entrare e soggiornare in Francia è necessario un visto. La categoria del visto è determinata principalmente dalla durata e dal motivo del soggiorno. Le principali categorie di visti per la mobilità internazionale sono i visti per soggiorno breve (fino a 90 giorni) e i visti per soggiorno lungo (più di 90 giorni).

1. VISTO PER SOGGIORNO BREVE

Comunemente noto come "visto Schengen", il visto per soggiorno breve permette al titolare di viaggiare nei 25 Stati dell'area Schengen.

Questo visto può essere rilasciato per una durata massima di 90 giorni, nell'arco di un periodo di 6 mesi. Occorre presentare una richiesta presso l'ambasciata o l'ufficio consolare francese nel paese di residenza. Il visto è destinato principalmente a persone che si recano nel paese per viaggi d'affari, di piacere o per motivi privati. Le persone che viaggiano per lavoro



Un regime flessibile per i cittadini stranieri provenienti dall'unione europea e dallo spazio economico europeo

I cittadini dell'UE, del SEE e della Svizzera possono recarsi liberamente in Francia e lavorare senza dover richiedere alcun visto, permesso di soggiorno o permesso di lavoro: dovranno semplicemente iscriversi al comune (*mairie*) di residenza entro tre mesi dal loro arrivo.

Solo la Romania e la Bulgaria, che hanno aderito all'Unione europea il primo maggio 2007, restano soggette a delle norme specifiche per un periodo di transizione, che durerà fino al primo gennaio 2014. Durante tale periodo, i cittadini di questi due Stati dovranno ottenere un permesso

di soggiorno per svolgere un'attività professionale e dovranno avere un permesso di lavoro per lavorare come dipendenti. Per questi cittadini non sono previste restrizioni in merito allo svolgimento di uno dei 291 mestieri elencati nel decreto del primo ottobre 2012.

e che intendano mantenere dei rapporti professionali in Francia, senza risiedere effettivamente nel paese, potranno richiedere un visto di circolazione. Si tratta di un visto Schengen specifico, rilasciato per un periodo che va da 1 a 5 anni, che consente a chi svolge un'attività professionale in Francia di non dover richiedere un nuovo visto ogni qual volta si rechi nel paese.

Il visto per soggiorno breve non autorizza il titolare a esercitare alcuna attività dipendente, per la quale è obbligatorio richiedere un permesso di lavoro.

Pertanto, quando un'impresa intenda inviare o accogliere un lavoratore straniero in Francia per un incarico di meno di tre mesi, occorrerà specificare il motivo del soggiorno: **> se il dipendente si deve recare in Francia in viaggio di lavoro** per prendere parte a una riunione occasionale o incontrare dei clienti, sarà sufficiente il visto per soggiorno breve, salvo in caso di esonero (in base alla nazionalità).

> se il dipendente si reca in Francia per un incarico a breve termine con lo scopo di formare, offrire consulenza o assistenza tecnica all'impresa in Francia, oltre al visto occorrerà un permesso di lavoro provvisorio (*autorisation provisoire de travail*).

Il fattore decisivo è stabilire se il dipendente fornisca un servizio e/o prenda effettivamente parte alle attività dell'impresa ospite e/o si crei un vincolo di dipendenza dalla stessa.

2. VISTO PER SOGGIORNO LUNGO

I cittadini stranieri che desiderino soggiornare in Francia per un periodo superiore ai 90 giorni per motivi personali (ricongiungimento familiare, pensionamento...) o professionali (creazione di una società, esercizio di un'attività dipendente...) dovranno presentare una richiesta di visto per soggiorno lungo alle autorità consolari francesi del proprio paese di residenza.

Il visto per soggiorno lungo ha generalmente una validità di tre mesi, nel corso dei quali il titolare dovrà recarsi alla prefettura per espletare le formalità amministrative necessarie a ottenere il permesso di soggiorno corrispondente al motivo del proprio soggiorno: "dipendente in missione", "attività scientifica-ricerca", "competenze e talenti", ecc.

Ad alcune categorie di cittadini stranieri viene rilasciato un "visto per soggiorno lungo equivalente a un permesso di soggiorno" (*visa long séjour valant titre de séjour*), con validità dai 3 ai 12 mesi, che per il primo anno non richiede la presentazione alla prefettura della richiesta di permesso di soggiorno. Questa procedura semplificata è disponibile per studenti, coniugi di cittadini francesi, visitatori, scienziati e ricercatori e stagisti, ma anche per i dipendenti con un contratto di lavoro presso una società con sede in Francia e per i dipendenti la cui società con

La richiesta di permesso di lavoro per un soggiorno breve in Francia



L'azienda di provenienza invia una richiesta per il permesso di lavoro temporaneo all'unità territoriale (*Unité territoriale*) almeno tre settimane prima dell'arrivo del dipendente straniero. Il permesso ha una validità massima di 90 giorni; il visto per soggiorno breve non è rinnovabile e l'impresa dovrà assicurarsi che i periodi di validità del permesso di lavoro e del visto coincidano.

Per le aziende estere che inviano regolarmente dei dipendenti presso le proprie filiali in Francia, per incarichi più brevi di 90 giorni, una circolare del 12 novembre 2010 consente di richiedere un permesso di lavoro annuale. Sulla base di tale permesso di lavoro, il consolato del luogo di residenza del dipendente rilascia un visto a breve termine, che prevede più ingressi in Francia, della validità di 12 mesi. Il visto e il per-

nesso di lavoro autorizzano un soggiorno di 3 mesi in Francia ogni 6 mesi, per l'esercizio dell'attività professionale. Grazie alla semplificazione del processo, le aziende non devono più richiedere i visti e i permessi di lavoro varie volte all'anno, per conto dei dipendenti che devono recarsi con una certa frequenza presso le filiali in Francia.

sede all'estero li abbia temporaneamente trasferiti in Francia per un determinato periodo di tempo (eccetto mobilità all'interno del gruppo).

Entro tre mesi dall'arrivo in Francia, i cittadini stranieri vengono convocati dall'Ufficio francese per l'immigrazione e l'integrazione (OFII), per sottoporsi a una visita medica.

II. ESERCITARE UN'ATTIVITÀ PROFESSIONALE IN FRANCIA

Le procedure d'immigrazione variano a seconda del tipo di attività svolta sul territorio dal cittadino straniero. A tal proposito, occorre operare una distinzione tra un dipendente e un dirigente d'impresa. I dirigenti e i dipendenti seguiranno infatti delle procedure diverse e riceveranno dei permessi di soggiorno specifici.

Alcuni permessi di soggiorno, che rappresentano un'eccezione, autorizzano l'esercizio di qualunque attività sul territorio (attività dipendente o commerciale) senza alcuna formalità: si tratta del permesso di soggiorno «vita privata e familiare» e del permesso di soggiorno permanente.

1. LO STATUS DEL DIRIGENTE ESTERO CHE SVOLGE UN'ATTIVITÀ COMMERCIALE O INDUSTRIALE

Lo status di dirigente riguarda i professionisti indipendenti, gli artigiani o le persone che hanno il potere di impegnare un'azienda. Quest'ultima categoria raggruppa in particolare i gestori di società a responsabilità limitata (SARL), i PDG di società anonime (SA) o la persona fisica che ha i poteri per impegnare una persona giuridica di diritto estero (rappresentante di succursale o di ufficio di collegamento).

Per creare un'azienda in Francia non è necessaria alcuna formalità specifica per i cittadini dell'Unione Europea, dell'Islanda, del Liechtenstein, della Norvegia e della Svizzera.

Per quanto riguarda le formalità d'immigrazione per i cittadini di altri Stati, è innanzitutto necessario distinguere due situazioni: quella dei dirigenti

esteri che vogliono risiedere in Francia e quella dei dirigenti non residenti, vale a dire le persone che risiedono in un paese straniero e che dirigano un'azienda con sede in Francia, ma non intendano risiedervi.

1.1 Dirigenti stranieri che desiderino risiedere in Francia possono ottenere un permesso di soggiorno pluriennale per “competenze e talenti”

In caso di **creazione o rilevamento di un'azienda**, il dirigente estero potrà ottenere, a determinate condizioni, un permesso di soggiorno per “competenze e talenti”, valido 3 anni e rinnovabile. Per ottenere il permesso, il dirigente presenta un progetto di creazione o di rilevamento di un'azienda, che soddisfi uno dei seguenti criteri: investimento di almeno € 300.000 (immobilizzazioni materiali o immateriali), creazione di almeno 2 posti di lavoro, ovvero creazione di una filiale la cui società madre abbia uno storico di almeno 2 anni.

Anche i **cittadini stranieri che vengono nominati legali rappresentanti di un'azienda esistente in Francia** possono richiedere questo permesso di soggiorno, a determinate condizioni: la loro retribuzione deve innanzitutto essere pari o superiore a tre volte l'importo dello SMIC, vale a dire € 4.290,66 al primo gennaio 2013.

Se le condizioni per il rilascio di un permesso di soggiorno per «competenze e talenti» non vengono soddisfatte, è possibile richiedere un visto per «attività commerciale», valido per un anno e rinnovabile. Se la richiesta del permesso di soggiorno «competenze e talenti» o «attività commerciale» viene fatta all'estero, il consolato ha l'autorità d'istruire la pratica e di decidere se rilasciare il visto; qualora i cittadini stranieri risiedessero già in Francia e detenessero un permesso di soggiorno che non consente loro di svolgere un'attività a carattere commerciale o industriale, potranno richiedere una variazione di status alla prefettura del proprio luogo di residenza.

La famiglia del titolare del permesso di soggiorno «competenze e talenti» beneficia di pieno diritto del permesso di soggiorno «vita privata e familiare», della durata di tre anni, che consente in particolare di

accedere automaticamente al mercato del lavoro.

La famiglia del titolare del permesso di soggiorno «attività commerciale» beneficia del permesso di soggiorno «visitatore».

- Sarà richiesta una certificazione dei carichi pendenti o di un documento equivalente nel paese di origine; bisogna quindi attivarsi nello Stato di origine per ottenere questo documento, che è indispensabile;

- Nei départements Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord e Puy-de-Dôme, il futuro dirigente si rivolgerà all'OFII, per la visita medica obbligatoria e per la consegna del permesso di soggiorno.

1.2 Un'unica dichiarazione preliminare per i dirigenti non residenti

Il rappresentante legale di una società con sede in Francia, che non desidera risiedere sul territorio, deve presentare una dichiarazione preliminare, presso la prefettura del département in cui ha sede la società che dirigerà. Questa dichiarazione viene inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno o consegnata di persona dall'interessato stesso o da un mandatario (in presenza di un mandato). I documenti da presentare sono i seguenti: lo stato civile del dichiarante, una copia del certificato dei carichi penali o simile rilasciato dal paese di origine, una copia dello statuto della società e nel verbale della nomina del dirigente. Il Prefetto rilascia una ricevuta, che consente l'iscrizione della società al registro delle imprese.

1.3 Il permesso di soggiorno per "Contributo economico eccezionale"

I cittadini stranieri appartenenti a Stati terzi, che desiderino effettuare investimenti in Francia di oltre 10 milioni di euro o prevedano di creare o salvare almeno 50 posti di lavoro, possono richiedere il permesso di soggiorno per «contributo economico eccezionale», valido per un periodo di 10 anni e rinnovabile. Il prefetto del luogo in cui verrà fatto l'investimento ha l'autorità per istruire la richiesta.

Il prefetto potrebbe decidere di rilasciare il permesso di soggiorno anche in caso di mancato raggiungimento di tale soglia, qualora ritenesse che il contributo economico del richiedente sia eccezionale, sulla base di

specifici aspetti o condizioni del mercato del lavoro locale.

Anche il coniuge ottiene di un permesso di soggiorno, valido 10 anni.

2. PERMESSI DI SOGGIORNO TEMPORANEI, CHE AUTORIZZANO L'ESERCIZIO DI UN'ATTIVITÀ DIPENDENTE

In linea di principio, per esercitare un'attività dipendente in Francia occorre essere di possesso di un permesso di lavoro.

Qualora un cittadino straniero intenda restare in Francia per oltre 90 giorni, le autorità competenti gli rilasceranno un permesso unico, valido sia per soggiornare che per lavorare in Francia.

Nello specifico, tale pratica può essere applicata ai permessi di soggiorno per "dipendente in missione", "competenze e talenti" e anche ai visti a lungo termine per "dipendente" e "studente", equivalenti a un permesso di soggiorno..

2.1 La Carta Blu Europea (CBE)

Questo permesso di soggiorno è riservato ai dipendenti altamente qualificati, che soddisfano le seguenti condizioni:

- titolari di un titolo di studi che preveda almeno tre anni di studi superiori o almeno cinque anni di esperienza professionale;
- titolari di un contratto di lavoro, di durata pari ad almeno 12 mesi;
- retribuzione pari o superiore a una volta e mezzo il salario lordo di riferimento (ovvero € 4.396 lordi al mese, per il 2013).

La richiesta di permesso di lavoro deve essere presentata presso lo sportello unico OFII, se la società si trova in uno dei seguenti départements: Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord e Puy-de-Dôme; dev'essere invece presentata presso l'unità territoriale competente nel resto del territorio. La situazione occupazionale in Francia non verrà tenuta in conto per questo nuovo permesso di soggiorno. Pertanto, il datore di lavoro non ha l'obbligo di giustificare l'assunzione in termini d'inquadramento nel mercato del lavoro locale. Inoltre, il beneficiario non è sottoposto all'obbligo di visita medica.

Al termine della procedura, il beneficiario ottiene un permesso di soggiorno, valido da uno a tre anni e rinnovabile. I membri della famiglia possono ottenere il permesso di soggiorno temporaneo **«vita privata e familiare»**, di durata equivalente.

Il possessore di una Carta Blu Europea fornita da uno Stato membro può richiedere, al termine di un periodo di 18 mesi, un titolo assimilabile in un altro Stato membro, per svolgere un lavoro altamente qualificato.

2.2 Permesso di soggiorno temporaneo per “dipendente in missione”

Questo **permesso di soggiorno, valido tre anni con eventuale possibilità di rinnovo, è destinato in modo particolare alla mobilità interna al gruppo**. Il permesso può essere rilasciato:

- per un trasferimento: il contratto di lavoro iniziale resta in vigore e il dipendente è pagato dalla società di origine;
 - per un espatrio: il contratto di lavoro iniziale viene sospeso per la durata dell'incarico in Francia e viene sottoscritto un nuovo contratto di lavoro con la società in Francia, che pagherà il dipendente.
- Per ottenere questo permesso, dovranno essere soddisfatte le condizioni seguenti: il contratto di lavoro deve essere stato sottoscritto almeno tre mesi prima, l'incarico o l'espatrio dovrà essere per una società dello stesso gruppo o per uno stabilimento appartenente alla stessa società, la retribuzione minima dovrà essere pari ad almeno 1,5 volte il minimo salariale SMIC mensile lordo, cioè €2.145,33 dal primo gennaio 2013.

La situazione occupazionale generale in Francia non verrà valutata per i permessi di soggiorno per “dipendente in missione”. Pertanto, il datore di lavoro non ha l'obbligo di giustificarne l'assunzione in termini d'inquadramento nel mercato del lavoro locale.

Qualora il titolare del permesso per “dipendente in missione” risieda in Francia ininterrottamente per più di 6 mesi, i membri del nucleo familiare potranno ottenere il permesso di soggiorno temporaneo **“vita privata e familiare”**, valido tre anni, che consente di accedere automaticamente al mercato del lavoro.

2.3 Visto per soggiorno lungo per “dipendente” equivalente al permesso di soggiorno

Questo visto, valido un anno, è destinato a cittadini stranieri che vengono assunti da una società con sede in Francia, per una durata pari o superiore a un anno. Il futuro datore di lavoro deve richiedere in anticipo un permesso di lavoro. Può essere valutata la situazione occupazionale generale in Francia.

Al termine del primo anno, il dipendente straniero deve presentarsi in prefettura, due mesi prima della scadenza del proprio visto, per richiedere un permesso di soggiorno annuale e rinnovabile.

I titolari di questo tipo di permesso di soggiorno devono sottoscrivere un “contract d'accueil et d'intégration” (CAI), ovvero un contratto di accoglienza e integrazione. Attraverso questo contratto, il governo francese s'impegna a offrire ai cittadini stranieri l'accesso ai diritti individuali e all'apprendimento della lingua francese.

2.4 Visto per soggiorno lungo per “lavoratore temporaneo” equivalente al permesso di soggiorno

Questo visto può essere rilasciato ai dipendenti ammessi in Francia per un periodo determinato di tempo, compreso tra i 3 e i 12 mesi. Si tratta in particolare dei dipendenti trasferiti da una società estera per fornire un servizio particolare alla società di un cliente. Il futuro datore di lavoro deve richiedere in anticipo un permesso di lavoro. Può essere valutata la situazione occupazionale generale in Francia.

In generale, il visto/permesso di soggiorno e il permesso di lavoro hanno la stessa validità, per un periodo massimo di 12 mesi. Tuttavia, due mesi prima della scadenza sarà possibile presentare un'istanza di rinnovo. In tal caso, il titolare del visto dovrà presentarsi alla prefettura per il rilascio di un permesso di soggiorno annuale. Data la natura temporanea del lavoro svolto in Francia, i titolari del visto non dovranno sottoscrivere il contratto di accoglienza e integrazione.

2.5 Visto per soggiorno lungo per “Attività scientifica” equivalente al permesso di soggiorno

Questo permesso di soggiorno viene rilasciato a cittadini stranieri impegnati in attività di ricerca o d'inse-

gnamento a livello universitario.

Il richiedente dovrà essere in possesso di una convenzione di accoglienza con un'organizzazione scientifica o un'università riconosciuta, che certifichi la sua qualifica di scienziato, la finalità e la durata del soggiorno. Non è richiesto un permesso di lavoro.

La convenzione di accoglienza dovrà essere vidimata dalle autorità consolari francesi nel paese di origine del richiedente.

Al termine del primo anno in Francia, al richiedente verrà fornito un permesso di soggiorno temporaneo per "attività scientifica-ricerca", valido da 1 a 4 anni. I titolari di questo tipo di permesso di soggiorno dovranno sottoscrivere il contratto di accoglienza e integrazione, se sottoscrivono un contratto a tempo indeterminato.

I membri della famiglia ottengono il permesso di soggiorno temporaneo «**vita privata e familiare**».

2.6 Visto per soggiorno lungo per "studente" equivalente al permesso di soggiorno

Questo visto di un anno viene rilasciato a cittadini stranieri che si trovino in Francia per motivi di studio e che dimostrino di disporre di un importo sufficiente a mantenersi, stabilito in € 615 al mese. Consente allo studente di svolgere un'attività dipendente ma **secondaria**, per non oltre il 60% dell'orario di lavoro annuale; non è richiesto un permesso di lavoro, ma il datore di lavoro dovrà depositare una dichiarazione presso la prefettura della località di residenza dello studente. Al termine del primo anno, qualora lo studente debba continuare i propri studi, potrà richiedere in prefettura un permesso di soggiorno, due mesi prima della scadenza del proprio visto.

Se lo studente è titolare di un titolo di studio equivalente almeno al master, può ottenere un'**autorizzazione provvisoria di soggiorno**, valida 6 mesi e non rinnovabile, al termine della validità del suo permesso di soggiorno per «studente». Questo documento gli consentirà di cercare un lavoro o di esercitare un'attività collegata alla sua formazione e con una retribuzione superiore a una volta e mezzo lo SMIC lordo mensile, ovvero circa € 2.145,33 dal primo gennaio 2013. Al termine di

tale periodo, se può giustificare un impiego, può presentare una richiesta di variazione dello status in prefettura, per ottenere il permesso di soggiorno per «dipendente». La situazione occupazionale generale in Francia non sarà tenuta in conto, a patto che il lavoro sia in linea con la formazione e retribuito pari a 1,5 SMIC.

3. PRINCIPALI PROCEDURE D'INGRESSO

3.1 La normale procedura di ammissione

Un datore di lavoro che desideri inviare un cittadino straniero a lavorare in Francia, dovrà seguire una procedura d'ingresso, tesa a verificare che il datore di lavoro applichi le leggi occupazionali francesi, in particolare per quanto concerne la legislazione sulle ore lavorative, sul pagamento dei contributi previdenziali (in assenza di accordi o convenzioni previdenziali) e sulle pari opportunità.

Questa procedura è applicabile a qualsiasi attività dipendente svolta da un cittadino straniero proveniente da un paese terzo, in particolare:

- nell'ambito della mobilità interna al gruppo ("dipendente in missione"), tranne nelle regioni in cui è competente lo sportello unico (v. infra);
- nell'ambito di una trasferta transnazionale (per offrire un servizio, effettuare un'operazione per proprio conto);
- quando una società con sede in Francia desidera assumere un cittadino straniero che non vive in Francia (per esempio Carta Blu Europea).

Sarà cura del datore di lavoro, con sede in Francia o all'estero, avviare questa procedura.

In primo luogo, il datore di lavoro presenta la richiesta d'ingresso all'unità territoriale (Unité territoriale) della zona in cui sarà effettivamente esercitata l'attività, almeno due mesi prima dell'inizio previsto dell'attività. I documenti allegati alla richiesta dovranno essere redatti o tradotti in lingua francese.

L'unità territoriale istruisce la pratica e decide se rilasciare o meno un **permesso di lavoro**.

Il permesso di lavoro viene concesso compilando un

modulo (CERFA), che viene poi trasmesso all'OFII competente.

L'OFII s'incaricherà successivamente d'inoltrare la pratica all'ufficio consolare francese di competenza, nella località di residenza del dipendente, il quale dovrà in seguito presentarsi a questo ufficio per ottenere il rilascio del visto corrispondente al motivo del proprio soggiorno. Una volta in Francia, il cittadino straniero potrà immediatamente iniziare a lavorare e avrà tempo 3 mesi per presentare una

richiesta di permesso di soggiorno e sottoporsi a una visita medica presso l'OFII.

Il datore di lavoro deve pagare un onorario all'OFII, commisurato alla durata del contratto di assunzione e alla retribuzione del dipendente.

A seconda della natura e della durata dell'incarico in Francia, il permesso di soggiorno rilasciato sarà: - il permesso di soggiorno per "dipendente in missione", valido 3 anni, per la mobilità interna al gruppo;



La richiesta di permesso di lavoro

La richiesta di permesso di lavoro viene istruita dal servizio per la manodopera straniera dell'unità territoriale competente.

La decisione di concedere o rifiutare la richiesta di permesso di lavoro viene presa dal servizio della manodopera straniera dell'unità territoriale, dopo l'esame della pratica.

CRITERI DI RILASCIO DELL'AUTORIZZAZIONE

Per concedere o rifiutare il permesso di lavoro, il servizio della manodopera straniera esamina:

→ la situazione del lavoro nella professione e nella zona geografica, tenendo conto eventualmente delle specificità del posto di lavoro e delle ricerche già effettuate dal datore di lavoro, in particolare presso il Pôle emploi, per assumere una persona in cerca di lavoro;

→ la corrispondenza fra la qualifica, l'esperienza e i titoli di studio del cittadino straniero e le caratteristiche del lavoro proposto;

→ il rispetto da parte del datore di lavoro della legislazione del lavoro e della tutela sociale;

→ il rispetto da parte del dipendente, ove necessario, delle condizioni nor-

native per l'esercizio dell'attività in questione;

→ le condizioni di assunzione e di retribuzione offerti al cittadino straniero, che devono essere comparabili a quelle offerte agli altri dipendenti dell'azienda (o del ramo professionale) per lo stesso impiego;

→ la retribuzione proposta, che deve essere almeno pari allo SMIC;

→ gli accordi presi, eventualmente, da parte del datore di lavoro, per consentire al cittadino straniero che entra in Francia di alloggiare in condizioni normali.

SITUAZIONE DEL LAVORO

L'amministrazione può rifiutare un permesso di lavoro, se ritiene che il livello di disoccupazione sia troppo elevato in un settore o in una zona geografica particolare e che il datore di lavoro non abbia dapprima ricercato sul mercato del lavoro locale.

La situazione del lavoro non può essere comunque valutata per le seguenti categorie: i dipendenti in mobilità interna al gruppo («dipendente in missione»), i titolari di permessi di soggiorno «competenze e talenti», i dipendenti che esercitano un'attività professionale

in un mestiere e in una zona geografica caratterizzati da difficoltà di assunzione e che rientrano in un elenco redatto dall'autorità amministrativa (vedere l'elenco dei 30 settori indicati nel decreto del 18 gennaio 2008)

PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA DI PERMESSO

La richiesta di permesso di lavoro deve essere presentata dal datore di lavoro.

DOCUMENTI DA FORNIRE

Alla richiesta di permesso di lavoro devono essere allegati un determinato numero di documenti (vedere la compilazione della richiesta, alla pagina successiva).

TEMPI

L'unità territoriale deve prendere una decisione entro 2 mesi dalla presentazione della richiesta completa. Tale **tempistica viene ridotta a 10 giorni** per le richieste relative a «dipendente in missione» e «Carta Blu Europea», dello sportello unico OFII. In assenza di risposta positiva nel termine di due mesi, la domanda si ritiene respinta.

- il permesso di soggiorno «Carta Blu Europea», per l'assunzione di un dipendente altamente qualificato;
 - il visto per soggiorno lungo per "lavoratore temporaneo" (progetto inferiore a un anno) o per "dipendente" (contratto di lavoro superiore o pari a un anno)..

3.2 La creazione di uno sportello unico per i «dipendenti in missione» e Carta Blu Europea in otto départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme)

La circolare del **3 agosto 2012** semplifica le procedure d'immigrazione per determinate categorie di dipendenti esteri; crea uno sportello unico presso l'Ufficio francese per l'immigrazione e l'integrazione (OFII) per

i «dipendenti in missione» e i beneficiari della Carta Blu Europea nei seguenti otto départements: Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme. La filiale dell'OFII competente per il luogo della sede della società coordina tutte le formalità per l'immigrazione: invia il permesso di lavoro alle relative autorità per il lavoro (DIRECCTE), informa la società, contatta il Consolato, programma la visita medica del dipendente e della famiglia al momento dell'arrivo in Francia e rilascia i permessi di soggiorno.

La circolare specifica che le richieste dei membri della famiglia dei beneficiari dello sportello unico vengono esaminate allo stesso tempo della richiesta del dipendente in missione, principalmente per il rilascio del visto, per la visita medica e per il rilascio del permesso di soggiorno.

L'arrivo di un dipendente allo sportello unico OFII ("dipendente in missione", "carta blu UE")

in otto départements: Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord e Puy-de-Dôme



4. SPECIFICITÀ DEI DIPENDENTI INVIATI IN TRASFERTA DA UN DATORE DI LAVORO NON RESIDENTE IN FRANCIA (TRASFERTA TRANSAZIONALE)

Una società straniera potrà trasferire temporaneamente i propri dipendenti in Francia, per fornire dei servizi nell'ambito di un contratto di subappalto o per condurre un'operazione in modo autonomo, senza alcun contratto di servizio.

I dipendenti in trasferta continuano a essere contrattualmente legati alla società estera prima, durante e dopo il loro trasferimento in Francia.

In virtù di questa regola, i dipendenti in trasferta non saranno assunti o pagati dalla società cliente. Tuttavia, i dipendenti in trasferta sono soggetti alle leggi occupazionali nella stessa misura dei dipendenti

della società cliente (orari di lavoro, minimi salariali e pagamenti, ferie, norme d'igiene e sicurezza...).

Il datore di lavoro non residente in Francia, o chiunque ne abbia mandato, dovrà presentare la richiesta di permesso di lavoro presso l'unità territoriale del luogo di lavoro.

Qualora la trasferta fosse inferiore ai tre mesi, oltre al visto per soggiorno breve (salvo concessione di un esonero), occorrerà anche un **permesso di lavoro temporaneo** (*autorisation provisoire de travail*).

Qualora la trasferta fosse superiore ai tre mesi, i dipendenti dovranno essere in possesso di un visto per soggiorno lungo, equivalente a un permesso di soggiorno, recante la menzione "lavoratore temporaneo".

Se l'incarico dura oltre tre mesi, il datore di lavoro deve pagare un onorario all'OFII, commisurato alla retribuzione del dipendente.



Compilazione della richiesta d'ingresso per un cittadino straniero

I principali documenti che il datore di lavoro dovrà presentare all'unità territoriale competente per richiedere il permesso di lavoro per un dipendente che intenda assumere o trasferire in Francia sono:

- Lettera di motivazione per la missione o l'assunzione del dipendente, nella quale si indicano in dettaglio le funzioni che eserciterà.
- Modulo CERFA, corrispondente al tipo di attività che il dipendente dovrà svolgere in Francia;
- Certificato K-bis aggiornato, qualora il datore di lavoro sia una persona giuridica (personne morale), certificato K aggiornato (imprese individuali), titolo di artigiano oppure, in alternativa, dichiarazione dei redditi in caso di persona fisica (personne physique);
- Documentazione attestante il

vincolo tra la società in Francia e quella costituita all'estero nell'ambito della mobilità interna al gruppo;

- Copia del passaporto o della carta d'identità nazionale del dipendente, se residente all'estero;
- Curriculum vitae o altro documento che certifichi le qualifiche e l'esperienza professionale del dipendente; ove applicabile, copia dei titoli di studio del dipendente, che gli consentano di svolgere l'attività in questione; qualora l'esercizio dell'attività sia soggetto a delle condizioni normative specifiche, prova che tali condizioni siano state opportunamente soddisfatte;
- Qualora sia necessario valutare la situazione del lavoro, prove documentate delle ricerche eseguite per assumere un candidato già presente sul mercato del lavoro

francese. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia sede all'estero, la richiesta dovrà comprendere inoltre:

- Documento attestante l'assunzione della società con sede all'estero o contratto di lavoro iniziale che certifichi un'anzianità di almeno 3 mesi;
- Certificato di trasferimento o autocertificazione di richiesta d'iscrizione al sistema previdenziale francese;
- Ove applicabile, autocertificazione della richiesta d'iscrizione alla "cassa ferie e congedi retribuiti" (caisse des congés payés);
- Ove applicabile, copia della lettera di delega a una persona residente in Francia per l'espletamento delle pratiche amministrative a nome e per conto del dipendente.

Le società straniere senza sede in Francia dovranno iscriversi all'URSSAF del département Bas-Rhin (*Centre National des Firmes Etrangères*), per iscrivere i propri dipendenti e pagare i contributi previdenziali (salvo speciale esenzione in virtù di un accordo previdenziale e ottenimento di un certificato di trasferta).

III. TUTELA SOCIALE PER I DIPENDENTI IN FRANCIA

I dipendenti in trasferta in Francia potranno decidere di continuare ad aderire al sistema previdenziale del loro paese di origine, qualora esista una convenzione tra i due paesi.

In assenza di tale convenzione, tutti i lavoratori dipendenti che lavorano in Francia, indipendentemente dalla loro nazionalità, età o tipologia di contratto di lavoro, dovranno essere iscritti al sistema previdenziale francese (secondo il principio della territorialità).

1. PRINCIPIO DELLA TERRITORIALITÀ: IN ASSENZA DI UNA CONVENZIONE INTERNAZIONALE, I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SARANNO VERSATI AGLI ORGANI PREVIDENZIALI DEL PAESE IN CUI SI SVOLGE L'IMPIEGO

Il sistema previdenziale francese si fonda sul principio della territorialità: i dipendenti stranieri che lavorino in Francia, sono soggetti, in linea di principio, alla legislazione in materia di tutela sociale, indipendentemente dalla loro nazionalità o dalla sede del loro datore di lavoro. I dipendenti potranno, tuttavia, versare i contributi previdenziali integrativi nel loro paese di origine. Pertanto, la retribuzione e le indennità integrative (benefit, bonus di trasferta...) corrisposti ai dipendenti stranieri saranno soggetti al pagamento di tutti i contributi previdenziali previsti dagli schemi obbligatori e integrativi, all'aliquota in vigore. In cambio, il dipendente e la sua famiglia beneficeranno del sistema di tutela sociale francese.

In via del tutto eccezionale, i dipendenti stranieri che ne facciano richiesta, insieme al proprio datore di lavoro in Francia o, in alternativa, con la società

di accoglienza in Francia, possono essere esentati dal pagamento dell'assicurazione vecchiaia di base (eccetto pensione integrativa). Per beneficiare dell'esenzione, occorrerà fornire una prova dell'iscrizione a un piano pensionistico e il richiedente dovrà dimostrare di non essere stato iscritto, nei cinque anni precedenti alla richiesta, a uno schema pensionistico obbligatorio francese o a un piano previdenziale di uno Stato soggetto ai regolamenti comunitari in merito al coordinamento dei sistemi previdenziali. L'esenzione è concessa per 3 anni, con possibilità di rinnovo per la stessa durata.

2. LE CONVENZIONI INTERNAZIONALI E I REGOLAMENTI COMUNITARI PREVEDONO L'ESENZIONE DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI DEL SISTEMA FRANCESE

I cittadini di paesi che abbiano sottoscritto degli accordi bilaterali con la Francia, potranno continuare a essere iscritti al sistema previdenziale del loro paese di origine durante la loro trasferta in Francia. La durata della trasferta è limitata da una clausola specifica, contenuta nell'accordo bilaterale, sebbene preveda la possibilità di rinnovo. Al termine di questo periodo, il cittadino in trasferta dovrà iscriversi al sistema previdenziale del paese di accoglienza (la Francia, nel caso specifico). Tuttavia, il dipendente potrà continuare a versare i contributi al sistema previdenziale del proprio paese di origine; questa pratica è nota come "doppia contribuzione".

Sul piano pratico, il dipendente dovrà fornire una prova dell'iscrizione al sistema previdenziale nel proprio paese di origine, per poter beneficiare dell'applicazione degli accordi bilaterali in campo previdenziale.

I cittadini dell'Unione Europea, dello Spazio Economico Europeo e della Svizzera potranno altresì essere mandati in trasferta in altri Stati membri, in virtù dei regolamenti comunitari, per 24 mesi.

A titolo eccezionale viene fornita la possibilità di prolungare la durata della trasferta se la missione deve durare più di 24 mesi o se deve prolungarsi oltre i 24 mesi. Ogni Stato membro stabilisce la durata massima di trasferta che accetta di autorizzare.

Al termine della durata iniziale o della proroga, i dipendenti in trasferta dovranno essere obbligatoriamente iscritti al regime previdenziale del paese in cui viene esercitata l'attività dipendente (in questo caso la Francia).

IV. NORME TRIBUTARIE PER I LAVORATORI IN FRANCIA

In determinate circostanze, i lavoratori che si recano a lavorare in Francia beneficiano di un regime tributario molto favorevole.

1. DETERMINAZIONE DELLA RESIDENZA FISCALE

La residenza fiscale non può essere scelta, né dal datore di lavoro, né dal dipendente, ma dipende invece da criteri legali o convenzionali. L'iscrizione (o meno) alla previdenza sociale francese non incide in alcun modo sulla determinazione della residenza fiscale.

Un soggetto è considerato residente in Francia ai fini fiscali qualora venga soddisfatto uno dei criteri seguenti:

- la Francia è il paese di residenza permanente (famiglia), ovvero il luogo di residenza abituale del soggetto e della propria famiglia (coniuge e figli);
- in caso di doppia residenza permanente del soggetto, il centro dei propri interessi finanziari e personali si trova in Francia;
- qualora il centro degli interessi non possa essere stabilito, se il luogo di residenza principale è in Francia (deve risiedere nel paese per più di 183 giorni durante lo stesso anno);
- in assenza di qualsiasi altro criterio (luogo di residenza principale nei 2 paesi o nessuna residenza principale nei 2 paesi), il soggetto ha nazionalità francese;
- in caso di doppia nazionalità o di nessuna delle 2 nazionalità, le autorità fiscali dei 2 paesi raggiungeranno un accordo comune.

I soggetti residenti in Francia ai fini fiscali sono soggetti all'imposizione fiscale su tutti i redditi provenienti da fonti francesi e/o altre fonti, ma sono altresì soggetti ai trattati tributari internazionali e

a taluni regimi fiscali speciali, come quelli relativi agli espatriati. (v. §4.3).

Qualora i redditi di provenienza estera siano tassati anche nel paese di origine, sarà possibile ovviare alla doppia imposizione applicando le disposizioni contenute nei numerosi accordi tributari bilaterali che la Francia ha sottoscritto con altri paesi.

2. REGIME FISCALE PER I SOGGETTI FISCALMENTE RESIDENTI

2.1 Generalità

Le retribuzioni (categoria fiscale "retribuzioni e stipendi") sono imponibili al netto dei contributi previdenziali, di tutti gli altri contributi obbligatori e delle spese professionali. Per le spese professionali, è possibile scegliere tra una detrazione forfettaria del 10% oppure una detrazione effettiva degli importi. Il reddito dei soggetti fiscalmente residenti in Francia è soggetto ad aliquote fiscali progressive:

L'imposta viene calcolata sul reddito totale del nucleo familiare (viene considerato il reddito del soggetto residente, quello del coniuge e il numero di figli a carico). L'aliquota fiscale effettivamente applicata è stabilita dal metodo dell'assegnazione, sulla base delle dimensioni del nucleo familiare: il reddito totale del nucleo familiare viene diviso per il numero di unità del nucleo familiare, basato sui componenti del nucleo familiare (un'unità per ogni adulto, mezza per ognuno dei primi due figli e successivamente una per ogni altro figlio). A parità di reddito, maggiori saranno le dimensioni della famiglia, maggiore sarà il numero di unità del quoziente familiare e minore sarà l'aliquota fiscale. Inoltre, per molte spese sarà possibile applicare delle detrazioni o richiedere dei crediti d'imposta, in particolare le spese per l'asilo o la scuola, le spese per gli aiuti domestici e per alcune dotazioni per la casa.

Per favorire il ritorno delle finanze pubbliche all'equilibrio, per le imposte del 2013 è stato creato un contributo eccezionale sui redditi elevati:

- 3% del reddito fiscale di riferimento del nucleo familiare compreso fra € 250.000 e € 500.000 per una persona singola e fra € 500.000 e 1 milione di euro per una coppia;

TABELLA DEI REDDITI 2012 (PER UNITÀ DI ASSEGNAZIONE)	TAUX D'IMPOSITION 2013
Reddito fino a €5.963	0%
Da €5.963 a €11.896	5,50%
Da €11.896 a €26.420	14%
Da €26.420 a €70.830	30%
Da €70.830 a €150.000	41%
Oltre €150.000	45%

- oltre, l'aliquota è pari al 4% per la parte di reddito fiscale di riferimento del nucleo familiare superiore a € 500.000 per un singolo e a 1 milione di euro per una coppia

2.2 Regime speciale di esenzione per il personale espatriato

Il regime fiscale degli espatriati è aperto a qualsiasi persona, indipendentemente dalla nazionalità, che si rechi in Francia per lavorare e che, nei cinque anni solari precedenti l'inizio dell'incarico, non sia stata fiscalmente residente in Francia. Il soggetto dovrà aver ricevuto una richiesta di lavoro da una società in Francia (indipendentemente dalla nazionalità della società di accoglienza). Per beneficiare immediatamente di questa esenzione, il contribuente dovrà stabilire la propria residenza fiscale in Francia, entro il 31 dicembre dell'anno successivo all'inizio dell'incarico lavorativo (ad esempio entro il 31 dicembre 2014 per un incarico iniziato in Francia nel corso del 2013).

Il regime di esonero per gli espatriati viene applicato per una durata massima di 5 anni a partire dall'anno successivo a quello d'inizio dell'incarico lavorativo.

Tali soggetti sono esonerati da:

- premio di espatrio, vale a dire i supplementi retributivi legati direttamente all'esercizio dell'attività professionale e
- premio per i soggiorni professionali all'estero effettuati nell'interesse diretto ed esclusivo dell'azienda. L'esenzione così calcolata ha un tetto massimo del 50% della retribuzione totale ovvero, a scelta, del 20% della retribuzione imponibile relativa all'attività esercitata all'estero, al netto del premio di espatrio. Allo stesso tempo, numerosi benefit versati per la mobilità sono totalmente esenti dall'imposta sul red-

dito (viaggio di riconoscimento, spese per custodia mobili nel paese di origine, spese di agenzia per la ricerca di un alloggio in Francia, spese di trasloco e di viaggio (andata e ritorno), all'arrivo e alla partenza del soggiorno in Francia, spese per la scuola dei figli fiscalmente a carico...).

Nel regime è altresì prevista, sempre per una durata di cinque anni, un'esenzione pari al 50% dei redditi esteri provenienti da capitali azionari, royalty su copyright e proprietà intellettuale, plusvalenze da cessioni azionarie e diritti sociali.

Nello stesso periodo, gli espatriati sono soggetti all'imposta di solidarietà sul patrimonio (ISF – Impôt de solidarité sur la fortune) solo sulla base dei beni che possiedono in Francia. Dopo tale periodo, gli espatriati sono soggetti all'ISF su tutto il loro patrimonio (salvo esenzioni), che si trovino in Francia e all'estero. Si ricorda che l'ISF è dovuta esclusivamente qualora il patrimonio netto imponibile superasse € 1.300.000. Per quanto riguarda i contributi previdenziali, i contributi versati dal dipendente al sistema previdenziale del paese di origine vengono detratti dall'importo imponibile in Francia, laddove esista un accordo bilaterale in materia che permetta al dipendente espatriato in Francia di continuare a versare i contributi nel proprio paese di origine. Questo regime consente inoltre di dedurre dai redditi imponibili i contributi versati dagli espatriati e dalla loro azienda estera a un regime previdenziale complementare e a un regime pensionistico complementare.

3. REGIME FISCALE PER I SOGGETTI NON RESIDENTI

I dipendenti non residenti da un punto di vista fiscale in Francia sono tassati esclusivamente sul reddito generato da fonti francesi. La retribuzione corrisposta per un lavoro svolto sul territorio francese è soggetta a imposizione fiscale in Francia.

Pertanto, le retribuzioni sono soggette a una detrazione alla fonte del 20% per la parte del reddito superiore a €41.327 e i datori di lavoro residenti in Francia, che corrispondano compensi a dipendenti non residenti, dovranno osservare tale disposizione. I dipendenti non residenti dovranno presentare la dichiarazione dei redditi francese alle autorità fiscali francesi, presso il "Centre des impôts des non-rési-

dents” (Ufficio tasse per non residenti) e, se necessario, versare un’eventuale differenza tra l’importo detratto alla fonte e le imposte dovute.

Per evitare la doppia imposizione fiscale, in Francia le imposte trattenute alla fonte generano un credito d’imposta equivalente nel paese di residenza (a seconda della convenzione fiscale esistente tra la Francia e il paese di residenza).

Inoltre, la maggior parte delle convenzioni fiscali internazionali prevede i trasferimenti temporanei, pertanto il reddito percepito per lo svolgimento di un lavoro dipendente nello stato di accoglienza non è considerato tassabile in quel paese, se il beneficiario vi risiede per meno di 183 giorni e la retribuzione viene corrisposta da o per conto di un datore di lavoro non residente in tale paese..



Un esempio d’imposizione fiscale sui redditi di un dipendente espatriato in Francia

Un quadro assunto da una società con sede negli Stati Uniti, non residente in Francia ai fini fiscali almeno dal primo gennaio 2008, viene trasferito in un’azienda con sede in Francia dal proprio datore di lavoro, dal primo gennaio 2013. Questa persona effettua regolarmente degli spostamenti all’estero.

Per il 2013, percepisce una retribuzione netta annua pari a €200.000, compreso un “bonus per l’espatrio” di €60.000;

Il suo “stipendio netto comparabile”

in Francia ammonta a €150.000; Il suo compenso per il lavoro svolto all’estero è di €33.000.

Sono esenti dall’imposta sul reddito per l’anno 2012:

→ il “bonus per l’espatrio” fino a €50.000, l’importo rimanente (€10.000) sarà tassabile qualora il reddito imponibile dell’espatriato (€140.000), sia inferiore allo “stipendio netto comparabile” (€150.000);

→ il compenso del dipendente per

il lavoro svolto all’estero, fino a €30.000 $[(200.000 - 60.000 + 10.000) \times 20\%]$, se il contribuente ha optato per questo tipo di esenzione. Esenzione totale: €80.000, ovvero: €50.000 + 30.000.

Tuttavia, qualora il dipendente opti per il tetto massimo complessivo del 50%, potrà beneficiare di una percentuale di esenzione superiore, pari a €83.000 (ovvero 50.000 + 33.000), dato che il tetto massimo è pari a €100.000 $(200.000 \times 50\%)$.



Immigrazione professionale mobilità internazionale dei dirigenti e dei quadri stranieri (eccetto ue, see e svizzera)

STATUS/ATTIVITÀ ESERCITATA	VISTO E PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATI	DURATA MASSIMA DEL SOGGIORNO IN FRANCIA	CRITERI PER IL RILASCIO	PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA	NECESSITÀ DI OTTENERE UN PERMESSO DI LAVORO	FAMIGLIA AL SEGUITO
Dirigente di società «contributo economico eccezionale»	Visto per soggiorno breve o lungo + Permesso di soggiorno per contributo economico eccezionale	Permesso di soggiorno permanente: 10 anni, rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> → Dirigere la società o detenere almeno il 30% del capitale → Investire almeno 10 milioni di euro → Oppure creare o mantenere almeno 50 posti di lavoro 	Prefettura del luogo in cui è previsto l'investimento	Senza oggetto	Si. Il coniuge ottiene un permesso di soggiorno valido 10 anni.
Dirigente di società residente in Francia	Visto per soggiorno lungo + permesso di soggiorno « competenze e talenti »	3 anni, rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> → Creare e dirigere una società, a determinate condizioni (mobilità interna al gruppo o creazione di due posti di lavoro e investimento di 300.000 €). → Essere nominati rappresentanti legali della società (condizioni retributive e anteriorità all'interno dell'azienda) → Essere i rappresentanti della succursale o dell'ufficio di collegamento 	Prima richiesta: consolato del paese di residenza del richiedente Variatione di status: prefettura del luogo di residenza del richiedente	Senza oggetto: il richiedente è un dirigente d'azienda che non ha lo status di dipendente ai sensi del diritto del lavoro.	Si. Rilascio del permesso di soggiorno «vita privata e familiare» della durata di tre anni, rinnovabile. Il coniuge può liberamente svolgere un'attività professionale
Dirigente di società residente in Francia (senza soddisfare le condizioni di rilascio della CCT)	Visto per soggiorno lungo + permesso di soggiorno per « attività commerciale »	1 anno, rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> → Creare e dirigere un'azienda a carattere commerciale o artigianale → Essere nominati rappresentanti legali della società (amministratore di SARL, presidente di SAS, ecc.) → Essere i rappresentanti della succursale o dell'ufficio di collegamento 	Prima richiesta: consolato del paese di residenza Variatione di status: prefettura del luogo di residenza	Senza oggetto: il richiedente è un dirigente d'azienda che non ha lo status di dipendente ai sensi del diritto del lavoro.	Si. Rilascio del permesso di soggiorno «visitatore». Il coniuge deve ottenere un permesso di lavoro per lavorare.
Dirigente di società non residente in Francia	Visto Schengen per soggiorno breve « viaggio d'affari » Possibilità di ottenere un visto di circolazione	90 giorni massimo per periodi di 6 mesi	<ul style="list-style-type: none"> → Essere i rappresentanti legali della società 	Consolato del paese di residenza del richiedente	Senza oggetto: il richiedente è un dirigente d'azienda che non ha lo status di dipendente ai sensi del diritto del lavoro.	No

UE: Unione Europea - 27 Stati

SEE: Spazio Economico Europeo - UE + Islanda, Liechtenstein e Norvegia - 30 Stati

Spazio Schengen: 25 Stati Membri dell'UE

Unità territoriale: ex Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale (servizio della manodopera straniera)

OFIL: Office français de l'immigration et de l'intégration. Ha il ruolo di sportello unico in 8 départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme) per i richiedenti dei titoli «dipendente in missione», «carta blu UE» e «competenze e talenti».

Immigrazione professionale mobilità internazionale dei dirigenti e dei quadri stranieri (eccetto ue, see e svizzera)



STATUS/ATTIVITÀ ESERCITATA	VISTO E PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATI	DURATA MASSIMA DEL SOGGIORNO IN FRANCIA	CRITERI PER IL RILASCIO	PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA	NECESSITÀ DI OTTENERE UN PERMESSO DI LAVORO	FAMIGLIA AL SEGUITO
Dipendente in mobilità all'interno del gruppo	Visto per soggiorno lungo + permesso di soggiorno « dipendente in missione »	3 anni, rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> → Distacco o espatrio all'interno dello stesso gruppo → Retribuzione equivalente quanto meno al 150% dello SMIC (mensile lordo) → Anteriorità del contratto di lavoro di almeno 3 mesi 	<p>Unità territoriale del luogo in cui viene esercitata l'attività in Francia: fornisce il permesso di lavoro e trasmette la pratica al consolato (tramite l'OFII). 0</p> <p>Sportello unico OFII nei départements interessati: il datore di lavoro trasmette la pratica all'OFII, che coordina, con l'Unità territoriale, la società e il consolato. Consolato: rilascia il visto per soggiorno lungo (presentazione parallela)</p>	Sì: il datore di lavoro trasmette la pratica di richiesta all'Unità territoriale. L'Unità territoriale istruisce la richiesta entro 10 giorni	Sì: titolo «visitatore» se soggiorno < 6 mesi, titolo «vita privata e familiare» di durata pari a 3 anni se soggiorno > 6 mesi
Lavoratore altamente qualificato Mobilità all'interno dell'Europa	Visto per soggiorno lungo + permesso di soggiorno « carta blu UE »	3 anni, rinnovabile	<ul style="list-style-type: none"> → Essere titolari di un titolo di studio che preveda almeno tre anni di studi superiori o avere almeno cinque anni di esperienza professionale → Essere titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 12 mesi → Retribuzione pari o superiore a una volta e mezzo il salario lordo di riferimento (ovvero 4.396 € lordi al mese per il 2013) 	<p>Sportello unico OFII nei départements interessati 0</p> <p>Unità territoriale del luogo in cui viene esercitata l'attività in Francia</p>	Sì	Sì: titolo «vita privata e familiare» di durata equivalente a quello del titolare della carta blu UE.
Dipendente (distacco < 3 mesi)	Visto per soggiorno breve + permesso di lavoro provvisorio	Massimo 90 giorni	<ul style="list-style-type: none"> → Essere dipendenti della società estera prima del distacco → Essere distaccati nell'ambito di un'operazione per conto della società estera o di una prestazione di servizi con una società con sede in Francia 	<p>Unità territoriale: rilascia il permesso di lavoro</p> <p>Consolato: rilascia il visto per soggiorno breve</p>	Sì: il datore di lavoro trasmette la pratica di richiesta all'Unità territoriale	No
Dipendente eccetto mobilità all'interno del gruppo è distacco > 3 mesi	Visto per soggiorno lungo che vale come permesso di soggiorno « lavoratore temporaneo »	A seconda della durata dell'incarico: fra 3 e 12 mesi. Rinnovabile, nel rispetto di condizioni restrittive	<ul style="list-style-type: none"> → Essere dipendenti della società estera prima del distacco → Essere distaccati nell'ambito di un'operazione per conto della società estera o di una prestazione di servizi con una società con sede in Francia 	<p>Unità territoriale: rilascia il permesso di lavoro. L'Unità territoriale trasmette la pratica all'OFII, che la invia al consolato.</p> <p>Consolato: rilascia il visto per soggiorno lungo</p>	Sì: il datore di lavoro trasmette la pratica di richiesta all'Unità territoriale	No No. Possibilità di richiedere un visto visitatore

UE: Unione Europea - 27 Stati

SEE: Spazio Economico Europeo - UE + Islanda, Liechtenstein e Norvegia - 30 Stati

Spazio Schengen: 25 Stati Membri dell'UE

Unità territoriale: ex Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale (servizio della manodopera straniera)

OFII: Office français de l'Immigration et de l'Intégration. Ha il ruolo di sportello unico in 8 départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme) per i richiedenti dei titoli «dipendente in missione», «carta blu UE» e «competenze e talenti».

Il consiglio dell'esperto

BCTG & Associés

BCTG vanta una solida esperienza e offre una gamma completa di servizi nel settore del diritto degli affari, sia in Francia che all'estero, in particolare: diritto commerciale e societario, diritto della concorrenza (francese ed europeo), diritto della distribuzione e codice del consumo, diritto delle procedure collettive, diritto della proprietà intellettuale, diritto del lavoro e della previdenza sociale, diritto immobiliare.

DISTACCO O ESPATRIO PER LA SOCIETÀ CHE INVIA UN DIPENDENTE IN FRANCIA

Le aziende con sede sociale all'estero possono avere necessità d'inviare dei dipendenti in Francia, per svolgere un incarico. L'azienda straniera dovrà far ricorso al distacco del dipendente, se quest'ultimo deve fare un lavoro specifico e temporaneo, nell'ambito di una prestazione di servizi, oppure nell'ambito della mobilità interna al gruppo, che deve restare senza scopo di lucro e che può avere per oggetto lo svolgimento di un incarico temporaneo o il seguito di una formazione. Negli altri casi, l'azienda estera dovrà ricorrere all'espatrio del dipendente in Francia.

Le modalità per mandare un dipendente straniero in Francia:

Il distacco

Le società dei datori di lavoro esteri che vogliono distaccare i propri dipendenti in Francia, devono essere regolarmente create nel proprio paese d'origine ed essere in grado di giustificare un'attività stabile, significativa e continuativa.

Il dipendente, per essere distaccato, deve lavorare abitualmente per conto del datore di lavoro estero ed eseguire il proprio lavoro in Francia, su richiesta di tale datore di lavoro, per una durata limitata.

Il lavoratore distaccato deve essere stato assunto prima del suo distacco e non può essere assunto

dall'azienda estera con la sola prospettiva di essere distaccato in Francia.

Il datore di lavoro estero, se si trova al di fuori dello Spazio Economico Europeo (con l'eccezione della Bulgaria e della Romania) e della Svizzera, deve preventivamente richiedere per il dipendente il rilascio di un permesso di lavoro (i permessi di soggiorno "dipendente in missione" o "carta blu UE") e procedere alla dichiarazione presso l'ispettorato del lavoro del luogo di lavoro in cui sarà distaccato il dipendente.

Il rapporto retributivo con il datore di lavoro straniero viene mantenuto durante il distacco. Le norme relative alla conclusione e all'interruzione del contratto di lavoro dei dipendenti distaccati sono quelle vigenti nel paese in cui risiede il datore di lavoro, ad eccezione di alcuni punti, definiti con precisione (discriminazione, parità professionale, orario di lavoro, salario minimo, salute e sicurezza sul lavoro, lavoro nero). Raccomandiamo all'azienda estera di prevedere una clausola aggiuntiva nel contratto di lavoro con il dipendente, in previsione del distacco.

Di conseguenza, il dipendente distaccato continua a far parte dell'organico dell'azienda d'origine e a essere retribuito dalla società d'origine.

L'espatrio

L'espatrio riguarda l'assunzione del dipendente straniero effettuata direttamente dall'azienda situata in Francia e con la quale concluderà un contratto di lavoro. Il contratto di lavoro con la società di appartenenza sarà sospeso per la durata dell'incarico in Francia. Il datore di lavoro francese dovrà richiedere il permesso di lavoro (in particolare il permesso di soggiorno "dipendente") se il dipendente ha la nazionalità di uno Stato esterno allo Spazio Economico Europeo (con l'eccezione della Bulgaria e della Romania) e alla Svizzera e procedere alle formalità relative alla dichiarazione di assunzione. Dal momento in cui il dipendente straniero è sottoposto al vincolo di subordinazione con la società francese, è interamente sottoposto alle disposizioni del Codice del lavoro francese. Il dipendente straniero viene quindi retribuito dalla società francese e fa parte del suo organico.

II. Il regime di tutela sociale applicabile a tali dipendenti:

Il principio è che qualunque straniero che eserciti un'attività retribuita in Francia debba obbligatoriamente essere iscritto al regime della Previdenza Sociale francese, con le stesse modalità dei lavoratori francesi ed è soggetto agli stessi contributi, salvo accordo internazionale che preveda il contrario.

I dipendenti stranieri beneficiano quindi delle prestazioni del regime generale della Previdenza Sociale, alle stesse condizioni degli assicurati francesi.

In ogni caso, alcuni dipendenti possono beneficiare delle disposizioni relative al distacco, come previsto dalle convenzioni bilaterali della previdenza sociale. La Francia ha concluso a oggi degli accordi relativi alla previdenza sociale con oltre trenta Stati.

SABINE DE PAILLERETS, Associata

AUGUSTIN NICOLLE, Associato



www.bctg-associes.com

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

TASSAZIONE DEI NUCLEI FAMILIARI IN FRANCIA NEL 2013: GLOBALMENTE LA SITUAZIONE È MIGLIORE DI QUANTO SEMBRASSE

Prima di essere adottate a fine anno, le leggi finanziarie sono state oggetto di numerosi dibattiti e revisioni. Alla fine, i nuclei familiari francesi sono davvero svantaggiati da un punto di vista fiscale rispetto a quelli tedeschi e inglesi?

Prima di rispondere a questa domanda, si rende necessario un chiarimento. In Francia, esistono varie forme di prelievo sul reddito:

- **l'imposta sul reddito (IRPP - Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques):** gli scaglioni progressivi sono applicabili ai nuclei familiari fiscali;

- **gli oneri sociali:** in questa espressione sono comprese varie forme di prelievo, come la CSG (Contribution Sociale Généralisée, cioè contributo sociale generalizzato), la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, cioè contributo per il rimborso del debito sociale), gli oneri sociali... non si tratta di veri e propri contributi della previdenza sociale.

A questi si aggiungono i contributi sociali propriamente detti, calcolati sui redditi professionali, vale a dire sulla retribuzione e sul reddito dei lavoratori autonomi. L'aliquota dei contributi sociali tradizionali resta relativamente elevata: circa il 23% per i dipendenti e circa il 50% per i contributi a carico del datore di lavoro. Tuttavia, spesso questi contributi prevedono un massimale. Di conseguenza, se il reddito supera tale massimale, l'aliquota dei contributi a carico dei dipendenti passa a circa il 9% e quella dei contributi a carico del datore di lavoro si mantiene all'incirca al 26%.

Esiste anche una nuova imposta, la "CHR" (Contribution sur les Hauts Revenus, cioè contributo

sui redditi elevati). Questo contributo, che prevede un'aliquota del 3 o del 4%, in base al reddito del contribuente, riguarda esclusivamente i redditi più elevati (le entrate fiscali devono superare come minimo i 250.000 € per i singoli e i 500.000 € per le coppie sposate, i PACs, ecc.). Gli oneri sociali sui redditi da investimento sono stati aumentati di due punti percentuali: sono passati dal 13,5% al 15,5%.

Contrariamente a quanto si creda, le novità fiscali introdotte a dicembre 2012 non hanno aumentato drasticamente l'imposizione fiscale globale dei nuclei familiari. L'aliquota marginale d'imposta è passata dal 41% al 45%, mentre la CHR e gli oneri sociali si sono mantenuti stabili.

La tassazione relativa ai redditi da investimento è invece stata profondamente modificata. Fatta eccezione per alcuni regimi, che restano vantaggiosi (come quello dell'assicurazione vita, per esempio), le aliquote fisse ridotte sono state sostituite dall'applicazione delle aliquote progressive.

Facendo un confronto fra un reddito annuale lordo di 30.000 €, 200.000 € e 2.000.000 €, i nuclei familiari francesi ottengono risultati superiori ai loro omologhi tedeschi, ma inferiori a quelli del Regno Unito (fatta eccezione per il terzo caso dei 2.000.000 € di reddito, in cui l'importo netto che resta in tasca al nucleo familiare francese è del 3% inferiore a quello che resta al nucleo familiare tedesco).

Per fare questa stima del reddito netto rispetto al reddito lordo, si tiene conto di tutti i prelievi effettuati sulle retribuzioni, vale a dire: imposta sul reddito,

ISF (Impôt de Solidarité sur la Fortune, cioè imposta di solidarietà sul patrimonio), oneri sociali. In ogni caso, in Francia gli oneri sociali includono dei benefit che non sono necessariamente previsti dai regimi stranieri, come ad esempio le pensioni integrative. In Germania e nel Regno Unito, la maggior parte dei quadri sono iscritti a un regime pensionistico integrativo, che si aggiunge agli oneri sociali di base del regime generico. È inoltre interessante sapere che, a partire da quest'anno, i datori di lavoro inglesi sono obbligati a proporre ai propri dipendenti questi piani di pensionamento integrativo. Se si tiene conto di questi ulteriori contributi, per arrivare a un livello di copertura equivalente a quello francese, si riduce il gap, tanto che i nuclei familiari francesi sono messi altrettanto bene, se non meglio, dei nuclei familiari tedeschi o inglesi, tranne nel caso dei 2.000.000 € di reddito lordo.

Per capire maggiormente come stiano le cose, si dovrebbe anche tener conto dei benefit offerti da ogni paese. Il nucleo familiare francese ha per esempio a disposizione un sistema didattico di qualità, sovvenzionato, che costa fra 0 e 4.000 € per ogni bambino all'anno. In Inghilterra, dove vengono spesso apprezzate le scuole private, il costo è pari a 11.600 £ per ogni bambino all'anno.

Con un'attenta gestione fiscale si potrebbe limitare l'impatto dell'imposta sul reddito.

Per esempio, i dipendenti distaccati che arrivano in Francia dall'estero possono beneficiare del regime di "rimpatrio" (impatriation), estremamente competitivo. A parità di reddito lordo, questo regime consente al dipendente di ottenere un netto di almeno il 20% superiore a quello ottenuto nel Regno Unito o in Germania.

CHRISTINA MELADY,
Avvocato Associato,
Taj, membro di Deloitte Touche Tohmatsu Limited

 www.taj.k

4 REGIME FISCALE SOCIETARIO IN FRANCIA

I. Un'imposta sulle società in linea con gli standard europei	66
II. Modalità di rimpatrio degli utili	69
III. IVA e dazi doganali	71
IV. Imposte locali a carico delle imprese	72
V. Una vasta gamma d'incentivi fiscali a favore degli investitori	76
VI. Un regime speciale per determinate sedi	80

4 REGIME FISCALE SOCIETARIO IN FRANCIA

In Francia le norme fiscali sono generalmente concepite per favorire gli investimenti societari, lo sviluppo regionale e l'espansione a livello internazionale. La volontà della Francia di creare un sistema tributario equo è evidente anche nelle politiche destinate ai gruppi. La Francia ha sottoscritto convenzioni tributarie bilaterali con la maggior parte dei paesi con cui probabilmente porterà avanti relazioni commerciali (oltre 100 paesi), offrendo così agli investitori stranieri una notevole protezione contro la doppia imposizione fiscale.

Le autorità fiscali offrono un servizio di accoglienza e d'informazione alle aziende non residenti in Francia (*la Direction Générale des Finances Publiques o DGFIP – direzione generale delle finanze pubbliche*). Le aziende estere possono quindi ottenere qualunque informazione di natura fiscale o richiedere un parere formale all'amministrazione su un progetto d'investimento (satee@dgfip.finances.gouv.fr).

I. UN'IMPOSTA SULLE SOCIETÀ IN LINEA CON GLI STANDARD EUROPEI

1. CALCOLO DELLE IMPOSTE SUGLI UTILI REALIZZATI

Qualsiasi società estera che svolga un'attività lucrativa in Francia è soggetta all'imposizione fiscale francese sugli utili realizzati in Francia (in base al principio della territorialità). Questa regola si applica indipendentemente dal tipo di attività:

- filiale;
- succursale;
- stabile organizzazione.

Nel caso delle succursali o delle stabili organizzazioni senza personalità giuridica indipendente, il risultato delle attività in Francia viene ricostituito dal bilancio della società estera. Ogni singola convenzione fiscale definisce la nozione di stabile organizzazione come una sede fissa o un agente dipendente (come definito all'articolo 5 del modello della convenzione fiscale dell'OCSE). Uno dei più comuni esempi riscontrati nella pratica è una società estera che invia in Francia uno dei propri dipendenti, per ricercare nuovi clienti sul mercato francese; tale società non corre il rischio

di essere considerata una stabile organizzazione in Francia. Tuttavia, qualora il dipendente sottoscrivesse dei contratti in Francia a nome e per conto della società estera, si riterrebbe assimilata a una stabile organizzazione in Francia e, pertanto, sarebbe soggetta a imposizione fiscale sugli utili realizzati dalla propria attività nel paese.

Una procedura d'interpello (rescrit) permette a qualsiasi società già insediata in Francia o che intenda farlo, di richiedere alle autorità fiscali di stabilire se la stessa sia considerata o meno una stabile organizzazione in Francia. Le autorità comunicheranno l'esito della valutazione entro 3 mesi.

2. CALCOLO DELLA BASE IMPONIBILE

La base imponibile per l'imposta sulle società viene calcolata sul reddito, deducendo le spese detraibili. Il reddito è costituito da tutti i ricavi provenienti dall'attività, vendita di beni e prestazione di servizi. Le spese detraibili sono quelle legate alle attività della società e comprendono:

- ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali (esclusi avviamenti e terreni);
- accantonamenti;

- locazione di locali e attrezzature;
- retribuzioni;
- oneri sociali;
- determinate imposte e tasse;
- beni acquistati;
- consumi energetici;
- spese per attività promozionale;
- spese finanziarie, ecc.

Le spese sostenute dall'azienda, di qualunque natura esse siano, sono deducibili dal momento in cui vengono sostenute per le necessità dell'attività e se sono effettive e giustificate. Alcune spese seguono tuttavia delle regole particolari:

- le spese finanziarie nette (differenza fra l'importo dei proventi finanziari e degli oneri finanziari della stessa natura) sostenute dalle aziende soggette all'imposta sulle società sono interamente deducibili, nel limite di 3 milioni di euro. Oltre tale soglia, la quota deducibile degli oneri finanziari ha un tetto massimo dell'85% per gli esercizi 2012 e 2013 e del 75% dal primo gennaio 2014. Vengono applicate altre regole sulle operazioni finanziarie fra società di uno stesso gruppo, in particolare per quanto riguarda i rischi di massimizzazione dei tassi d'interesse praticati fra filiali o di ottimizzazione a causa della scarsità di capitali delle filiali più indebitate;
- in caso di brevetti, d'invenzioni brevettabili o di processi di fabbricazione in concessione o sub-concessione, le royalty versate sono deducibili, a patto che venga effettivamente utilizzata la licenza e che le royalty versate non siano eccessive;
- le spese cosiddette "suntuarie", come l'utilizzo di veicoli turistici, sono limitate: l'ammortamento deducibile e le spese di locazione hanno un tetto massimo, a seconda dei casi, pari a 18.300 € o 9.900 € per i veicoli più inquinanti. Le soglie s'intendono tasse comprese (inclusa IVA);
- generalmente parlando, le spese di qualunque tipo fra società di un unico gruppo sono deducibili se le operazioni vengono fatturate a un prezzo normale e se sono effettivamente realizzate. All'interno dei gruppi internazionali, gli importi fatturati devono rispettare le norme internazionali relative ai prezzi di trasferimento.

3. REGOLE DI AMMORTAMENTO ESTREMAMENTE VANTAGGIOSE

Le immobilizzazioni seguono un piano di ammortamento lineare, in base al loro ciclo di vita previsto. Nel caso di alcuni materiali di produzione acquistati nuovi, con un periodo di ammortamento minimo di 3 anni, i multipli di accelerazione da 1,25 a 2,25 potranno essere applicati ai tassi di ammortamento lineari, in base al ciclo di vita normale dei beni interessati (piano di ammortamento decrescente).

Per le attrezzature e gli strumenti destinati alla ricerca scientifica o tecnica viene applicato un piano di ammortamento decrescente accelerato. I multipli di accelerazione in questo caso vanno da 1,5 a 2,5. Le PMI che, prima del 1 gennaio 2014, costruiscono o si avvalgono di una ditta per costruire un immobile a uso industriale o commerciale per la propria attività, in un'area di ridinamizzazione rurale (*ZRR – zone de redynamisation rurale*) o in un'area di ridinamizzazione urbana (*ZRU – zone de redynamisation urbaine*), possono usufruire di un ammortamento straordinario pari al 25% del costo totale, al termine della costruzione. Il valore residuo della costruzione viene ammortizzato per la normale vita utile dell'immobile (la prima annualità viene aggiunta a questo ammortamento eccezionale).

4. ACCANTONAMENTI PER SVALUTAZIONE CONSENTITI

Devono essere giustificati e relativi a conti, riserve, titoli o immobilizzazioni materiali e immateriali chiaramente identificabili. Sono consentiti gli accantonamenti per rischi, lavori, aumento dei prezzi, ferie retribuite, ecc.

5. ALIQUOTE FISCALI PER LE SOCIETÀ

Le aliquote dell'imposta sulle società (*impôt sur les sociétés - IS*) sono:

- per le grandi imprese: aliquota standard al 33,33%, cui si aggiunge, per le società il cui reddito imponibile all'aliquota standard sia superiore a €2.289.000, un contributo sociale integrativo dell'1,1%¹, ovvero un'aliquota effettiva del 34,43%;
- per le PMI (*PME – petites et moyennes entreprises*): aliquota ridotta dell'imposta sulle società al 15% fino

a €38.120 di utili e aliquota standard del 33,33% per l'importo restante. Le PMI sono esenti dal pagamento dei contributi previdenziali integrativi² ;

- aliquota ridotta al 15% sui ricavi della proprietà industriale (royalty su concessioni e plusvalenze sul trasferimento di brevetti, se detenuti per almeno 2 anni³). Sono compresi i brevetti, le invenzioni brevettabili e i processi di produzione, nonché i miglioramenti apportati ai brevetti e alle invenzioni brevettabili;
- le società con sede in Francia, che detengono delle partecipazioni in aziende francesi o estere, sono soggette a un'imposizione fiscale pari al 5% sulle somme distribuite da tali aziende. Per usufruire dei vantaggi di questo regime, la società deve detenere almeno il 5% del capitale di ogni azienda e mantenere i titoli per almeno 2 anni;
- le plusvalenze da cessione di partecipazioni azionarie detenute da almeno due anni sono totalmente esenti, a eccezione di una quota parte del 12%, corrispondente a spese e oneri. Tale esenzione non è applicabile alle cessioni di titoli di società costituite in stati ritenuti non cooperativi da un punto di vista fiscale. Inoltre, le società il cui attivo è principalmente composto da beni immobiliari non beneficiano del regime di tassazione ridotta;
- le aziende che realizzano oltre 250 milioni di euro di fatturato sono soggette a un contributo eccezionale, pari al 5% dell'imposta lorda sulle società, calcolato al lordo dei crediti di qualunque natura e delle riduzioni d'imposta. Tale contributo viene applicato all'imposta

sulle società dovuta per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2011 al 30 dicembre 2015. Per le aziende il cui esercizio coincida con l'anno solare, il contributo eccezionale sarà dovuto esclusivamente per i ricavi realizzati negli anni dal 2011 al 2014.

¹Contributi all'aliquota del 3,3% calcolati sull'importo dell'imposta sulle società di riferimento (ovvero $3,3\% \times 33,33 = 1,1\%$), meno un'agevolazione di €763.000.

²Destinato a PMI con almeno il 75% delle quote azionarie detenute, direttamente o indirettamente, da persone fisiche o società che soddisfino le stesse condizioni e con un fatturato annuo inferiore a €7.630.000, in presenza di un capitale sociale interamente versato.

³In presenza di vincoli di dipendenza (società appartenenti allo stesso gruppo), ai trasferimenti non sarà applicata l'aliquota ridotta.

6. RIPORTO A NUOVO ESERCIZIO DELLE PERDITE FISCALI

Le perdite constatate nel corso di un esercizio possono essere riportate a nuovo esercizio per un periodo di tempo illimitato ("carry-forward"). Inoltre è possibile detrarre, seppur in minima parte, le perdite dell'esercizio in corso dagli utili dell'esercizio precedente ("carry-back").

7. GRUPPI DI SOCIETÀ: IL REGIME D'INTEGRAZIONE FISCALE FRANCESE È PARTICOLARMENTE VANTAGGIOSO

I gruppi di società beneficiano dei vantaggi del regime fiscale francese, in particolare quando la società madre detiene almeno il 5% del capitale delle proprie filiali (v. 1.5). In ogni caso, il regime d'integrazione fiscale



Il riporto a nuovo delle perdite per un periodo illimitato ("carry-forward")

Le perdite vengono riportate a nuovo nel limite di un importo annuale di € 1.000.000, aumentato del 50% degli utili eccedenti tale importo.

Esempio 1:

Un'azienda ha subito perdite per € 900.000 per l'esercizio con chiusura nel 2013. Nel 2014, realizza utili per € 1.500.000.

La società può iscrivere l'intero

importo delle perdite subite nel 2013; in tal modo il reddito imponibile per l'esercizio 2014 sarà pari a € 600.000.

Esempio 2:

Un'azienda ha subito, nell'esercizio con chiusura nel 2013, perdite per € 2.000.000. Nel 2014, realizza utili per € 1.500.000.

Le perdite iscrivibili sul 2014 sono

pari a € 1.250.000 [= € 1.000.000 + (50% x € 500.000)] e il reddito imponibile è pari a € 250.000 (= € 1.500.000 - € 1.250.000).

La parte delle perdite subite nel 2013 non ammesse alla detrazione dagli utili 2014, ovvero € 750.000 (= € 2.000.000 - € 1.250.000), può essere riportata negli esercizi successivi.

offre alle società dello stesso gruppo la possibilità di optare per un'imposizione fiscale globale. Consente ai gruppi di compensare le perdite e gli utili delle proprie attività francesi consolidate e di eliminare le operazioni intersocietarie. I crediti d'imposta di una società del gruppo, come ad esempio il credito d'imposta per la ricerca, potranno essere trasferiti alla società integrante, unica soggetta all'imposta sulle società, deducendoli quindi dalle imposte dovute dal gruppo.

Il regime d'integrazione fiscale è applicabile nel momento in cui le filiali francesi all'interno del gruppo sono detenute per almeno il 95%, direttamente o indirettamente, dalla società madre francese. Gli esercizi fiscali della società madre e delle filiali dovranno coincidere. I gruppi potranno scegliere questa opzione per cinque anni. Qualora le condizioni di detenzione del capitale non fossero più soddisfatte, il gruppo verrebbe automaticamente escluso da tale regime.

Le PMI possono iscrivere, fra i propri risultati realizzati in Francia, le perdite delle proprie succursali o filiali detenute direttamente per almeno il 95%, a condizione che siano costituite in uno Stato membro dell'Unione Europea (oppure in uno Stato con cui la Francia abbia sottoscritto una convenzione fiscale che preveda una clausola di assistenza amministrativa) e che siano soggette a un'imposta equivalente all'imposta sulle società. Tale vantaggio è subordinato al rispetto del tetto massimo della politica "de minimis" dell'Unione Europea (€ 200.000 per un ciclo continuo

di 3 anni). Le filiali francesi detenute tramite una società con sede in Unione europea, in Norvegia o in Islanda, non soggette all'imposta sulle società in Francia, potranno essere considerate parte di un gruppo integrato. Dal primo gennaio 2012, le aziende che fanno parte di gruppi possono scegliere di applicare lo schema opzionale di consolidamento del pagamento dell'IVA. Solo l'azienda integrante dovrà pagare il saldo dell'IVA per conto delle società del gruppo. Tale saldo sarà calcolato facendo la differenza tra gli oneri e i crediti tributari risultanti dalle dichiarazioni dei redditi depositate dei membri del gruppo. La società madre deve detenere, direttamente o indirettamente, una quota pari ad almeno il 50% del capitale delle filiali o dei diritti di voto. Di conseguenza, il consolidamento del pagamento dell'IVA non corrisponderà esattamente all'integrazione fiscale in materia d'imposta sulle società. Tale opzione sarà disponibile dal primo gennaio 2013.

II. MODALITÀ DI RIMPATRIO DEGLI UTILI

Esistono tre forme di rimpatrio degli utili:

- trasferimento o distribuzione dell'utile netto di succursali o filiali;
- interessi su prestiti e anticipi concessi dalla società madre estera;
- royalty o commissioni di gestione.

Le regole del carry-back consentono d'imputare le perdite dell'esercizio esclusivamente negli utili dell'esercizio precedente al periodo delle perdite, nel limite dell'importo più basso fra gli utili dell'esercizio precedente e un importo pari a € 1.000.000. Tale operazione dà origine a un credito non imponibile sull'Agenzia delle entrate francese,

corrispondente a un'imposta precedentemente versata. Il credito verrà rimborsato dopo 5 anni, se la società non lo utilizzerà per il pagamento dell'imposta sulle società. Il credito potrà inoltre essere monetizzato presso gli istituti di credito (Testo Unico Dailly).

Esempio:

Una società soggetta a imposta sulle

società realizza nel 2013 un utile di € 1.500.000. Nel 2014 dichiara un utile di bilancio negativo di € 3.000.000.

Dato che l'importo non può superare € 1.000.000, la società potrà effettuare il "carry-back" solo su € 1.000.000. I restanti € 2.000.000 (= € 3.000.000 - € 1.000.000) possono essere riportati a nuovo.



1. NESSUN IMPEDIMENTO PER LA FATTURAZIONE D'INTERESSI, ROYALTY O COMMISSIONI DI GESTIONE

Gli importi fatturati dovranno essere giustificati e in linea con i tassi applicati nell'ambito di una normale gestione tra società senza alcun legame di dipendenza fra loro. Le autorità francesi potranno richiedere di fornire delle prove attestanti che i prezzi applicati siano in linea con i prezzi di mercato.

2. ALIQUOTE RIDOTTE ED ESENZIONI SULLE RITENUTE ALLA FONTE

2.1 Pagamento di dividendi a un residente dell'Unione Europea (UE)

I dividendi distribuiti a una società madre europea sono esenti dalla ritenuta alla fonte, nel caso in cui la sede legale della società si trovi all'interno dell'Unione europea e la società detenga una partecipazione di almeno il 10% sul capitale della propria filiale francese erogante.

Dal primo gennaio 2012 la ritenuta alla fonte è pari al 21% sui dividendi ricevuti da una persona fisica residente in un paese dell'UE, in Islanda o in Norvegia.

2.2 Pagamento di dividendi a un residente al di fuori dell'Unione Europea (UE)

La maggior parte delle convenzioni fiscali sottoscritte dalla Francia con le principali nazioni industrializzate prevede l'applicazione di una ritenuta alla fonte sui dividendi, pari al 5% per le persone giuridiche (a condizione che vi sia una partecipazione minima al capitale della filiale costituita in Francia) o al 15% per le persone fisiche. Le nuove convenzioni fiscali sottoscritte dalla Francia (con Giappone e Stati Uniti) prevedono che non venga applicata alcuna ritenuta alla fonte per il pagamento di dividendi (se vengono soddisfatte delle condizioni di partecipazione al capitale).

In assenza di convenzioni fiscali, la ritenuta alla fonte è pari al 30%.

2.3 Contributo aggiuntivo per l'imposta sulle società sui dividendi distribuiti da una società con sede in Francia.

I dividendi versati a partire dal 17 agosto 2012 da una società con sede in Francia sono soggetti a un contributo del 3%. Sono esenti i dividendi versati dalle PMI in senso comunitario o da soggetti non sottoposti all'imposta sulle società, i dividendi pagati in azioni e quelli versati all'interno di gruppi fiscali (v. paragrafo I.7).

Le società estere insediate in Francia con succursali sono soggette al contributo del 3% in funzione delle somme che cessano di essere a disposizione dell'attività francese.



Il regime delle holding

Una holding con sede in Francia, che detenga da almeno 2 anni almeno il 5% delle partecipazioni in ognuna delle proprie filiali francesi o estere, beneficia del sistema di riduzione dell'imposizione fiscale al 5% (vedere I.5).

Questo regime è particolarmente interessante, poiché porta a un'imposizione effettiva come minimo

dell'1,67% (5% x 33,1/3%) in funzione dei dividendi distribuiti dalle filiali.

Inoltre, in caso di cessione di titoli, se questi sono detenuti da almeno 2 anni, l'imposizione viene calcolata sul 12% dell'importo delle plusvalenze (vedere i limiti in I.5).

Le distribuzioni delle holding sono imposte in base alle regole esposte nel capitolo II.2.

Infine, le holding sono idonee al regime dell'integrazione fiscale.

2.4 Utili da obbligazioni e royalty

Per gli interessi e le royalty versati a società estere, le convenzioni fiscali prevedono dei tassi compresi tra lo 0% e il 15%.

2.5 Tassi maggiorati per i “paradisi fiscali”

A partire dal primo gennaio 2013, è applicabile una ritenuta alla fonte del 75% sulla distribuzione dei redditi da investimento (principalmente dividendi e interessi) di origine francese, provenienti da istituti finanziari situati nei paradisi fiscali, definiti ufficialmente “stati o territori non cooperativi” (*ETNC – Etats ou territoires non coopératifs*)⁴, indipendentemente dalla residenza fiscale effettiva del beneficiario.

⁴L'elenco degli ETNC è definito nel decreto del 12 febbraio 2010, modificato dal decreto del 4 aprile 2012: Botswana, Brunei, Guatemala, Isole Marshall, Montserrat, Nauru, Niue e Filippine.

III. IVA E DAZI DOGANALI

1. L'IVA: UN'IMPOSTA NEUTRA PER LE IMPRESE

L'imposta sul valore aggiunto (IVA) è un'imposta sul consumo di beni e servizi, a carico dei consumatori. Una volta che le società sono state create, le autorità fiscali francesi assegnano loro un numero di partita IVA intracomunitario.

Le aziende si limitano a raccogliere l'IVA sulle vendite e a detrarre da tale importo l'IVA che hanno versato per l'acquisto di beni e servizi. Viene fatta una dichiarazione mensile, trimestrale o annuale, sulla base del fatturato e dell'IVA pagata nell'anno precedente. In base alle dimensioni della società, tale dichiarazione viene inviata all'ufficio delle imposte sulle società (*Service des impôts des entreprises - SIE*) o all'ufficio tributario per le grandi aziende (*Direction des grandes entreprises - DGE*) prima della scadenza imposta dalle autorità fiscali francesi.

Se l'IVA sugli acquisti è superiore a quella sulle vendite, il credito IVA verrà rimborsato all'azienda, qualora ne venga presentata richiesta.

Le esportazioni di beni al di fuori della comunità europea sono esenti dall'IVA.

L'IVA standard applicata alla vendita di beni e servizi in Francia è del 19,6%, ma esistono anche aliquote ridotte. L'aliquota su ristoranti, prestazioni alberghiere, trasporti pubblici, giornali e riviste, oltre a determinate attività per il tempo libero, è pari al 7%. L'aliquota sui prodotti alimentari e determinati prodotti agricoli è del 5,5%, mentre quella sui medicinali è del 5,5% o del 2,1%. A partire dal primo gennaio 2013, l'IVA al 5,5% si applica anche ai libri, compresi gli e-book.

2. DAZI DOGANALI UNIFORMI IN TUTTA L'UE

Le merci circolano liberamente all'interno dell'Unione europea:

I dazi doganali vengono fatturati un'unica volta sulle importazioni provenienti da paesi extracomunitari, anche se queste vengono successivamente spedite da uno Stato membro a un altro. Le merci che entrano in Francia per essere poi esportate in un altro Stato membro dell'UE possono entrare sul territorio francese senza il pagamento di dazi doganali e IVA (poiché l'IVA è dovuta nel paese in cui le merci vengono consumate).

Il pagamento dell'IVA è sospeso per le operazioni relative a beni destinati a un regime doganale comunitario o a collocazione in un deposito fiscale. Lo scopo di tale misura è quello di posticipare i pagamenti dell'IVA.

Le imprese sono dispensate da qualsiasi formalità amministrativa per la circolazione della maggior parte delle merci tra gli Stati membri della comunità europea. Per gli scambi intracomunitari sono tenute unicamente a compilare una dichiarazione di scambio dei beni (*DEB – déclaration d'échange de biens*) per scopi statistici. Le imprese che importano o esportano beni per un valore superiore a 460.000 euro all'anno da o verso un altro Stato membro, sono tenute a compilare il modulo DEB ogni mese. Questo modulo fornisce informazioni sulla categoria di prodotti, sul paese di origine e di destinazione, sul valore e sul peso della merce.

L'autorità doganale ha creato dei metodi di sdoganamento informatico, che accelerano le necessarie formalità e la fruizione dei beni (possibilità di optare per una trasmissione telematica del DEB al CISD

(centre interrégional de saisie des données - centro interregionale d'inserimento dati) della dogana da cui dipende l'azienda o di trasmettere il DEB on-line). Il DEB deve obbligatoriamente essere trasmesso per via elettronica quando l'importo delle importazioni o delle esportazioni durante l'anno solare precedente supera € 2.300.000 tasse escluse.

Lo sdoganamento viene effettuato dagli uffici doganali competenti.

Le società che forniscono servizi ad aziende con sede in altri Stati membri dell'UE devono presentare una dichiarazione IVA europea alle autorità doganali francesi, se la società nell'altro Stato membro ha già pagato l'IVA. Tale dichiarazione deve essere inviata telematicamente se il fatturato è superiore a € 32.600.

Le formalità amministrative per lo sdoganamento al di fuori dell'Unione Europea:

Per la circolazione di beni tra gli Stati membri della Comunità Europea e verso gli altri paesi è necessaria una dichiarazione doganale (per esportazione e importazione), che deve essere presentata compilando il documento amministrativo unico (DAU – document administratif unique). Le informazioni principali contenute nel DAU sono: il nome o la ragione sociale dell'impresa, il tipo di dichiarazione (in base alla provenienza della merce), il tipo, l'origine e il valore delle merci, al netto delle tasse.

Devono anche essere presentate le fatture e gli eventuali documenti necessari per richiedere l'applicazione di tariffe preferenziali o per l'applicazione di misure di controllo su determinati beni importati (prodotti agricoli, ecc.). Le informazioni del DAU vengono utilizzate per calcolare i dazi e le imposte dovute, nonché per l'identificazione fisica e statistica delle merci.

IV. IMPOSTE LOCALI A CARICO DELLE IMPRESE

1. CONTRIBUTO ECONOMICO LOCALE (CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE–CET)

La cotisation économique territoriale (CET – contributo economico territoriale) è composta dal contributo fondiario societario (cotisation foncière des entre-

prises o CFE) e dal contributo sul valore aggiunto delle imprese (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises o CVAE).

Grazie a questa riforma, gli investimenti cosiddetti “produttivi”, che comprendono strumenti e beni mobili (macchine, strumenti, beni mobili) non sono più soggetti a imposizione fiscale.

Il CET prevede un tetto massimo del 3% del valore aggiunto dell'impresa.

Allo stesso tempo, è stata introdotta un'imposta forfettaria di rete (imposition forfaitaire de réseau – IFER), che interessa esclusivamente determinate società dette “di rete” (strutture che generano elettricità con sistemi eolici, idro-eolici, fotovoltaici o idrici; generatori elettrici; stazioni radioelettriche; materiale rotabile ferroviario, ripartitori per i circuiti locali in rame). L'IFER deve essere pagata in aggiunta al CET e viene calcolata sulla base di una tabella specifica per ogni settore.

1.1 Contributo fondiario societario (CFE)

Il CFE viene stabilito ogni anno dai comuni, che fissano l'aliquota per le imprese situate nella loro zona di competenza.

La base imponibile è costituita dal valore catastale delle immobilizzazioni soggette al contributo fondiario (immobili e terreni utilizzati per l'attività), occupati dall'impresa alla chiusura dell'esercizio fiscale N-2, dove N indica l'anno fiscale.

Il valore catastale degli immobili industriali è pari all'8% del prezzo di costo di terreni, immobili e impianti. Per il calcolo del CFE, il valore catastale degli immobili industriali

è soggetto a una deduzione del 30%. Il valore catastale degli immobili commerciali e degli uffici viene stabilito dalle autorità competenti.

Le strutture volte alla produzione di elettricità da fotovoltaico (pannelli solari) sono esenti dal CFE.

Se un'azienda viene creata nell'anno N, il valore catastale di tutti i locali, impianti e terreni di proprietà della società al 31 dicembre dell'anno N è soggetta a una deduzione del 50% dell'imposizione nell'anno N +1.

Dal primo gennaio 2014, le notifiche fiscali relative al CFE saranno completamente elettroniche.

1.2 Il contributo sul valore aggiunto delle imprese (CVAE)

Il CVAE è calcolato sul valore aggiunto (VA) che le imprese realizzano nel corso dell'anno solare precedente (dal primo gennaio al 31 dicembre) o dell'ultimo esercizio di 12 mesi, qualora non coincida con l'anno solare.

Solo le imprese con un fatturato annuale (tasse escluse) superiore a € 500.000 sono tenute al pagamento del CVAE.

L'aliquota del CVAE è pari all'1,5% per le imprese con un fatturato annuale (tasse escluse) di oltre 50 milioni di euro. Al di sotto di questo importo, le imprese beneficiano di uno sgravio (variabile a seconda del fatturato).

Il CVAE viene calcolato sulla base del VA, con un tetto massimo dell'80% o dell'85% del fatturato (se il fatturato della società è inferiore o superiore a € 7.600.000).

1.3 Esenzioni dal CET

Sono esenti dal CET, previa delibera delle autorità locali:

- nei limiti dei tetti massimi comunitari per gli aiuti statali, le nuove imprese che operano in determinate zone del territorio, nonché le società formate per rilevare le aziende in difficoltà (esenzione per un periodo da 2 a 5 anni);

- le "giovani imprese innovative" (jeunes entreprises innovantes - JEI) per i 7 anni successivi alla loro creazione e nel limite di € 200.000 in 3 anni;

- la creazione o l'ampliamento di attività industriali o di ricerca scientifica e tecnica, con sede in determinate aree, per un periodo che va dai 2 ai 5 anni, nel rispetto dei tetti massimi comunitari e previa approvazione. Le società non hanno bisogno di approvazione se creano un numero minimo di posti di lavoro e un volume minimo d'investimenti;

- le attività che fanno parte di un polo d'innovazione, per un periodo di 5 anni.

Inoltre, vale la pena di ricordare che l'azienda è esente dal CET⁵ nell'anno di creazione e che la base imponibile del CFE è ridotta al 50% per l'anno successivo.

⁵Salvo qualora l'azienda fosse creata il primo gennaio dell'anno

2. IMPOSTA FONDIARIA

Le imprese sono soggette all'imposta fondiaria in base al valore catastale dei terreni (imposta fondiaria sui terreni non edificati) e degli immobili (imposta fondiaria sui terreni edificati). Un terreno dotato di edifici o infrastrutture rientra nella categoria degli immobili. La base imponibile è pari al valore catastale (o rendita catastale) meno una riduzione forfettaria del 50% per gli immobili e del 20% per i terreni.

Misure per semplificare le procedure di sdoganamento



Al fine di semplificare le procedure amministrative e fiscali, migliorando la competitività delle imprese con sede in Francia, sono state adottate le seguenti misure:

→ Una procedura di ritiro dei beni semplificata, che consente all'operatore di continuare a disbrigare le proprie formalità doganali;

→ Le misure volte all'incentivazione dell'eliminazione della carta hanno portato a un sistema doganale com-

pletamente digitalizzato, ai pagamenti elettronici e al riscontro automatico. In questo modo le autorità semplificano, facilitano e rendono più sicure le formalità doganali;

→ L'ICS (sistema di controllo delle importazioni) e l'ECS (sistema di controllo delle esportazioni) sono stati sviluppati per migliorare la sicurezza del flusso di beni, attraverso la trasmissione di dati logistici e commerciali;

→ È stato creato uno sportello unico nazionale, collegato con le altre autorità governative;

→ Le imprese possono effettuare un solo pagamento mensile dell'IVA per le importazioni, da versare il giorno 25 del mese successivo alla data dell'importazione;

→ Il deposito IVA sulle importazioni per le fidejussioni doganali è stato soppresso.

Il valore catastale degli edifici si ottiene con gli stessi metodi utilizzati per stabilire il CFE (vedere sopra).

L'importo delle imposte da versare si calcola moltiplicando questa base imponibile per le aliquote stabilite dagli enti locali (communes e départements).

L'imposta fondiaria è dovuta dal proprietario dei locali o dei terreni, il primo gennaio di ogni anno. Di conseguenza, qualora un'azienda fosse creata dopo il primo gennaio dell'anno N, non sarebbe tenuta al pagamento dell'imposta fondiaria nell'anno della sua creazione.

Sono previste numerose esenzioni dall'imposta fondiaria, tra cui:

- Nuove costruzioni di locali professionali, industriali e commerciali, parzialmente esenti dall'imposta fondiaria applicabile sui terreni edificati per i primi due anni successivi al termine dei lavori;
- Strumenti, altre attrezzature e mezzi operativi per gli stabilimenti industriali (ad esclusione delle strutture fondiarie);
- Le strutture destinate alla produzione di elettricità di origine fotovoltaica (pannelli solari). Queste strutture



Esempio di calcolo del CET

UN'IMPRESA, NELL'ANNO N, REALIZZA I SEGUENTI INVESTIMENTI INDUSTRIALI:

Terreni e immobili (immobilizzazioni soggette all'imposta fondiaria)	30 milioni di euro
Materiali e attrezzature industriali (immobilizzazioni non soggette all'imposta fondiaria)	70 milioni di euro
Valore aggiunto annuale stimato (dopo l'applicazione del tetto massimo)	50 milioni di euro
L'aliquota dell'imposta locale stabilita dagli enti locali è pari al 27,26%.	

CALCOLO DEL CFE:

Valore catastale delle immobilizzazioni soggette all'imposta fondiaria:	N	N+1	N+2
Terreni e immobili (immobilizzazioni soggette all'imposta fondiaria)	No CET	30M€	30M€
Il valore catastale è pari all'8% di tali immobilizzazioni, ossia: 30 x 8%		2,4M€	2,4M€
Investimento industriale, quindi deduzione del 30% sul valore catastale		-30%	-30%
Valore imponibile dopo la deduzione		1,68M€	1,68M€
Riduzione del 50% nell'anno successivo a quello di creazione		-50%	
Valore imponibile dopo la riduzione		0,84M€	1,68M€

Il CET non è dovuto per il primo anno e l'imponibile viene ridotto del 50% per il secondo anno. I materiali e le attrezzature sono totalmente esenti.

Importo CFE dovuto dall'azienda	N	N+1	N+2
Base imponibile		0,84M€	1,68M€
Aliquota		27,26%	27,26%
Importo CFE		€228.984	€457.968

CALCOLO DEL CVAE:

Il CVAE è pari a: 50 milioni di euro x 1,5% = 750.000 euro (nessuno sgravio poiché si presume che il fatturato annuo superi i 50 milioni di euro).

CALCOLO DEL CET:	N	N+1	N+2
Importo CFE		€228.984	€457.968
Importo CVAE		€750.000	€750.000
Importo totale CET		€978.940	€1.207.968

sono anche esenti dal CFE (vedere sopra);

- Imprese operanti in determinate zone del territorio, in caso di creazione di una nuova attività, espansione o rilevamento di società in difficoltà, che possono beneficiare di esenzioni temporanee (da 2 a 5 anni), a discrezione degli enti locali;
- Immobili di proprietà d'impresa che rientrano nel regime fiscale delle "giovani imprese innovative" (JEI), che possono essere esonerate, a discrezione degli enti locali, per un periodo di 7 anni; anche i locali che si trovino all'interno di un polo di competitività possono essere esenti dall'imposta fondiaria, previa delibera degli enti locali;

► Per le persone fisiche, le abitazioni nuove completate a partire dal primo gennaio 2009, il cui rendimento energetico globale sia superiore a quello richiesto dalla legislazione in vigore (periodo di esenzione minimo di 5 anni).

L'azienda è esente dall'imposta fondiaria nel 2013 poiché è l'anno della sua creazione (successiva al primo gennaio). Si ha un'esenzione dall'imposta fondiaria sulla quota del département per i due anni successivi alla data di completamento dei locali (qui abbiamo ipotizzato un completamento nel 2013).

Esempio di calcolo dell'imposta fondiaria



UN'IMPRESA INDUSTRIALE HA EFFETTUATO E COMPLETATO I SEGUENTI INVESTIMENTI NEL CORSO DEL 2013 :

Terreni	€ 100.000
Immobili	€ 600.000
Materiali e attrezzature produttive	€ 1.500.000

Si tiene soltanto il valore catastale dei terreni e degli immobili:

Terreni	€ 8.000
Immobili	€ 48.000
Ne consegue un valore catastale lordo	€ 56.000
Riduzione forfettaria del 50%	-50%
Valore catastale netto dopo l'applicazione dell'agevolazione	€ 28.000

Aliquota stabilita dalle autorità locali:

Comune	15,00 %
Département	12,41 %
Totale	27,41 %

PER I TRE ANNI SUCCESSIVI, L'IMPOSTA FONDIARIA DOVUTA È PARI A:

	BASE	ALIQUTA	2013	2014	2015	2016
Quota comunale	€28.000	15,00%	-	€4.200	€4.200	€4.200
Quota département	€28.000	12,41%	-	esenzione		€3.475
Totale			-	€4.200	€4.200	€7.675

L'azienda è esente dall'imposta fondiaria nel 2013 poiché è l'anno della sua creazione (successiva al primo gennaio). Si ha un'esenzione dall'imposta fondiaria sulla quota del département per i due anni successivi alla data di completamento dei locali (qui abbiamo ipotizzato un completamento nel 2013).

V. UNA VASTA GAMMA D'INCENTIVI FISCALI A FAVORE DEGLI INVESTITORI

1. CREDITI D'IMPOSTA

1.1 Il credito d'imposta per la ricerca francese è uno dei più interessanti del mondo

Le imprese industriali, commerciali o agricole che effettuano spese di ricerca possono ottenere un credito d'imposta calcolabile sull'imposta sulle società dovuta. Se un'impresa non deve pagare l'imposta per mancanza di ricavi, il credito d'imposta per la ricerca (crédit d'impôt recherche – CIR) viene rimborsato in contanti dopo tre anni. Le PMI (in senso comunitario) e le giovani imprese innovative (JEI), le società nuove e quelle in difficoltà beneficiano di un rimborso immediato del credito d'imposta (nell'anno N+1).

Le PMI di oltre 3 anni che hanno beneficiato almeno una volta del CIR hanno inoltre la possibilità, dal 2013, di far prefinanziare il CIR fin dall'anno in cui vengono sostenute le spese (N invece che N+1), grazie al gruppo OSEO/BPI (Banque publique d'investissement). Tale misura consentirà di rafforzare la liquidità delle PMI e delle aziende in fase di avviamento nell'anno in cui vengono sostenute le spese, senza aspettare la presentazione della dichiarazione CIR e il suo rimborso. Le altre aziende hanno comunque la possibilità di monetizzare il proprio credito CIR presso un istituto bancario, se non desiderano mantenere tale credito per 3 anni.

Le spese per la ricerca idonee per il CIR devono provenire dalla ricerca fondamentale, dalla ricerca applicata (modello di prova del prodotto, dell'operazione o del metodo) o dallo sviluppo sperimentale (utilizzo di prototipi o d'impianti pilota). Le aziende hanno la possibilità di chiedere all'amministrazione (richiesta d'interpello CIR) se le loro attività R&S sono idonee per il CIR. L'amministrazione è tenuta a rispondere entro 3 mesi. La richiesta può essere presentata dal primo gennaio 2013, dopo l'avvio delle attività ma 6 mesi prima della presentazione della dichiarazione CIR (modulo n.2069).

Per le spese sostenute dopo il primo gennaio 2013, il credito d'imposta è pari al 30% della spesa annuale totale per la ricerca, se l'importo è pari o inferiore a 100 milioni di euro, e al 5% se la spesa annuale è superiore.

Le spese di ricerca per cui è possibile beneficiare del credito d'imposta sono:

- spese per il personale (retribuzioni lorde e oneri sociali) per ricercatori e tecnici di ricerca direttamente coinvolti nella ricerca, aumentati del 50% dell'importo per le spese operative forfetarie;
 - il 400% delle retribuzioni corrisposte al personale di ricerca junior, nei 24 mesi successivi alla prima assunzione con contratto a tempo indeterminato; al termine di tale periodo, le retribuzioni dei ricercatori junior saranno trattate come spese per il personale di ricerca;
 - svalutazioni d'infrastrutture e attrezzature utilizzate direttamente per le attività di ricerca, aumentate del 75% per le spese operative forfetarie;
 - spese per la ricerca di nuove tecnologie (fino a € 60.000 l'anno);
 - 50% delle spese di standardizzazione;
 - svalutazione di brevetti acquisiti ai fini di ricerca;
 - bonus e pagamenti relativi a contratti assicurativi per brevetti (fino a € 60.000 l'anno);
 - spese sostenute per la registrazione, il mantenimento e la protezione di brevetti e certificati di ottenimento di nuove varietà vegetali (certificats d'obtention végétale –COV); il 200% delle spese per il subappalto di attività di ricerca a enti pubblici, istituti per l'educazione superiore che offrono programmi di Master, centri tecnici, fondazioni accreditate di utilità pubblica attive nel settore della ricerca, fondazioni e istituti pubblici per la cooperazione scientifica;
 - spese per attività di ricerca subappaltate a enti di ricerca privati accreditati ovvero a esperti certificati, fino al triplo dell'importo totale delle altre spese di ricerca che danno diritto al credito d'imposta.
- In assenza di legami di dipendenza tra l'impresa mandante e l'impresa subappaltante, le spese di subappalto prevedono un tetto di 10 milioni di euro. In caso contrario (un gruppo di società), il tetto per le spese di subappalto è fissato a 2 milioni di euro. Il tetto massimo di 10 milioni di euro viene portato

a 12 milioni di euro per le spese subappaltate a enti pubblici (enti pubblici di ricerca, università, fondazioni di pubblica utilità...).

Le spese di consulenza sostenute per il processo di richiesta del CIR che superino i € 15.000, escluse le tasse, ovvero il 5% della base imponibile per il CIR, dedotte eventuali sovvenzioni pubbliche per la R&S, vengono dedotte dalla base imponibile del CIR. Tali spese vengono totalmente dedotte dalla base imponibile del CIR quando vengono calcolate proporzionalmente al credito ottenuto.

Per le spese sostenute a partire dal primo gennaio 2013, le PMI che presentano delle spese d'innovazione per la realizzazione di operazioni di concezione di prototipi, di nuovi prodotti o d'impianti pilota, possono beneficiare di un credito d'imposta per la ricerca specifico, all'aliquota del 20%.

Le spese per l'innovazione idonee presentano un tetto massimo di € 400.000 all'anno. Un'azienda può quindi beneficiare al massimo di un credito d'imposta pari a € 80.000 (e nel limite del tetto massimo comunitario previsto per le operazioni d'innovazione). La procedura d'interpello per il CIR sarà estesa alle spese per l'innovazione a partire dal primo gennaio 2014.

1.2 Un credito d'imposta per migliorare la competitività e l'impiego

Dal 2013 è stato creato un credito d'imposta per la competitività e l'impiego. È pari al 4% dell'importo delle retribuzioni versate nel 2013, che non superino lo Smic due volte e mezzo. La percentuale arriva al 6% per le retribuzioni versate per gli anni successivi.

Il credito d'imposta non ha un tetto massimo. È iscrivibile sull'imposta sulle società dovuta dall'azienda per l'anno durante il quale sono state versate le retribuzioni. La parte eccedente del credito d'imposta costituisce un credito verso lo Stato e può essere utilizzata per pagare l'imposta dovuta per i tre anni successivi o rimborsata al termine di tale periodo. Alcune aziende (PMI, JEI e aziende in difficoltà) possono ottenere il rimborso immediato del credito.

Solo le retribuzioni lorde che non superano 2,5 SMIC vengono prese in conto nel calcolo del CICE. Al primo gennaio 2013, la soglia di 2,5 SMIC è pari a € 42.906,50 (sulla base di un orario di lavoro di 35 ore). Le retribuzioni superiori a tale soglia sono totalmente escluse dal calcolo del credito d'imposta.

Nel corso dell'anno di versamento delle retribuzioni, il credito CICE calcolato prima della liquidazione dell'imposta nell'anno N+1 potrà essere ceduto a un istituto di credito. Le PMI otterranno inoltre una garanzia parziale di OSEO per il prefinanziamento presso una banca commerciale, oppure potranno richiedere tale prefinanziamento direttamente a OSEO.

1.3 Il credito d'imposta per la famiglia consente ai dipendenti con figli di conciliare meglio vita professionale e vita privata

Le imprese possono beneficiare di un credito d'imposta pari al 50% delle spese sostenute dai dipendenti dell'impresa per l'assistenza dei figli al di sotto dei 3 anni o al 25% delle spese di emissione degli assegni di lavoro universali (chèques emplois universels), volti a facilitare l'accesso ai servizi per la persona (babysitter, collaboratori domestici, ecc.).

Il credito d'imposta ha un tetto massimo pari a €500.000 per impresa all'anno. È calcolato sull'imposta sul reddito dovuta per l'anno in cui sono state sostenute le spese.

Qualora il credito d'imposta superi le imposte dovute per l'anno in questione, la differenza viene restituita..

1.4 Credito d'imposta per la produzione cinematografica o audiovisiva, per favorire la creatività in Francia

Le imprese cinematografiche e di produzione audiovisiva soggette all'imposta sulle società possono beneficiare di un credito d'imposta (per la produzione cinematografica o audiovisiva, a seconda del caso) per determinate spese di produzione relative a progetti realizzati in Francia volti alla produzione di

lungometraggi o produzioni audiovisive, in entrambi i casi approvati.

L'aliquota del credito d'imposta (per la produzione cinematografica o audiovisiva, a seconda del caso) viene calcolata per ogni esercizio ed è pari al 20% delle spese tecniche imputabili. Le spese per cui è possibile beneficiare del credito d'imposta comprendono: retribuzioni e oneri sociali per autori, artisti-interpreti, comparse, tecnici e operai, spese per materiali tecnici, noleggio di set cinematografici e spese di montaggio. Anche le spese di trasporto, vitto e alloggio sostenute in Francia, nel rispetto di determinati limiti, rientrano nel credito d'imposta. Le relative produzioni devono essere principalmente in lingua francese.

Il credito d'imposta per la produzione cinematografica prevede un tetto di 4 milioni di euro, indipendentemente dal tipo di produzione.

Per il credito d'imposta per la produzione audiovisiva (documentari, fiction, animazione) è fissato un tetto di 1.250 o 1.300 euro per minuto prodotto e fornito, a seconda del tipo di produzione.

Il credito d'imposta (per la produzione cinematografica o audiovisiva, a seconda del caso) è calcolato sull'imposta sul reddito relativa all'anno in cui sono state sostenute le spese. Qualora il credito d'imposta superi le imposte dovute per l'anno in questione, la differenza viene restituita.

1.5 Credito d'imposta per videogiochi

Le imprese che sviluppano videogiochi e che sono soggette all'imposta sulle società possono beneficiare di un credito d'imposta per le spese di sviluppo di videogiochi che rispettino determinati criteri e che siano approvati dal Centro nazionale per la cinematografia (Centre national de la cinématographie - CNC). Per poter accedere al credito d'imposta, i giochi devono avere un costo di sviluppo superiore o pari a €150.000 e contribuire alla creatività culturale francese o europea nel settore dei videogiochi, nonché alla sua varietà e qualità.

Il credito d'imposta è pari al 20% delle spese imputabili, che comprendono principalmente gli ammortamenti di beni nuovi e le spese per il personale dipendente coinvolto direttamente nella creazione dei giochi, i diritti d'autore, nonché gli altri costi operativi e di subappalto, fino a 1 milione di euro. Il credito d'imposta ha un tetto massimo di 3 milioni di euro per impresa all'anno.

2. ESENZIONE TEMPORANEA DAL CET (CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE) NELLE REGIONI IN DIFFICOLTÀ

In alcune zone della Francia (aree destinarie di aiuti a finalità regionale – zone AFR, aree franche urbane - ZFU, bacini d'impiego da rivitalizzare - BER, aree di



Il credito d'imposta per le produzioni estere in Francia

Allo scopo di migliorare l'attrattività della Francia, il credito d'imposta è stato esteso alle produzioni cinematografiche e audiovisive realizzate da imprese che hanno sede al di fuori della Francia. Questo nuovo strumento (*il credito d'imposta internazionale o C2I – crédit d'impôt*

international) si applica alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2016. Il credito d'imposta è pari al 20% delle spese sostenute in Francia, con un tetto massimo dell'80% del budget totale dell'opera. Il credito d'imposta ha un tetto massimo di 10 milioni di euro per opera (e non per impresa).

Per essere idonee, le opere dovranno essere approvate dal Centro nazionale della cinematografia (*Centre national de la cinématographie - CNC*), che ha il compito di garantire che le opere contengano elementi della cultura, del patrimonio o del territorio francese.

ristrutturazione della difesa - ZRD, ecc.), gli enti locali (*communes, départements, régions e autorità inter-municipali*) hanno la facoltà di accordare esenzioni temporanee, totali o parziali, dal CET (*contribution économique territoriale*) alle imprese che insediano o espandono la propria attività ovvero che rilevano attività in difficoltà. Il periodo di esenzione massimo è di 5 anni. Questi sistemi possono essere utilizzati per la creazione di stabilimenti fino al 31 dicembre 2013.

3. ESENZIONE TEMPORANEA DALL'IMPOSTA SULLE SOCIETÀ (IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS - IS) PER LE NUOVE IMPRESE

3.1 Le imprese di nuova creazione (fino al 31 dicembre 2013) in determinate zone possono beneficiare, subordinatamente a determinate condizioni, di un'esenzione temporanea e decrescente dell'imposta sulle società.

L'esenzione è pari al 100% per i primi 24 mesi, al 25% per il terzo anno, al 50% per il quarto anno e al 75% per il quinto anno.

Tali esenzioni sono limitate alle imprese che avviano nuove attività e il cui capitale non è detenuto da altre società per oltre il 50%.

Le imprese che beneficiano di queste misure possono anche essere esentate, a discrezione degli enti locali, dal pagamento del CET e/o dell'imposta fondiaria per un periodo massimo di 2-5 anni.

Inoltre, le imprese soggette all'imposta sulle società (IS), create prima del 31 dicembre 2013 allo scopo di rilevare imprese industriali in difficoltà, possono anche, a determinate condizioni, essere esentate dall'imposta sulle società (IS) per i 24 mesi successivi al rilevamento e, a discrezione degli enti locali, dal CET e/o dall'imposta fondiaria per un periodo massimo di 2-5 anni.

Un'esenzione dall'imposta sul reddito è prevista, per 7 anni, per le aziende che si trovano nelle zone classificate come aree di ristrutturazione della difesa (ZDR), nell'ambito del relativo programma di ammodernamento, che prevede la chiusura di 83 siti o unità

tra il 2009 e il 2016. Inoltre, le società che si stabiliscono per la prima volta, fino al 31 dicembre 2013, nei bacini d'impiego da ridinamizzare (BER), nelle regioni dello Champagne-Ardenne e dei Midi-Pirenei, sono altresì completamente esenti dall'imposta sulle società per 7 anni.

3.2 Le giovani imprese innovative (*jeunes entreprises innovantes - jei*) beneficiano di agevolazioni fiscali particolarmente interessanti

Sistema destinato ad aiutare le nuove imprese le cui spese di ricerca e sviluppo costituiscano almeno il 15% dei costi totali.

Il regime fiscale per le "giovani imprese innovative" offre le seguenti esenzioni:

- esenzione totale dall'imposta sul reddito nel primo esercizio in attivo, poi esenzione parziale (50%) per l'esercizio in attivo successivo;
- a discrezione degli enti locali e solamente per le giovani imprese innovative create prima del 31 dicembre 2013, esenzione dal CET e/o dall'imposta fondiaria per un periodo di 7 anni.
- Per queste agevolazioni fiscali è previsto un limite di €200.000 ogni 36 mesi.
- per gli stipendi del personale di ricerca delle JEI è prevista l'esenzione completa dai contributi a carico del datore di lavoro per 4 anni; nei successivi 4 anni, la base si riduce. Queste esenzioni hanno un tetto massimo previsto in base alla retribuzione mensile lorda di € 6.435 per dipendente al mese, nel 2013. L'esenzione totale per i contributi previdenziali da parte del datore di lavoro durante lo stesso anno è limitata a €185.160 per società all'anno.

Queste misure sono dedicate alle PMI create da meno di 8 anni, con un organico inferiore ai 250 dipendenti, un fatturato inferiore a 50 milioni di euro o un totale di bilancio inferiore a 43 milioni di euro, la cui quota di maggioranza (oltre il 50%) sia detenuta da persone fisiche o da società che rispondano agli stessi requisiti. La cessione delle azioni delle JEI è esente dall'imposta sulle plusvalenze, qualora la parte cedente le abbia conservate per almeno tre anni e, in modo diretto o indiretto, in prima persona, tramite il coniuge o il partner, i propri ascendenti e discendenti, non abbia detenuto oltre il 25% delle azioni e dei diritti

di voto dal momento dell'acquisizione dei titoli. Queste misure fiscali e sociali sono state estese alle giovani imprese universitarie (jeunes entreprises universitaires - JEU). Le giovani imprese universitarie sono PMI create da meno di 8 anni, gestite o possedute direttamente per almeno il 10%, singolarmente o congiuntamente, da studenti, titolari di Master o dottorati da meno di cinque anni, o da persone che lavorano nel campo dell'insegnamento e della ricerca ; inoltre, almeno il 15% delle spese deve essere destinato alla ricerca.

VI. UN REGIME SPECIALE PER DETERMINATE SEDI

Questi centri sono creati per fornire servizi specializzati, la sede può svolgere soltanto servizi di gestione, amministrazione, coordinamento e controllo, mentre i centri logistici si limitano a imballaggio, etichettatura e distribuzione.

I servizi devono essere forniti soltanto ad aziende dello stesso gruppo, la cui maggioranza deve essere dislocata all'estero. Il regime è basato sulla previa determinazione del tasso di margine, d'accordo con le autorità fiscali, ed elimina il rischio di variazione del tasso di margine applicato dall'impresa durante un controllo fiscale successivo. L'imposta è calcolata all'aliquota standard sugli utili calcolati, applicando alle spese sostenute dalla sede, dal centro logistico o dal centro di coordinamento di R&D, un tasso di margine "cost-plus" stabilito con le autorità fiscali. La tariffa cost-plus applicata è generalmente compresa tra il 6 e il 10%; l'accordo viene di norma concluso per un periodo compreso tra i 3 e i 5 anni.

Nell'ambito della regolamentazione fiscale che punta a eliminare i costi di espatrio, le sedi e i centri logistici possono corrispondere ai propri dipendenti espatriati delle retribuzioni speciali, parzialmente o completamente esenti dall'imposta sul reddito. Le imprese devono presentare domanda presso le autorità fiscali per beneficiare di queste misure, che non sono cumulabili con il nuovo regime per i dipendenti rimpatriati: i potenziali beneficiari devono quindi scegliere tra uno dei due regimi.

Il consiglio dell'esperto

Subventium

Subventium è uno studio di consulenza specializzato nei finanziamenti pubblici destinati alle aziende innovative.

Forte del proprio team multidisciplinare, Subventium offre il proprio know-how a supporto del rendimento quotidiano, sviluppando un metodo di lavoro specifico e rigoroso.

I SISTEMI A SOSTEGNO DELLA R&S E DELL'INNOVAZIONE

Favorire e sviluppare l'innovazione sul territorio è una priorità dello Stato francese. Cosciente delle sfide legate all'innovazione, alla ricerca e allo sviluppo, il governo ha creato degli incentivi per la R&S e l'innovazione sul territorio. Fra i più interessanti, possiamo citare il Crédit Impôt Recherche (CIR - Credito d'imposta per la ricerca e lo sviluppo), il Crédit Impôt Innovation (Credito d'imposta per l'innovazione) e lo status di Jeune Entreprise Innovante (Giovane impresa innovativa).

Il Crédit Impôt Recherche (CIR) è un sistema fiscale a carattere scientifico, che è stato creato nel 1983. Dal 2008, il CIR è diventato uno strumento di primo piano, che consente allo Stato di sostenere la R&S delle società con sede in Francia. Nel 2011, il CIR ha rappresentato quasi 5 miliardi di euro e ne hanno tratto vantaggio 18.000 aziende. Questo sistema è rivolto a tutte le imprese soggette all'imposta sulle società o all'imposta sul reddito, che effettuino dei lavori di ricerca e sviluppo, a prescindere dalla loro dimensione o dal loro settore di attività. Il CIR viene applicato sotto forma di credito fiscale verso lo Stato e viene utilizzato prioritariamente per il pagamento delle imposte commerciali.

Il CIR si calcola applicando un'aliquota del 30% sulle spese di ricerca sostenute durante l'anno solare fino a 100 M€; oltre questa soglia, l'aliquota

è pari al 5%. Le spese di ricerca sono elencate nel Code Général des Impôts (CGI - Codice generale delle imposte, articolo 244 quater B). La dichiarazione del CIR si fa tramite il modello fiscale 2069 A, insieme alla dichiarazione per l'imposta sulle società. Se l'azienda non è tenuta al pagamento dell'imposta sulle società, può, a determinate condizioni, richiedere il rimborso del credito relativo al CIR.

Lo status di Jeune Entreprise Innovante (JEI) è stato creato nel 2004 e ha lo scopo di favorire lo sviluppo delle PMI. Dalla sua creazione, questo sistema ha consentito a oltre 4.500 aziende di beneficiare d'importanti vantaggi fiscali e sociali. A fine 2010, le JEI avevano beneficiato di 724 milioni di euro di esenzione sulle spese sociali e di 74 milioni di esenzione da un punto di vista fiscale. L'84% delle JEI sono società che operano nel settore dei servizi alle aziende. La maggior parte di esse ha sede nei départements Ile de France, Rhône-Alpes e PACA.

Per essere riconosciuta come Jeune Entreprise Innovante, l'azienda deve essere una PMI in senso comunitario¹ e soddisfare determinate condizioni. Per le spese di ricerca necessarie alla valutazione della qualifica di JEI, si rinvia alle spese previste dall'articolo 244 quater B, relativo al Crédit Impôt Recherche. Lo status di JEI, istituito dalla legge

finanziaria 2004 (articolo 44 sexies-O del CGI) può essere fornito alle aziende che hanno meno di otto anni, create fra il primo gennaio 2004 e il 31 dicembre 2013.

La legge finanziaria del 2013 ha istituito un nuovo credito d'imposta, chiamato Crédit Impôt Innovation (CII). Destinato esclusivamente alle PMI in senso comunitario¹, è destinato a fornire un aiuto finanziario alle aziende che sostengono delle spese relative all'innovazione. Il CII viene calcolato sulle spese sostenute dal primo gennaio 2013, con l'aliquota unica del 20%. Per le spese è previsto un tetto massimo pari a 400.000 €. Nel calcolo del CII, l'azienda non potrà includere le spese già detratte per il CIR.

Danno diritto al CII le operazioni per la concezione di prototipi di nuovi prodotti o d'installazioni pilota di nuovi prodotti. In base alla legge finanziaria del 2013, per nuovo prodotto s'intende un bene, materiale o immateriale, non ancora presente sul mercato, che si distingua dai prodotti esistenti o precedenti per un rendimento superiore sul piano tecnico, per la concezione ecologica, per l'ergonomia o le funzionalità. Le spese che possono rientrare nel CII si dividono in sei categorie: ammortamenti, spese per il personale, spese operative, spese per brevetti e deposito di elaborati, spese per la difesa di brevetti e deposito di elaborati e spese esterne.

¹Le PMI in senso comunitario sono delle aziende con meno di 250 dipendenti, con un fatturato inferiore a 50M€ o con un attivo di bilancio inferiore a 43 M€.

²I criteri per la JEI: una PMI di meno di 8 anni, indipendente e realmente nuova, con un volume di spese per R&S pari ad almeno il 15% del totale degli oneri dell'azienda.

MARIE-ODILE SENAND,
Direttrice, Subventium



Studio FIDAL

Creato nel 1922, lo Studio Fidal opera da 85 anni in tutti i campi del diritto degli affari. Con 95 uffici in Francia, ha al suo attivo 200 avvocati, che si occupano di problematiche internazionali.

IL REGIME DELLA CESSIONE DI PARTECIPAZIONI PER GLI INVESTITORI

Plusvalenze: misure fiscali per incentivare e rendere continui gli investimenti

Detrazione per durata di possesso dei titoli a partire dall'imposta dovuta nel 2013

Per incentivare il mantenimento nel tempo del possesso delle partecipazioni in società, i proventi netti da cessioni a titolo oneroso di azioni o di partecipazioni di società sono oggetto, a partire dal primo gennaio 2013, di una detrazione che va dal 20% (per i titoli detenuti da oltre 2 anni e da meno di 4 anni alla data della cessione), al 30%, (per quelli detenuti da meno di 4 anni e da meno di 6 anni), fino al 40% massimo (per quelli detenuti da oltre 6 anni).

Regime di deroga degli imprenditori

A partire dal primo gennaio 2013, le plusvalenze da cessione di titoli realizzate da un imprenditore nel 2012 e per gli anni successivi, sono sottoposte a tassazione all'aliquota forfettaria del 19% sull'opzione, a patto di soddisfare determinate condizioni relative all'attività della società (le holding possono beneficiare dell'aliquota ridotta del 19%), al massimale, alla continuità del possesso dei titoli nel corso dei 5 anni precedenti alla cessione e alle funzioni esercitate.

Differimento in caso di riutilizzo

Le cessioni di titoli possono ottenere il differimento

dell'imposizione fiscale in caso di reinvestimento del prodotto della cessione, entro 24 mesi, nel capitale di una società industriale o commerciale, per almeno il 50% della plusvalenza realizzata al netto degli oneri sociali. Solo la quota effettivamente reinvestita è esente dall'imposta.

Detrazione a favore dei dirigenti di PMI che vanno in pensione

I dirigenti di PMI che vanno in pensione beneficiano di una detrazione, commisurata alla durata del possesso dei titoli, sulle plusvalenze da cessione realizzate fino al 31 dicembre 2017. Tale detrazione è pari a 1/3 per ogni anno di possesso oltre i 6 anni, fino all'esenzione totale dopo oltre 8 anni.

Partecipazioni in Jeunes Entreprises Innovantes (JEI - giovani imprese innovative)

La plusvalenza da cessione di partecipazioni o di azioni di JEI realizzate da persone fisiche, semplici contributori di capitale, sono, a determinate condizioni e su decisione esplicita del contribuente, esentate dall'imposta sul reddito.

f. Investimento tramite fondi FCPR (Fonds communs de placements à risques, cioè fondi comuni d'investimento in capitale di rischio) e FCPI (Fonds Communs de Placement dans l'Innovation, cioè Fondi comuni d'investimento

nell'innovazione)

Le plusvalenze derivanti dalla cessione o dal riscatto delle partecipazioni in FCPR e FCPI da parte di persone fisiche sono esenti, a condizione che vengano mantenute per cinque anni.

Misure fiscali a favore degli investimenti nelle PMI

I soggetti tenuti al pagamento dell'Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF - imposta di solidarietà sul patrimonio) che sottoscrivono il capitale iniziale o gli aumenti di capitale di PMI operative, di un FCPI o di Fonds d'investissement de proximité (fondi d'investimento di prossimità) possono iscrivere sul proprio ISF una somma corrispondente al 50% dei versamenti eseguiti per le sottoscrizioni, nel limite di 45.000 € all'anno.

Per quanto riguarda l'Imposta sul Reddito (IR - Impôt sur le Revenu) i contribuenti con domicilio fiscale in Francia possono beneficiare di una riduzione della propria IR pari al 18% dei versamenti eseguiti fino al 31 dicembre 2016, per le sottoscrizioni in contanti del capitale iniziale o degli aumenti di capitale di società, nel limite di 50.000 € per i contribuenti singoli, vedovi o divorziati, e di 100.000 € per i contribuenti sottoposti a tassazione congiunta.

Si può usufruire di tali riduzioni alle seguenti condizioni: (i) rispetto di alcune condizioni, in particolare il possesso dei titoli fino al quinto anno successivo a quello di sottoscrizione e assenza di rimborso dei conferimenti prima del decimo anno e (ii) parzialmente al massimale delle deduzioni fiscali.

Inquadramento del trasferimento della residenza fiscale al di fuori della Francia: l'Exit Tax

I contribuenti che hanno mantenuto il domicilio fiscale in Francia per almeno sei dei dieci anni precedenti al trasferimento del proprio domicilio

fiscale al di fuori della Francia, sono tenuti al pagamento dell'imposta sul reddito e agli oneri sociali in funzione delle plusvalenze latenti, delle plusvalenze da cessione o da scambio di titoli sottoposti a un regime di tassazione differita.

Viene tuttavia automaticamente concessa al contribuente una sospensione del pagamento se il trasferimento avviene in uno Stato Membro dell'UE o in uno Stato che fa parte dello Spazio Economico Europeo. Tale sospensione può essere concessa, su richiesta, in caso di trasferimento in uno Stato non membro dell'UE.

È anche previsto, in caso di ritorno in Francia negli otto anni successivi alla data di trasferimento, uno sgravio totale d'ufficio delle imposte relative alle plusvalenze latenti; lo sgravio viene concesso anche dopo gli otto anni sulle plusvalenze latenti, ma non sugli oneri sociali, che restano dovuti.

VINCENT BERGER E CÉDRIC PHILIBERT,
Avvocati, Studio FIDAL

5 AIUTI STATALI ALLE IMPRESE

I. Aiuti per gli investimenti e la creazione di posti di lavoro	88
II. Aiuti per la formazione professionale e l'assunzione di personale	94
III. Aiuti per l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo	95
IV. Aiuti per gli investimenti che salvaguardano l'ambiente	97

5 AIUTI STATALI ALLE IMPRESE

La Francia ha concepito un sistema ampio e variegato di aiuti, volto a rispondere ai bisogni degli investitori. Tale sistema dipende dalla finalità del progetto (investimento produttivo, ricerca e sviluppo, innovazione, formazione, ecc.), dalla relativa località (aree di sviluppo prioritarie o meno) e dal tipo d'impresa che porta avanti il progetto (grande impresa, impresa di medie dimensioni o PMI*). Con la creazione, nel 2013, della Banque Publique d'Investissement, si è rafforzata l'offerta di aiuti pubblici e di finanziamenti per sostenere le aziende, in particolare quelle con meno di 5.000 dipendenti, nel loro sviluppo in Francia e per l'export.

Le autorità francesi intervengono in varie forme:

- > prestiti a tasso agevolato o senza interessi,
 - > sovvenzioni per l'investimento produttivo o nella R&S,
 - > riduzione dei prezzi immobiliari,
 - > esenzioni fiscali,
 - > esenzioni dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
 - > crediti d'imposta,
 - > pagamento delle spese (es. spese di formazione per nuovi dipendenti, ecc.),
 - > garanzie pubbliche,
 - > interventi di capitale.
- > Tali interventi avvengono a livello nazionale e degli enti locali.

I. AIUTI PER GLI INVESTIMENTI E LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO

Sono previsti vari incentivi finanziari per favorire gli investimenti delle imprese e la creazione di posti di lavoro. Sono disponibili aiuti per le spese d'investimento (edifici, terreni e attrezzature) sostenute in tre anni, oppure per i costi volti alla creazione di posti di lavoro legati all'investimento (retribuzioni e contributi stimati per 2 anni). I progetti d'investimento che ottengono gli aiuti devono rimanere nella stessa regione per cinque anni (grandi aziende) o per tre anni (PMI).

NB: tutte queste regole sono applicabili per gli aiuti concessi prima del 31 dicembre 2013, tenendo conto dei regolamenti europei.



L'assistenza di AFII

La rete dell'Agenzia francese per gli investimenti internazionali (AFII – *Agence Française pour les Investissements Internationaux*) aiuta gli

investitori esteri a individuare gli aiuti statali di cui possono usufruire i loro progetti e a preparare le richieste. L'Agenzia mette inoltre in contatto le

aziende estere con gli enti pubblici francesi (ministeri, autorità locali, agenzie, ecc.) preposti ad assistere tali investitori.

1. AIUTI PER GLI INVESTIMENTI E PER LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO PER LE GRANDI IMPRESE

I progetti d'investimento portati avanti da grandi aziende possono beneficiare di aiuti in determinate aree del paese (zone AFR), ad eccezione di determinati settori sensibili, non idonei (ad esempio siderurgia e fibre sintetiche). Il luogo è un fattore determinante per valutare gli aiuti disponibili.

Al di fuori delle aree di sviluppo, il supporto pubblico alle grandi aziende per i progetti d'investimento prevede un tetto massimo di € 200.000 per azienda in tre anni (supporto "de minimis"). Le PMI sono idonee al supporto per gli investimenti in tutto il paese, fino al 10-20% dell'investimento (a meno che il supporto "de minimis" non sia più vantaggioso).

1.1 Gli aiuti per gli investimenti destinati alle grandi aziende variano in base alle zone destinatarie degli aiuti comunitari a finalità regionale

In base alla carta degli aiuti a finalità regionale (aides à finalit  régionale –AFR) della Francia, approvata dalla Commissione Europea per il periodo 2007-2013, per le grandi imprese il limite previsto per gli aiuti   compreso tra il 10 e il 15% dell'investimento e per le PMI tra il 20 e il 35%. L'importo massimo degli aiuti per gli investimenti produttivi e per la creazione di posti di lavoro   calcolato in base alla dislocazione geografica dei progetti e alle dimensioni delle imprese beneficiarie. Se un progetto d'investimento supera i 50 milioni di euro, l'intervento statale deve essere ridotto, al fine di ottemperare alla normativa comunitaria (vedere riquadro sui grandi progetti).

Valutazione delle dimensioni di una societ  (escluso il settore agricolo)



1. DEFINIZIONE DI PMI (NORMATIVA COMUNITARIA)¹

→ Le aziende di **medie** dimensioni soddisfano tutti i seguenti criteri: meno di 250 dipendenti, fatturato annuale inferiore ai 50 milioni di euro o totale di bilancio inferiore ai 43 milioni di euro, senza partecipazione di controllo (25% delle azioni o dei diritti di voto) da parte di una grande azienda.

→ Le **piccole** aziende hanno meno di 50 dipendenti e un fatturato annuale o un totale di bilancio inferiore ai 10 milioni di euro. Anch'esse sono indipendenti da grandi aziende.
→ Per il calcolo del numero di dipendenti e dei criteri finanziari di un'azienda devono essere presi in considerazione anche i dati relativi a tutte le aziende detenute, diretta-

mente o indirettamente, per oltre il 25%. Le soglie relative ai dipendenti e alle finanze devono essere superate per 2 esercizi fiscali consecutivi, affin  che la societ  prenda o perda lo status di PMI.

2. DEFINIZIONE DI AZIENDA DI MEDIE DIMENSIONI

Le aziende di medie dimensioni (*entreprise de taille intermédiaire - ETI*) sono le societ  che hanno:

- fra 250 e 5.000 dipendenti;
- un totale di bilancio inferiore ai 2 miliardi di euro;
- un fatturato inferiore a 1,5 miliardi di euro.

→ In base alle normative sugli aiuti statali, le aziende di medie dimensioni sono soggette alle stesse norme delle aziende di grandi dimensioni

(tranne nel settore dell'industria agroalimentare) e sono idonee alle misure appositamente studiate dalla legge nazionale.

3. DEFINIZIONE DI GRANDE AZIENDA (NORMATIVA COMUNITARIA)

Le normative comunitarie sugli aiuti statali prevedono che una grande azienda sia una societ  che non soddisfi i suddetti criteri per le PMI.

Per maggiori informazioni:

¹Per maggiori informazioni, consultare la raccomandazione della Commissione europea del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle aziende piccolissime, piccole e medie.

1.2 Aiuti statali all'interno delle aree destinarie di aiuti a finalità regionale

Per ottenere l'importo massimo degli aiuti disponibili in una determinata area destinataria di aiuti (10-15% dell'investimento per le grandi aziende e fino al 35% per le PMI), le imprese possono accumulare diversi tipi di aiuti. Gli aiuti vengono erogati nella forma di sussidi o anticipi rimborsabili (da parte dello Stato o di enti locali), di sovvenzioni immobiliari o ancora di esenzioni fiscali/contributive. Ognuna di queste misure prevede le proprie condizioni. Nella maggior parte dei casi, possono essere richieste esclusivamente nelle aree regionali destinarie di aiuti. In ogni caso, possono essere disponibili alcune misure al di fuori di tali aree, con un tetto massimo di € 200.000 per azienda in tre anni, per le grandi aziende (ovvero il tetto massimo per le PMI).

► **Il premio per l'assetto territoriale (Prime d'aménagement du territoire - PAT) per l'industria e i servizi**

Il premio PAT «industria e servizi» è una sovvenzione concessa in funzione del numero di posti di lavoro creati. I premi vengono stabiliti caso per caso, tenendo conto delle caratteristiche di ogni progetto (numero di posti di lavoro creati e importo dell'investimento). Il tetto massimo previsto è di 15.000 euro per ogni posto di lavoro creato e può essere richiesto esclusivamente nelle aree regionali destinarie di aiuti (*vedere riquadro sul PAT*). Le richieste vengono esaminate dalla commissione interministeriale per gli aiuti ai luoghi di attività (*CIALA – Commission interministérielle des aides à la localisation des activités*).

► Lo scopo dello schema di prestito per lo sviluppo delle aziende, **aide à la réindustrialisation**, è quello di finanziare i progetti d'investimento in tutta la Francia (sistema di anticipo rimborsabile). Il progetto deve contribuire allo sviluppo dell'attività, al trasferimento, alla diversificazione, all'evoluzione della produzione o alla modernizzazione dei processi industriali; può essere associato al rilevamento di una società o stabilimento.



I grandi progetti

Un grande progetto prevede spese (conformi ai requisiti per gli aiuti) superiori a 50 milioni di euro. Viene realizzato in un periodo massimo di 3 anni da una o più imprese e costituisce un'unità economicamente indivisibile.

→ Gli Stati informano la Commissione Europea degli aiuti stanziati a

favore degli investimenti produttivi, se l'investimento è superiore a 50 milioni di euro.

→ Gli Stati notificano alla Commissione Europea i singoli aiuti con importo superiore a **11,25 milioni di euro nelle aree al 15% e a 7,5 milioni di euro nelle zone al 10%**.

In tal caso, per la ricezione dell'aiuto

statale è necessaria l'autorizzazione della Commissione Europea.

I grandi progetti d'investimento nelle zone destinarie degli aiuti a finalità regionale sono soggetti a riduzioni automatiche, in funzione delle dimensioni del progetto, come riportato di seguito:

Dimensioni dell'investimento	Plafond di aiuti autorizzato	Plafond in aree destinarie di aiuti a finalità regionale ridotti (Zones AFR réduites)	Plafond in aree destinarie di aiuti a finalità regionale normali (Zones AFR normales)
Fino a 50 milioni di euro	100% del plafond	10%	15%
Da 50 a 100 milioni di euro	50% del plafond	5%	7,5%
Oltre 100 milioni di euro	34% del plafond	3,4%	5,1%

Le spese che rientrano negli aiuti comprendono i costi dei fabbricati, delle attrezzature e delle macchine al netto delle imposte, più i costi per i progetti ingegneristici interni o esterni. Le spese per gli immobili non possono superare il 25% del budget totale d'investimento.

Gli aiuti prendono la forma di acconti rimborsabili non fruttiferi d'interessi. Gli acconti sono differiti per un periodo massimo di 2 anni dal completamento del programma e rimborsabili in rate trimestrali per cinque anni, salvo fatto il caso in cui il Ministero dell'Industria francese faccia un'eccezione, dopo aver esaminato il caso. Il CIALA è responsabile del riesame delle richieste.

► Aiuti degli enti locali

Gli enti locali possono offrire varie forme di sostegno ai progetti d'investimento delle imprese nelle aree destinate ai aiuti a finalità regionale: sussidi o integrazioni ai premi PAT, aiuti per l'immobiliare d'impresa su terreni e fabbricati (prezzi di acquisto ridotti, finanziamento dei progetti immobiliari nell'ambito di un contratto di locazione, ecc.), nei limiti previsti per gli aiuti regionali destinati all'area interessata (15-35% dell'investimento, in base alla dimensione dell'azienda). I contributi per la locazione sono limitati a 200.000 euro per impresa su un periodo di 3 anni (de minimis). Spetta agli enti locali attingere ai fondi europei disponibili nelle loro aree.

► Principali esenzioni fiscali e contributive

Le esenzioni fiscali e contributive hanno il vantaggio di essere applicate automaticamente, non appena l'impresa presenti i requisiti richiesti. Le esenzioni fiscali sono applicabili al contributo economico territoriale (CET) e/o all'imposta sulle società, oltre che all'imposta fondiaria:

► Le esenzioni dal contributo economico territoriale (CET – contribution économique territoriale) e/o dall'imposta fondiaria sono generalmente soggette ad autorizzazione da parte delle autorità locali, che stabiliscono la durata (tra 2 e 5 anni) e l'ammontare dell'esenzione concessa. Alcune esenzioni non richiedono l'autorizzazione da parte dagli enti locali e si applicano automaticamente per un periodo di 5 anni.

► Le esenzioni dall'imposta sulle società sono possibili in determinate aree, principalmente nelle zone soggette a ristrutturazione della difesa e nei cosiddetti bacini d'impiego da ridinamizzare, con una durata di 7 anni. Le società create appositamente per rilevare un'attività industriale in difficoltà beneficiano dell'esenzione per 2 anni.

► Le esenzioni dai contributi previdenziali prevedono una riduzione dei contributi versati dal datore di lavoro; i progetti d'investimento devono essere localizzati in zone oggetto di particolari ristrutturazioni economiche. Qualora i progetti fossero localizzati sia

Condizioni d'idoneità e importo dell'aiuto alla reindustrializzazione



	OPERAZIONI IDONEE		Importo massimo del prestito
	Ampliamento e creazione di attività industriali o di servizi all'industria	Investimenti di competitività nelle attività industriali o nei servizi all'industria	
PMI e imprese di medie dimensioni	Almeno 5 milioni di euro d'investimento e creazione di 25 posti di lavoro in 36 mesi	Almeno 10 milioni di euro d'investimento e creazione di 25 posti di lavoro mantenuti per 36 mesi	30% dell'investimento idoneo ⁽¹⁾
Grandi aziende	Almeno 50 milioni di euro d'investimento e creazione di 100 posti di lavoro in 36 mesi	-	15% dell'investimento idoneo ⁽¹⁾

⁽¹⁾ In ogni caso, l'importo del prestito non potrà superare :

• 10 milioni di euro per azienda • € 100.000 per posto di lavoro creato • l'importo dei fondi propri dell'azienda beneficiaria • il tetto massimo comunitario per gli aiuti pubblici, applicabile all'equivalente sovvenzione lordo.

in aree destinarie di aiuti a finalità regionale, sia in queste aree di sviluppo prioritario, le esenzioni dai contributi previdenziali potrebbero essere combinate con le iniziative di cui sopra, all'interno delle aree previste a livello comunitario. Altrimenti, il totale degli aiuti pubblici è limitato a 200.000 euro per impresa su un periodo di tre anni ("de minimis").

► Gli interventi delle società di conversione delle aziende pubbliche

Vari grandi gruppi industriali pubblici hanno creato società di conversione, al fine di favorire lo sviluppo economico nelle loro regioni. Queste società sostengono i nuovi investitori mediante: prestiti a medio e lungo termine, tassi d'interesse inferiori a quelli di mercato, prestiti non garantiti e fondi d'investimento a capitale proprio attraverso l'acquisizione di partecipazioni minoritarie e temporanee.

2. AIUTI PER GLI INVESTIMENTI E PER LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO AL DI FUORI DELLE ZONE DESTINATARIE DI AIUTI A FINALITÀ REGIONALE

Nel resto della Francia, le PMI possono beneficiare di aiuti agli investimenti produttivi. Il tetto massimo degli aiuti è fissato al 10% per gli investimenti delle medie imprese e al 20% per le piccole imprese (oppure 200.000 euro in 3 anni, se l'importo percentuale è inferiore). Se dietro al progetto c'è una grande azienda, l'aiuto ha un tetto massimo di € 200.000 per azienda in tre anni:

► Aiuti agli investimenti delle PMI: lo Stato francese e le autorità regionali hanno la possibilità di concedere sussidi alle piccole e medie imprese per l'acquisto di attrezzature ad alto contenuto tecnologico. Tale aiuto è disponibile per tutto il territorio, ma è intensificato nelle aree destinarie di aiuti a finalità regionale.



Il premio per l'assetto territoriale (*Prime d'aménagement du territoire - pat*) per l'industria e i servizi

I premi PAT sono disponibili per le imprese che creano, ampliano, convertono o rilevano attività esistenti.

CRITERI D'IDONEITÀ:

1. In caso di creazione di aziende, gli investimenti nel sito oggetto del premio devono prevedere:

- a) la creazione netta di almeno 25 posti di lavoro permanenti e un investimento beneficiario del premio superiore a 5 milioni di euro, oppure
- b) la creazione netta di almeno 50 posti di lavoro permanenti e un investimento beneficiario del premio inferiore a 5 milioni di euro.

2. In caso di ampliamento o di variazione delle attività esistenti, gli investimenti nel sito beneficiario del premio devono soddisfare una delle

condizioni seguenti:

- a) creazione netta di almeno 25 posti di lavoro permanenti e aumento di almeno il 50% dell'organico dell'impresa presso il sito in questione;
- b) creazione netta di almeno 50 posti di lavoro permanenti;
- c) investimenti conformi ai criteri richiesti pari ad almeno 10 milioni di euro.

3. I premi PAT possono essere disponibili per i rilevamenti di attività esistenti, a patto che vengano soddisfatte tutte e tre le condizioni elencate di seguito:

- a) grave degrado del mercato del lavoro locale;
- b) il rilevamento previsto ristabilirà strutturalmente e in modo sostenibile la competitività dell'impresa e contri-

buirà alla diversificazione dei suoi sbocchi;

c) il rilevamento prevedrà la conservazione di almeno 80 posti di lavoro e la realizzazione d'investimenti conformi per almeno 5 milioni di euro (escluso rilevamento di capitale). L'importo del premio concesso non potrà superare il capitale proprio dell'impresa beneficiaria e i conti correnti degli eventuali partner, congelati per tutta la durata del programma d'investimento.

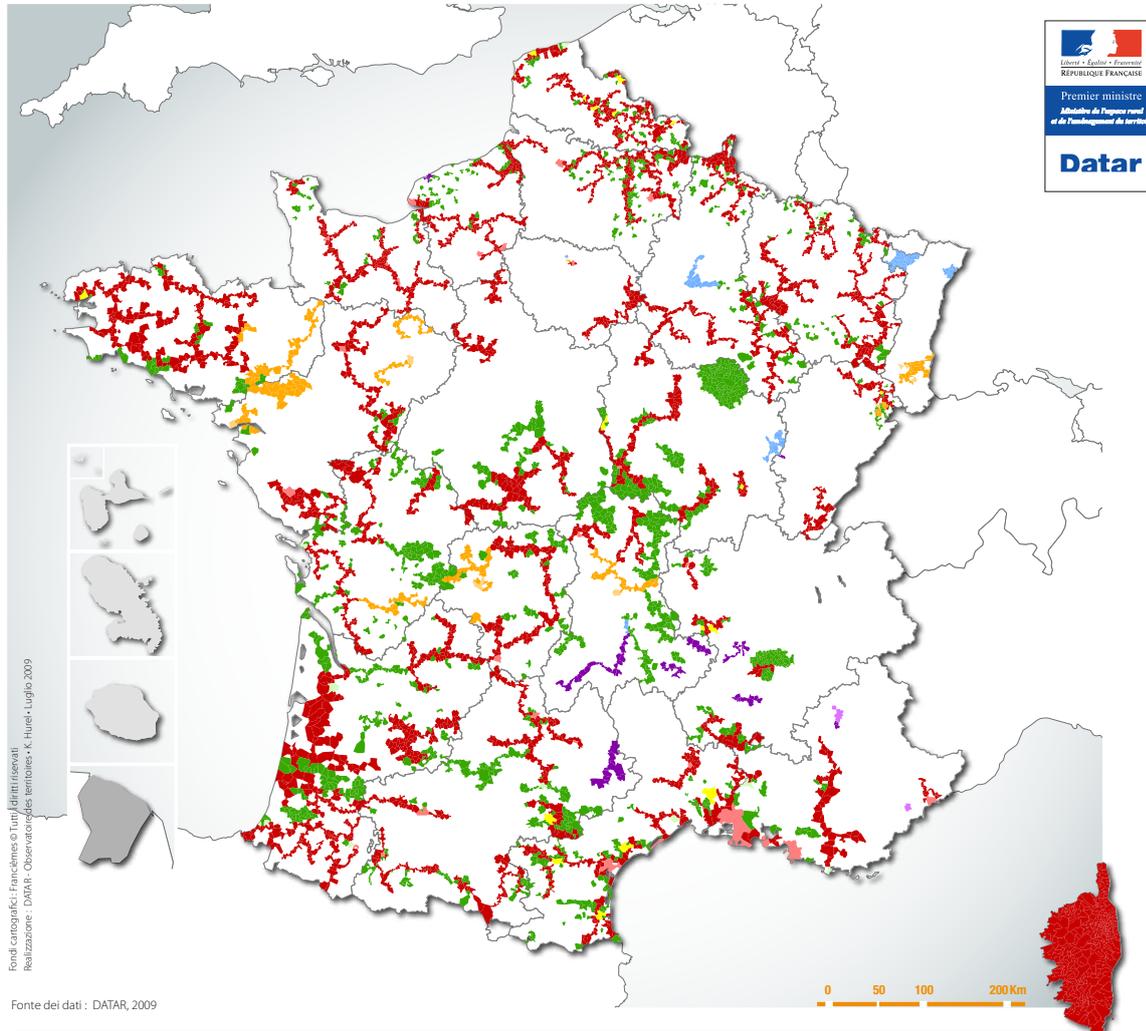


Per maggiori informazioni:

Decreto n. 2007-809 dell'11 maggio 2007 relativo alla concessione di premi (PAT) per l'industria e i servizi (elenco dei codici NAF nel decreto del 3 marzo 2010). La documentazione necessaria per le richieste di aiuti, che comprende una lettera d'intenti e un modulo, può essere scaricata dal sito web del DATAR.

Carta degli aiuti a finalità regionale

(Decreto del 27 luglio 2009 modificante il decreto n. 2007-732 del 7 maggio 2009)



Fondi cartografici: Franceries © Turf/digitalrisseval
 Realizzazione: Ddrit - Observatoires territoriaux - A. Huel - Luglio 2009

Fonte dei dati : DATAR, 2009

Zone permanenti (2007-2013) non limitate alle PMI

A tasso normale

Tasso di aiuti alle grandi imprese: 15%
 Tasso di aiuti alle medie imprese: 25%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 35%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

A tasso ridotto

Tasso di aiuti alle grandi imprese: 10%
 Tasso di aiuti alle medie imprese: 20%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 30%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

Zone permanenti (2007-2013) limitate alle PMI

A tasso normale

Tasso di aiuti alle medie imprese: 25%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 35%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

A tasso ridotto

Tasso di aiuti alle medie imprese: 20%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 30%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

Zone transitorie [2007-2008]

Tasso di aiuti alle grandi imprese: 10%
 Tasso di aiuti alle medie imprese: 20%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 30%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

Area eleggibile:
 parzialmente per le zone permanenti a tasso normale e non limitate alle PMI e parzialmente per le zone transitorie

Territori d'oltreoceano completamente eleggibili e non limitati alle PMI [2007-2013]

A tasso normale

Tasso di aiuti alle grandi imprese: 50%
 Tasso di aiuti alle medie imprese: 60%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 70%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

A tasso maggiorato

Tasso di aiuti alle grandi imprese: 60%
 Tasso di aiuti alle medie imprese: 70%
 Tasso di aiuti alle piccole imprese: 80%

Area eleggibile:
 parzialmente completamente

Per maggiori informazioni:

Per scoprire se il proprio progetto d'investimento si trova in un'area per cui sono previsti aiuti finanziari, consultare il modulo per comune del DATAR (www.territoires.gouv.fr).

- Aiuti per gli acquisti immobiliari per le PMI o per le grandi aziende (tranne per l'Ile de France, ad eccezione delle aree urbane sensibili (ZUS) e delle aree di rigenerazione rurale (ZRR))
- Gli aiuti possono anche essere stanziati dal Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) se il programma operativo, negoziato regione per regione, è stato approvato dalla Commissione Europea.
- Prestiti e garanzie per le PMI e/o per le aziende di medie dimensioni, a seconda del progetto dell'impresa: per esempio, le PMI e le aziende con meno di 500 dipendenti (di proprietà di società di medie dimensioni) possono ottenere un prestito senza garanzie a tasso agevolato: il prêt de revitalisation des territoires (PRT). I PRT sono studiati per supportare i programmi d'investimento che creino o mantengano dei posti di lavoro (per sviluppare le attività, rilevare delle strutture, effettuare grosse modifiche ai processi produttivi, rilevare stabilimenti, diversificare la produzione o aumentare il capitale di esercizio), nelle aree che rientrano in questa misura, su richiesta del Prefetto (v. zone per il fondo nazionale di rigenerazione dei territori). I prestiti vanno da € 100.000 a 1 milione di euro, per un periodo massimo di 10 anni e devono essere associati a un finanziamento esterno (regola del cofinanziamento).

II. AIUTI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'ASSUNZIONE DI PERSONALE

Lo Stato ha sviluppato vari strumenti per offrire alle imprese incentivi finanziari volti a favorire la creazione di posti di lavoro e la formazione dei dipendenti.

1. AIUTI PER LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO

1.1 Aiuti statali per l'impiego

Le imprese di tutte le dimensioni possono ricevere aiuti per la creazione di posti di lavoro, indipendentemente dal progetto d'investimento.

Le principali forme di aiuto in questo ambito sono:

- Esenzione o sgravio sui contributi previdenziali, in particolare in determinate aree destinarie di aiuti a finalità regionale: aree di rigenerazione urbana (ZRU), aree di rigenerazione rurale (ZRR), aree franche urbane (ZFU), aree di ristrutturazione della difesa (ZRD) e, dal primo gennaio 2007, bacini d'impiego da ridinamizzare (BER);
- Contratti di lavoro sovvenzionati, che possono essere indirizzati a specifici dipendenti e, in base al contratto, possono portare a esenzioni su contributi e/o premi (ad esempio i contratti di professionalizzazione, il contratto unico d'inserimento o il contratto di generazione).

1.2 Incentivi per l'impiego

- Alcuni premi e sgravi sui contributi previdenziali dipendono dalla categoria del dipendente assunto. Sono concessi in modo automatico e indipendentemente dagli incentivi agli investimenti descritti sopra. A tal proposito, lo **sgravio sui contributi previdenziali per le fasce salariali basse** consente alle imprese di ottenere un'esenzione dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, sulle retribuzioni orarie inferiori al 160% dello SMIC. In tal modo, l'aliquota dei contributi a carico del datore di lavoro arriva a circa il 21% sullo SMIC.
- Nel 2013 è stato creato un **credito d'imposta per la competitività e l'impiego** (CICE – crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) al 4% della massa salariale inferiore a 2,5 SMIC. A partire dal 2014, l'aliquota verrà portata al 6%.

2. AIUTI PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Rafforzare le competenze della forza lavoro è una delle priorità della Francia. Sono disponibili vari programmi di sostegno finanziario, volti a incentivare iniziative di formazione aziendale.

Questi programmi possono coprire parte dei costi legati alla formazione, tra cui i compensi per i formatori, le spese di trasferta per i formatori e i partecipanti, altre spese generali, l'ammortamento delle attrezzature necessarie per la formazione, i costi per i servizi di consulenza relativi alla comunicazione e i costi per il personale che prende parte ai corsi.

Per beneficiare del massimo degli aiuti destinati ai programmi di formazione, le imprese di tutte le dimensioni possono ricorrere alle varie forme di sostegno descritte di seguito:

- ▶ aiuti dagli enti locali;
- ▶ il Fondo Nazionale per il Lavoro (*Fond national pour l'emploi – FNE*), destinato alle aziende in difficoltà economiche, i cui dipendenti hanno urgente necessità di formazione. L'unità territoriale competente può sostenere vari tipi di azioni:
 - le iniziative di formazione: 50-1.200 ore di formazione teorica e pratica;
 - le iniziative di adattamento al posto di lavoro, della durata di almeno 120 ore improduttive;
- ▶ i fondi europei stanziati tramite le regioni: il Fondo Sociale Europeo e il Fondo europeo di sviluppo regionale possono coprire parte delle spese operative legate alla formazione, delle spese per la retribuzione del personale che prende parte agli eventi di formazione e delle spese accessorie. Le iniziative possono essere cofinanziate tramite il supporto pubblico, fino al 50%;
- ▶ il credito d'imposta per spese di formazione del personale dirigente delle PMI: applicabile a singoli imprenditori, dirigenti, amministratori delegati e direttori di PMI. Il credito d'imposta è limitato a 40 ore di formazione l'anno. A seconda delle circostanze, può essere compensato con l'imposta sul reddito o con l'imposta sulle società;

- ▶ i contratti di sviluppo professionale EDEC: le imprese possono anche rivolgersi alle organizzazioni professionali di settore o alle organizzazioni interprofessionali, per ricevere supporto tecnico e finanziario a copertura di una percentuale delle spese per la formazione, tra il 25 e l'80%;
- ▶ le aziende possono anche ricevere un supporto alla formazione per i futuri dipendenti attraverso il Pôle Emploi. L'iniziativa di formazione precedente all'assunzione (*action de formation préalable à l'embauche – AFPE*) e il programma operativo di assunzione (*programme opérationnel d'embauche – POE*) sono sussidi al finanziamento della formazione, che vengono versati ai datori di lavoro dopo l'assunzione (*in base a determinate condizioni*):

- supporto fino a €5 nette all'ora per la formazione interna, fino a € 2.000 per dipendente;
- supporto fino a €8 nette all'ora per formazione esterna, fino a € 3.200 per 400 ore di formazione per dipendente.

L'AFPE e il POE vengono concessi a discrezione del Pôle Emploi. Questi contributi possono essere completati dal finanziamento dell'organismo paritario OPCA (*organisme paritaire collecteur agréé*) dal quale dipende l'azienda, per coprire tutti o parte dei costi di formazione.

Qualora l'importo dell'aiuto concesso a un'impresa sia superiore a 2 milioni di euro, occorre presentare notifica alla Commissione Europea.

Le percentuali degli aiuti alla formazione



	GRANDI AZIENDE	PMI
Formazione specifica: formazione che prevede un insegnamento direttamente applicabile alla mansione del dipendente, fornendo delle qualifiche che non sono trasferibili ad altre aziende o ad altri settori di lavoro. Viene concessa una maggiorazione di 10 punti quando la formazione viene dispensata a lavoratori sfavoriti o portatori di handicap.	25%	35%
Formazione generale: formazione che prevede un insegnamento che non è applicabile esclusivamente al posto di lavoro attuale o al futuro posto di lavoro del dipendente nell'azienda, ma che fornisce delle qualifiche ampiamente trasferibili ad altre aziende o ad altri settori di lavoro e migliora quindi sostanzialmente la possibilità del dipendente di trovare un impiego. Viene concessa una maggiorazione di 10 punti quando la formazione viene dispensata a lavoratori sfavoriti o portatori di handicap.	50%	70%

III. AIUTI PER L'INNOVAZIONE, LA RICERCA E LO SVILUPPO

La Francia dispone di un sistema estremamente favorevole per incentivare le aziende a portare avanti delle attività di ricerca e sviluppo, nonché per sviluppare le capacità d'innovazione.

Gli incentivi statali per il sostegno all'innovazione, alla ricerca e allo sviluppo delle aziende sono rappresentati principalmente dal credito d'imposta per la ricerca. Tale credito è calcolato sul 30% delle spese annuali per la ricerca, sulle operazioni di R&S effettuate in Francia. Dal 2016, questo credito d'imposta è stato esteso alle spese d'innovazione delle PMI, nel limite di 0,4 milioni di euro. Inoltre, lo status di giovane azienda innovativa (JEI) consente di beneficiare di particolari vantaggi, per favorirne lo sviluppo in Francia (sgravi fiscali, esenzione dai contributi previdenziali, esenzione dall'imposta sulle plusvalenze da cessione di quote sociali).

Oltre a questo ambiente fiscale estremamente incentivante, le autorità francesi hanno creato, in ambito comunitario, degli incentivi pubblici mirati, destinati ai progetti di R&S, cui partecipano vari ministeri (in particolare quello dell'economia, dell'industria, della ricerca e dell'ambiente) e vari organismi pubblici (la BPI, l'Agenzia Nazionale per la Ricerca - Agence Nationale pour la Recherche, OSEO e altri). Anche gli enti regionali e locali possono offrire ulteriori sussidi in questo campo.

Queste misure contribuiscono a finanziare progetti aziendali di R&S in tutta la Francia.

1. AIUTI PER LA R&S DISPONIBILI IN TUTTA LA FRANCIA

I sussidi possono coprire una parte delle spese per la R&S, tra cui quelle per il personale, l'acquisto di attrezzature, la ricerca contrattuale, la proprietà intellettuale e i brevetti, nonché le spese generali. L'entità degli aiuti dipende dal livello di R&S: ricerca fondamentale, ricerca industriale o sviluppo sperimentale. Le sovvenzioni pubbliche destinate alle grandi imprese che conducono progetti di R&S collaborativi possono coprire fino al 40% del costo totale.

2. SUPPORTO PUBBLICO ESISTENTE PER I PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO

Per beneficiare al massimo degli aiuti destinati ai programmi di ricerca e sviluppo, le imprese possono ricorrere alle varie forme di sostegno, descritte di seguito:

- ▶ premi di sviluppo regionale (Prime à l'aménagement du territoire –PAT) per ricerca, sviluppo e innovazione, che possono arrivare a 15.000 euro per ogni posto di lavoro creato o coinvolto nel progetto di R&S (o 25.000 euro per posto di lavoro nel caso dei progetti cooperativi). Tali premi vengono concessi per i progetti di R&S che portino alla creazione netta di almeno 20 posti di lavoro permanenti o che presentino una spesa di almeno 7,5 milioni di euro;
- ▶ sovvenzioni del Ministero dell'Industria (Fondo per la competitività delle imprese; linea strategica di R&S per progetti internazionali ad alto valore aggiunto);
- ▶ aiuto di OSEO alle PMI e alle aziende di medie dimensioni con sovvenzioni, anticipi rimborsabili o assistenza per il reclutamento di personale per R&S;
- ▶ aiuti dell'Agenzia Nazionale per la Ricerca (Agence Nationale de la Recherche) a sostegno dello sviluppo della ricerca fondamentale e applicata, delle partnership pubblico-privato e della divulgazione dei risultati della ricerca pubblica a imprese e industria. L'Agenzia opera in base a un sistema di bandi specifici;
- ▶ il sostegno degli enti locali per i progetti di R&S può prendere la forma di sovvenzioni, prestiti e anticipi a tasso zero, o a tassi inferiori alla media del mercato obbligazionario, abbuoni degli interessi, a tassi compresi tra lo zero e la media del mercato obbligazionario;
- ▶ aiuti della ADEME (Agenzia dell'Ambiente e della Gestione dell'Energia) per progetti di R&S, in particolare per gli studi di fattibilità;
- ▶ gli aiuti per l'innovazione dei processi e dell'organizzazione nel settore dei servizi possono essere concessi dagli enti locali e dal DATAR. I limiti previsti ammontano al 15% delle spese per le grandi aziende (che possono beneficiarne soltanto in caso di collaborazione con una PMI), al 25% per le medie imprese e al 35% per le piccole imprese;

la Francia ha creato il programma Investissements d'avenir (investimenti per il futuro), che prevede uno stanziamento di 35 miliardi di euro a favore della ricerca e dello sviluppo. Tali crediti sono gestiti da vari organismi (OSEO/BPI, Ademe, ecc.) e possono essere conferiti nell'ambito di gare tese a sostenere di programmi di eccellenza, sotto forma di sovvenzioni dirette, di anticipi rimborsabili o d'interventi con fondi propri o quasi propri. È possibile avere informazioni sulle gare in corso sul sito Internet <http://investissement-avenir.gouvernement.fr/>

IV. AIUTI PER GLI INVESTIMENTI CHE SALVAGUARDANO L'AMBIENTE

Le autorità francesi possono concedere sovvenzioni per investimenti in materia di tutela ambientale. Tali sussidi possono coprire fino al 50% delle spese per le grandi aziende e fino al 60% per le piccole e medie imprese (PME – petites et moyennes entreprises). In linea di principio, l'importo della sovvenzione viene calcolato in base ai costi addizionali d'investimento risultanti dalla tutela dell'ambiente. In base al tipo di misura, gli eventuali profitti e costi operativi associati agli ulteriori investimenti potrebbero dover essere dedotti da questa base.

I sistemi esistenti per gli aiuti di Stato ai progetti di R&S

		GRANDI AZIENDE (> 250 DIPENDENTI) (IN %)	MEDIE IMPRESE PMI (IN %)	PPICCOLE IMPRESE PMI ≤ 50 DIPENDENTI (IN %)
Fondi per progetti di R&S	Ricerca fondamentale	100	100	100
	Ricerca industriale	50	60	70
	Ricerca industriale che prevede la cooperazione transfrontaliera tra imprese, con la partecipazione di almeno una PMI o un ente di ricerca o la divulgazione dei risultati.	65	75	80
	Sviluppo sperimentale	25	35	45
	Sviluppo sperimentale che prevede la cooperazione transfrontaliera tra imprese, con la partecipazione di almeno una PMI o un ente di ricerca	40	50	60
Fondi per studi di fattibilità tecnica	Studi preparatori per attività di ricerca industriale	65	75	
	Studi preparatori per attività di sviluppo sperimentale	40	50	

Gli investimenti interessati sono relativi a terreni, edifici, impianti e attrezzature, volti a ridurre l'inquinamento e a salvaguardare l'ambiente. Possono anche essere prese in considerazione le spese sostenute per trasferimenti di tecnologie, nella forma di acquisizione di licenze o di conoscenze tecniche, brevettate e non brevettate.

L'entità degli aiuti dipende dal tipo d'investimento per la tutela ambientale:

- le PMI possono ricevere fino al 10-15% per un periodo di tre anni, per realizzare investimenti volti a conformarsi anticipatamente alle norme comunitarie;
- le aziende possono anche ricevere aiuti per il processo decisionale (pre-diagnostica, diagnostica e studio del progetto) in varie aree, tra cui i rifiuti, l'inquinamento atmosferico, il controllo del rumore, l'efficienza energetica, le energie rinnovabili, i siti e i terreni inquinati, i trasporti, ecc.;

► le imprese, a seconda delle loro dimensioni, possono ricevere aiuti che coprono il 35-55% dell'investimento, qualora superino le norme comunitarie applicabili;

► tre tipi d'investimento possono beneficiare di percentuali più alte: gli investimenti in materia di risparmio energetico, di produzione combinata di calore ed elettricità e di energie rinnovabili;

► infine, gli investimenti a favore delle energie rinnovabili che assicurano l'approvvigionamento di un'intera comunità possono beneficiare di aiuti che coprono fino al 50% delle spese totali.

Tra le agenzie governative e gli altri enti pubblici che possono erogare aiuti per investimenti ambientali figurano l'Agenzia dell'Ambiente e della Gestione dell'Energia (*Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie- ADEME*), l'Agenzia dell'Acqua (*Agence de l'Eau*) e i fondi di garanzia per gli investimenti in materia di risparmio energetico ed energie rinnovabili (FOGIME e FIDEME).



Aiuti per la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione nei poli di competitività

I poli di competitività riuniscono le società del settore industriale, scientifico e pubblico che lavorano nella stessa regione. Essi sono fonte d'innovazione, in quanto la loro prossimità avvantaggia la diffusione delle informazioni e delle competenze, facilitando dunque la nascita di progetti innovativi. Aumentano anche l'attrattiva della Francia per gli investitori, dato il profilo internazionale generato da una tale concentrazione di stakeholder.

Le imprese che fanno parte di uno dei poli di competitività della Francia e che conducono un progetto di R&S approvato da tale polo possono avere diritto a sussidi stanziati da organizzazioni pubbliche che sostengono le attività di ricerca, sviluppo e innovazione. Tali sussidi, concessi dagli enti pubblici che si occupano di R&S, prevedono un'aliquota specifica per i poli di competitività: i sussidi vengono infatti portati dal 25% al 40% del progetto di R&S.

Le imprese che si trovano all'interno di una zona R&S di un polo di competitività possono anche beneficiare, con l'approvazione degli enti locali, di esenzioni dal contributo economico territoriale e dall'imposta fondiaria sulle proprietà costruite, per un periodo di 5 anni, con il tetto massimo di € 200.000 per azienda su tre anni.

Convenzioni cifre: contratti di lavoro sovvenzionati per la R&S

I contratti CIFRE (*Conventions Industrielles de Formation par la Recherche*) offrono ai giovani dottorandi la possibilità di preparare la

tesi di dottorato in azienda, ricevendo un contributo annuale forfettario di 14.000 euro. Questi contratti sono gestiti dall'Associazione nazio-

nale della ricerca tecnica (Association Nationale de la Recherche Technique - ANRT).

OSEO

OSEO FINANZIA L'INNOVAZIONE E LA CRESCITA DELLE AZIENDE

OSEO è stata incaricata dallo Stato francese di contribuire alla crescita delle aziende e alla loro competitività*. OSEO interviene in alcuni «progetti a rischio», in cui il mercato presenta delle carenze. L'azienda pubblica assume quindi una posizione neutra ed è partner degli enti bancari e finanziari. OSEO lavora in tre settori complementari, offrendo dei finanziamenti adeguati alle necessità delle aziende.

1. Il finanziamento dei progetti innovativi delle aziende

Attraverso la sua attività di “finanziamento dell'innovazione”, OSEO propone delle soluzioni per il finanziamento del primo stadio dei programmi di ricerca e sviluppo, sotto forma di Prestiti a Tasso Zero, di anticipi rimborsabili o di sovvenzioni.

Nella fase successiva dei programmi, OSEO condivide il rischio con le banche e i fondi di capitale di rischio. Questa condivisione può portare a un prestito «mezzano», il Contrat de Développement Innovation (Contratto di sviluppo dell'innovazione), una garanzia specifica con un eventuale ulteriore contributo delle collettività territoriali, oppure, dal 2013, al nuovo Prêt pour l'Innovation (Prestito per l'innovazione) in fase di lancio industriale e commerciale.

Per i progetti di collaborazione, OSEO, tramite il programma “Innovation Stratégique Industrielle” (ISI - Innovazione strategica industriale), propone un contributo d'importo massimo pari a 10M€ per progetto.

Altro punto di forza: OSEO fornisce la qualifica “entreprise innovante” (azienda innovativa), che dà accesso agli investimenti dei Fonds Communs de Placement dans l'Innovation (FCPI – Fondi comuni d'investimento nell'innovazione). OSEO si occupa dell'interpello fiscale, per spingere il CIR (credito d'imposta sulla ricerca) presso le aziende e propone anche un prefinanziamento specifico per le PMI che affrontano delle spese che rientrano nel CIR (pari all'80% dell'importo dichiarato durante l'esercizio precedente).

2. La garanzia dei finanziamenti bancari

Il secondo compito di OSEO è quello di garantire i finanziamenti bancari e gli interventi degli enti con fondi propri. Obiettivo: facilitare l'accesso dei progetti più a rischio al credito bancario e al capitale di rischio. OSEO offre quindi alle banche una riduzione del rischio, pari al 40-70% in base al tipo di progetto finanziato.

Nell'ambito del Pacte national pour la croissance, la compétitivité e l'emploi (patto nazionale per la crescita, la competitività e il lavoro) e grazie a un fondo di garanzia ad hoc, OSEO propone anche la possibilità di aumentare la liquidità alle piccolissime imprese e alle PMI sane. Con i partner bancari, saranno mobilitati 500 milioni di euro nel 2013.

3. Il finanziamento congiunto con le banche

OSEO completa l'offerta delle banche attraverso una gamma di prestiti a medio e lungo termine e di leasing, nonché di prestiti “mezzani” destinati a

finanziare degli investimenti immateriali. Si tratta di “crediti pazienti”, fino a 3 milioni di euro, senza garanzia, con ammortamento differito, assimilati a dei fondi propri.

OSEO interviene anche nel finanziamento a breve termine dei crediti verso clienti, insieme alle banche. Vengono finanziati i crediti dei committenti sia pubblici che privati. In questo ambito, OSEO offre, dal 2013, il prefinanziamento del Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE - credito d'imposta per la competitività e il lavoro). Permette agli imprenditori di ottenere subito l'effetto liquidità del CICE, senza attendere giugno 2014, data di pagamento dell'imposta per l'esercizio 2013.

Maggiori mezzi per il settore internazionale, l'energia-ambiente e i fondi propri

OSEO svolge un ruolo importante nel finanziamento dell'internazionalizzazione delle aziende, con prodotti come la Garantie à l'International (garanzia internazionale), il Contrat de Développement International (contratto di sviluppo internazionale) e il Prêt pour l'Export (prestito per l'esportazione), con un tetto massimo di rischio pari a 1,5M€.

OSEO finanzia anche i settori del futuro, come i programmi relativi alle biomasse e alla metanizzazione, legati all'eolico e al fotovoltaico. Il prestito eco-energia, destinato alle aziende più piccole, è stato lanciato con successo nel 2012.

Gli impegni per il 2013

Il 2013 è l'anno della creazione della Banque

Publique d'Investissement, nata dall'unione delle attività di finanziamento di OSEO e delle attività per i fondi propri della Caisse des Dépôts: FSI, FSI Régions**, CDC Entreprises e Innovation Capital. Forza importante al servizio della competitività e del lavoro, la BPI finanzia l'innovazione, l'avviamento, lo sviluppo, l'internazionalizzazione, il cambiamento e il trasferimento delle aziende. Con un capitale di oltre 20 miliardi di euro, la BPI lavorerà a stretto contatto con le parti abituali delle aziende, fra le quali le regioni svolgeranno un ruolo di primo piano.

** OSEO sostiene le aziende indipendenti fino a 5.000 dipendenti.*

*** Dotato di 350M€, FSI Régions è uno strumento potente ed efficace, dedicato al rafforzamento dei fondi propri delle PMI.*

FRANÇOIS DROUIN,

Presidente e Direttore Generale di OSEO



ALLEGATI

Glossario	104
Contatti utili	106
Sedi dell'AFII nel mondo	108
Rete di Partner AFII	110

GLOSSARIO

Di seguito, proponiamo un elenco dei termini francesi che le aziende estere incontreranno quando vorranno insediare la propria attività in Francia, seguiti da una breve spiegazione in italiano. Ricordiamo ai lettori che gli equivalenti dei termini tecnici sono forniti a titolo indicativo, poiché talvolta non hanno la stessa valenza dei termini francesi. Per maggiori chiarimenti, non esitate a contattare AFII.

A

Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle → Attività commerciale, imprenditoriale o industriale

Activité professionnelle salariée → Lavoro dipendente

Aides à finalité régionale → Contributi regionali

Autorisation provisoire de travail → Permesso di lavoro temporaneo

B

Bail commercial → Leasing commerciale

Bail professionnel → Leasing professionale

Bureau de liaison → Ufficio di collegamento

C

Carte de séjour mention «commerçant» → Permesso di soggiorno per «attività commerciale»

Carte de séjour mention «salarié en mission» → Permesso di soggiorno per «dipendente in missione»

Carte de séjour mention «scientifique» → Permesso di soggiorno per «attività scientifica»

Carte de séjour mention «compétences et talents» → Permesso di soggiorno per «competenze e talenti»

Carte de résident pour «contribution économique exceptionnelle» → Permesso di soggiorno permanente per «contributo economico eccezionale»

Cadre dirigeant → Quadro dirigente

Cadre de haut niveau → Quadro superiore

Centre des impôts → Agenzia delle entrate

Centre d'affaires → Centro d'affari

Changement de statut → Variazione di stato

Code du Travail → Codice del lavoro

Comité d'entreprise → Comitato aziendale

Commune → Comune

Contrat à durée indéterminée (CDI) → Contratto a tempo indeterminato

Contrat à durée déterminée (CDD) → Contratto a tempo determinato

Conseil d'administration → Consiglio di amministrazione

Conseil de surveillance → Collegio sindacale

Contribution économique territoriale (CET) → Contributo economico territoriale

Convention collective → Contratto collettivo

Convention fiscale → Convenzione fiscale

Convention de sécurité sociale → Convenzione per la previdenza sociale

Crédit d'impôt recherche → Credito d'imposta per la ricerca e lo sviluppo

Déclaration unique d'embauche → Dichiarazione unica di assunzione

D

Décret → Decreto

Département → Département (i département corrispondono alle regioni italiane)

Détachement / salarié détaché → Distacco/dipendente distaccato

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECTE → Direzione regionale delle aziende, della concorrenza, del consumo, del lavoro e dell'impiego

Dirigeant → Dirigente

Entreprise individuelle → Impresa individuale

Entreprise de taille intermédiaire (ETI) → Azienda di medie dimensioni

Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) → Azienda unipersonale a responsabilità limitata

E

Expatriation / Expatrié → Espatrio/espatriato

Extrait K-bis → Certificato di registrazione dell'azienda, K-bis

G

Gérant → *Manager*

Greffe du tribunal de commerce → *Cancelleria del Tribunale di Commercio*

Groupement d'intérêt économique (GIE) → *Gruppo d'interesse economico*

I

Impatrié → *Rimpatriato, status fiscale concesso ai dipendenti espatriati in Francia, a determinate condizioni*

Impôt sur les sociétés (IS) → *Imposta sulle società*

Impôt de solidarité sur la fortune (ISF) → *Imposta di solidarietà sul patrimonio*

Inspection du Travail → *Ispettorato del lavoro*

Installation classée → *Installazione classificata*

M

Mairie → *Sindaco*

Mandataire social → *Rappresentante legale*

O

Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) → *Ufficio francese per l'immigrazione e l'integrazione*

P

Personne morale → *Persona giuridica*

Personne physique → *Persona fisica*

Plan social → *Piano sociale*

Pôle emploi → *Ufficio di collocamento*

Prestation de service → *Prestazione di servizi*

Procédure d'introduction → *Procedura di ammissione*

Préfecture → *Prefettura*

Prime à l'aménagement du territoire (PAT) → *Premio per l'assetto territoriale*

Prud'hommes → *Tribunale del lavoro*

R

Récépissé → *Ricevuta*

Région → *Regione (v. Département)*

Registre du commerce et des sociétés (RCS) → *Registro delle imprese*

Résidence fiscale → *Residenza fiscale*

S

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) → *Salario minimo di sviluppo*

Salarié → *Dipendente*

Sécurité sociale → *Previdenza sociale*

Service des impôts des entreprises (SIE) → *Servizio imposte aziendali*

Société anonyme (SA) → *Società per azioni*

Société à responsabilité limitée (SARL) → *Società a responsabilità limitata*

Société civile → *Società non commerciale*

Société en commandite par actions → *Società in accomandita per azioni*

Société en nom collectif → *Società in nome collettivo*

Société par actions simplifiée (SAS) → *Società per azioni semplificata*

Stagiaire → *Stagista*

T

Taxe d'habitation → *Imposta sugli immobili*

Taxe foncière → *Imposta fondiaria*

Taxe sur la valeur ajoutée → *Imposta sul valore aggiunto*

Travailleur temporaire → *Lavoratore temporaneo*

V

Visa de circulation → *Visto di circolazione*

Visa court séjour → *Visto per soggiorno breve*

Visa de long séjour → *Visto per soggiorno lungo*

Visa de long séjour valant titre de séjour → *Visto per soggiorno lungo, che vale come permesso di soggiorno*

Voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP) → *Rappresentante*

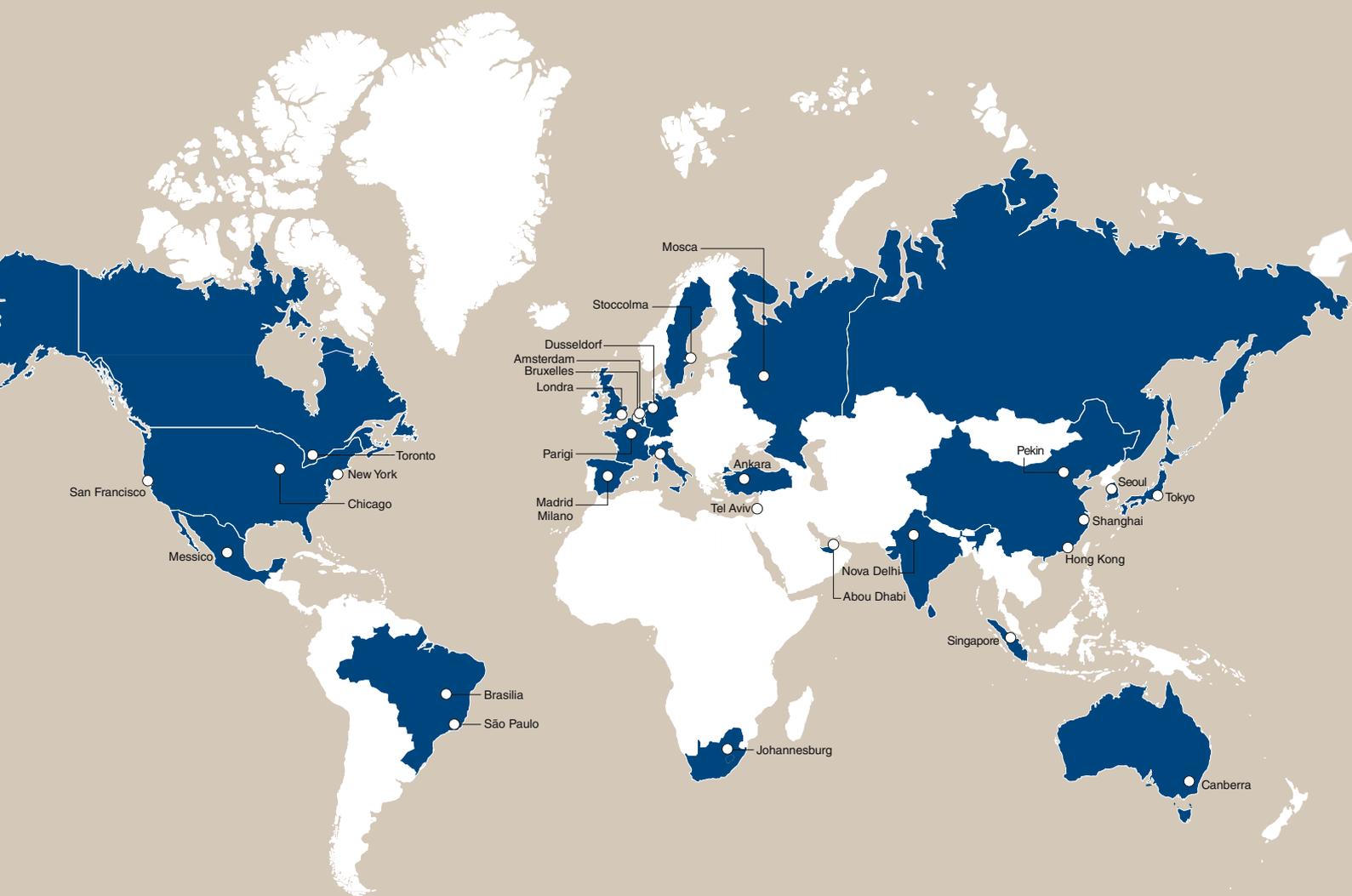
CONTATTI UTILI

NOME	INDIRIZZO INTERNET
Ambasciate e consolati francesi all'estero	www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger/
Autorità doganali	www.douane.gouv.fr
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) Agenzia francese dell'ambiente e della gestione dell'energia. Agenzia statale che si occupa dell'applicazione delle politiche pubbliche in materia di ambiente, energia e sviluppo sostenibile. L'Ademe aiuta a finanziare progetti in cinque settori (gestione dei rifiuti, tutela del suolo, conservazione dell'energia/fonti di energia rinnovabile, inquinamento acustico e qualità dell'aria) e sostiene lo sviluppo sostenibile.	www.ademe.fr
Autorité de la Concurrence Autorità per la concorrenza. Autorità di controllo delle pratiche anticoncorrenziali, cui si devono notificare le grandi concentrazioni tra entità societarie.	www.autoritedelaconcurrence.fr/
Autorité des des Marchés Financiers (AMF) Autorità di vigilanza finanziaria. Regolamentazione finanziaria.	www.amf-france.org/
Chambre de commerce et de l'industrie Camera di Commercio. Informazioni sulla creazione di società (esempio di statuti sociali) e informazioni legali e fiscali generali.	www.cci.fr
Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale Centro relazioni europee degli enti per la previdenza sociale. Funge da collegamento tra gli enti francesi di previdenza sociale e quelli esteri, per l'applicazione delle norme e delle convenzioni internazionali in materia di previdenza sociale.	www.cleiss.fr
Centre de formalités des entreprises (CFE) Centro direzionale per le formalità amministrative delle imprese. I CFE permettono alle imprese di sottoscrivere, nello stesso luogo e con lo stesso documento, le dichiarazioni relative alla loro costituzione, alla variazione o alla cessazione dell'attività. Generalmente, i CFE sono le camere di commercio o le cancellerie dei tribunali di commercio.	www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Contrôle/jsp www.cfenet.cci.fr www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp www.guichet-entreprises.fr
Centre national des firmes étrangères (CNFE) Centro nazionale aziende estere. Aziende estere che non hanno sedi in Francia con dipendenti.	www.strasbourg.urssaf.fr/
CNIL La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), cioè il garante della privacy francese, verifica il rispetto della legge eseguendo dei controlli sul trattamento informatico dei dati. Il trattamento dei dati "sensibili" è soggetto all'autorizzazione della CNIL. La CNIL verifica l'utilizzo dei dati pubblici utilizzando il numero nazionale d'identificazione dei cittadini e riceve le dichiarazioni relative al trattamento di altri dati.	www.cnil.fr
Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) Delegazione interministeriale per il riassetto e la competitività dei territori. Servizio del Primo Ministro messo a disposizione del Ministero, che si occupa dell'assetto territoriale. Il DATAR è responsabile, insieme al Ministero dell'Economia, dell'Industria e del Lavoro, dei poli di competitività francesi. È anche responsabile di uno strumento di sviluppo economico, i premi PAT (Prime à l'aménagement du territoire, cioè premi per l'assetto territoriale) a favore delle imprese e della creazione di posti di lavoro.	www.datar.gouv.fr
Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRRECTE) Direzioni regionali per le imprese, la concorrenza, il consumo, il lavoro e l'impiego. Le unità locali (unités territoriales) sono collegate alle varie DIRRECTE e hanno in particolare la responsabilità di rilasciare i permessi di lavoro (ufficio lavoro estero).	www.dirrecte.gouv.fr
Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS) Direzione generale della concorrenza, dell'industria e dei servizi. La DGCIS si occupa di sostenere la reindustrializzazione.	www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php
Direction générale de la consommation, concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) Direzione generale per il consumo, la concorrenza e la repressione delle frodi. Si occupa della regolamentazione e del buon funzionamento dei mercati.	www.economie.gouv.fr/dgccrf
Direction Générale du Trésor (DG Trésor) Direzione generale del Tesoro. Dichiarazioni per gli investimenti stranieri; autorizzazione per i settori sensibili.	www.tresor.economie.gouv.fr

NOME	INDIRIZZO INTERNET
Direction Générale des Finances publiques (DGFIP) Direzione generale delle finanze pubbliche. Servizio di accoglienza delle aziende non residenti da gennaio 2012.	www.impots.gouv.fr safee@dgfip.finances.gouv.fr
Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) Direzione regionale per l'ambiente, lo sviluppo e gli alloggi. Normativa relativa agli stabilimenti classificati.	www.developpement-durable.gouv.fr www.installationsclassées.ecologie.gouv.fr
Fonds Stratégique d'Investissement Fondi strategici d'investimento	www.fonds-fsi.fr/
Grefe de tribunaux de commerce Cancelleria dei tribunali di commercio. Creazione di società (documenti da presentare con lo statuto), rilevamenti di società.	http://www.greffes.com/fr/formalites/guide-des-formalites/
Institut national de la propriété intellectuelle (INPI) Istituto nazionale per i diritti di proprietà intellettuale. Ente statale che aiuta le aziende a proteggere i propri brevetti, marchi, elaborati e modelli e fornisce accesso a tutte le informazioni relative ai diritti di proprietà industriale e alle imprese.	www.inpi.fr/
Ministère du commerce extérieur Ministero per il commercio estero	www.commerce-exterieur.gouv.fr/
Ministère de l'éducation nationale Ministero dell'istruzione.	www.education.gouv.fr
Ministère de l'Economie et des Finances Ministero dell'economia e delle finanze.	www.economie.gouv.fr
Ministère du redressement productif Ministero per il riassetto produttivo	www.redressement-productif.gouv.fr/
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Ministero dell'istruzione superiore e della ricerca.	www.recherche.gouv.fr
Portale dell'amministrazione francese	www.service-public.fr
Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie Ministero dell'ecologia, dello sviluppo sostenibile e dell'energia. Regolamentazione dei permessi di costruire, dei permessi relativi a demolizioni e ristrutturazioni.	www.developpement-durable.gouv.fr/ http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1986.xhtml
Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social Ministero del lavoro, dell'impiego, della formazione professionale e del dialogo sociale. - Procedure per l'ingresso di dipendenti stranieri - Schede pratiche sulla legge sul lavoro francese.	http://travail-emploi.gouv.fr/
Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) responsabile dell'accoglienza in Francia degli immigrati regolari. Sportello unico per i dipendenti e i dirigenti in mobilità all'interno del proprio gruppo (sperimentale in 3 départements).	www.ofii.fr www.immigration-professionnelle.gouv.fr
OSEO (Agence française de l'innovation)/Banque Publique d'Investissement Agenzia francese per l'innovazione/Banca pubblica d'investimento. Agenzia governativa che ha il compito di finanziare e sostenere le PMI e le aziende di medie dimensioni (ETI), in collaborazione con banche e organismi d'investimento, nelle fasi cruciali del loro ciclo di vita.	www.oseo.fr
Pôle emploi Agenzia francese per l'impiego. Si occupa delle attività di collocamento e dei sussidi alle persone in cerca di lavoro.	www.pole-emploi.fr/
Préfecture de police de Paris Prefettura della polizia di Parigi. Rilascio e rinnovo dei permessi di soggiorno per i cittadini stranieri residenti a Parigi.	www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr
Textes législatifs et réglementaires en vigueur en France et convention collective Leggi e normative francesi in vigore in Francia e contratti collettivi.	www.legifrance.gouv.fr
URSSAF Ente preposto alla riscossione dei contributi sociali.	www.urssaf.fr
Union européenne Unione Europea	www.europa.eu.int

SEDI DELL'AFII NEL MONDO

Con oltre 150 dipendenti dislocati in 27 uffici in tutto il mondo, l'AFII vanta una presenza nelle principali capitali commerciali internazionali. Nei paesi in cui l'AFII non possiede una sede, le missioni economiche vengono portate avanti dall'Ambasciata o dal consolato francese per conto dell'AFII al fine di promuovere l'attrattività economica della Francia e inquadrare progetti di investimento stranieri.



EUROPA**AFII FRANCIA****Parigi**

David Appia, *Presidente*
71-77 boulevard Saint-Jacques
75680 Paris Cedex 14
Tel : + 33 1 44 87 17 17
info@investinfrance.org
www.investinfrance.org

**IFA GERMANIA,
AUSTRIA, SVIZZERA
Düsseldorf**

Didier Boulogne, *Direttore*
Französische Botschaft
Martin Luther Platz 26
D-40212 Düsseldorf
Tel : +49 (0) 211 54 22 67 0
didier.boulogne@investinfrance.org

**IFA BELGIO,
LUSSEMBURGO**

Bruxelles
Frédérique Lefevre, *Direttore*
475, avenue Louise
B-1050 Bruxelles
Tel : +32 2 646 59 40
frederique.lefevre@investinfrance.org

IFA PAESI BASSI**Amsterdam**

Frédérique Lefevre, *Direttore*
French Embassy
Stadionweg 137
1077 SL Amsterdam
Tel : +31 (0)20 662 20 39
frederique.lefevre@investinfrance.org

**IFA SPAGNA,
PORTOGALLO
Madrid**

Géraldine Filippi, *Direttore*
Embajada de Francia
Marqués de la Ensenada, 10
4ª Planta
E-28004 Madrid
Tel : +34 91 83 77 850
geraldine.filippi@investinfrance.org

**IFA REGNO UNITO,
IRLANDA****Londra**

Caroline Laporte, *Direttore*
Haymarket House
28/29 Haymarket
London SW1Y 4RX
Tel : +44 (0) 20 7024 3672
caroline.laporte@investinfrance.org

IFA ITALIA**Milano**

Hervé Pottier, *Direttore*
Ambasciata di Francia
Via Cusani, 10
I-20121 Milano
Tel : +39 02 72 02 25 43
herve.pottier@investinfrance.org

**IFA SCANDINAVIA
Stoccolma**

Gilles Debuire, *Direttore*
French Embassy
Kungsgatan 58
S-11122 Stockholm
Tel : +46 8 545 850 40
gilles.debuire@investinfrance.org

AFII RUSSIA**Mosca**

Daniel Maitre, *Direttore*
Jérôme Clausen, *Direttore del progetto*
Bolchaïa Iakimanka 45
119049 Moscou
Tel : +7 (495) 937 24 00
daniel.maitre@investinfrance.org
jerome.clausen@investinfrance.org

IFA TURCHIA**Ankara**

Pierre Coste, *Direttore*
Consulat de France
B.P. n° 1
Iran Caddesi, Karum Is Merkezi
n° 21,
Asansör E, n°444, Kat.6,
Kavaklidere
06680 Ankara
Tel : (90 312) 428 31 75
pierre.coste@dgtrresor.gov.tr

Jean-Luc Viette,

Direttore del progetto
Istiklal cad. 142
Odakule 10^e étage
BP 46 – 34430 Beyoglu
Istanbul
Tel : +90 212 251 98 77
jean-luc.viette@dgtrresor.gov.tr

ASIA**Pascal Gondrand**,

Direttore grande Cina

IFA CINA**Pékin**

Pascal Gondrand, *Direttore*
Ambassade de France en Chine
N° 60, Tianzulu, Liangmaqiao,
3^e diplomatic zone,
Chaoyang District, Beijing 100600
Tel : +86 (0)10 8531 2342
pascal.gondrand@investinfrance.org

Shanghai**Sébastien Carbon**, *Direttore*

Suite 202
Hai Tong Securities Building
689, Guang Dong Lu
Shanghai
Tel : +86 (21) 6135 2040
sebastien.carbon@investinfrance.org

Hong Kong

Elias Rock, *Direttore*
25/F, Admiralty Center, Tower II
18 Hourcourt Road
GPO Box N° 24 21 Hong Kong
Tel : + (852) 37 52 91 70
elias.rock@investinfrance.org

**IFA COREA
Seoul**

Benoît Gauthier, *Direttore*
Samheug Building
8th Fl 705-9 Yeoksam-Dong
Gangnam-Gu – 135 - 711 Seoul
Tel : +822 564 0419
benoit.gauthier@investinfrance.org
victoria.lamour@investinfrance.org

AFII INDIA**Nuova Delhi**

Dominique Frachon, *Direttore*
2/50 E Shantipath Chanakyapuri
110 021 New Delhi
Tel : +91 11 2419 6300
dominique.frachon@investinfrance.org

AFII JAPON**Tokyo**

Christophe Grignon, *Direttore*
4-11-44 Minami-Azabu - Minato-ku
Tokyo 106-8514
Tel : +81 3 5798 6140
christophe.grignon@investinfrance.org

AFII SINGAPORE**Singapore**

Hubert Testard, *Direttore*
Ambassade de France
101-103 Cluny Park Road
259595 Singapore
Tel : +65 68 80 78 78
hubert.testard@investinfrance.org
duc.nguyen@investinfrance.org

MEDIO ORIENTE**IFA EMIRATI ARABI UNITI****Dubaï**

Jacques de Lajugie, *Direttore*
Al Habtoor Business Tower, 24th floor,
Dubai Marina
PO Box 3314 Dubaï-UAE
Tel : +971 (0) 4 408 49 52
jacques.delajugie@investinfrance.org
salim.saifi@investinfrance.org

IFA ISRAELE**Tel Aviv**

Pierre Mourlevat, *Direttore*
7 Havakuk HaNavi
63505 Tel Aviv
Tel : +972 (0) 3 546 65 35
pierre.mourlevat@investinfrance.org

SUD AMERICA**AFII BRASILE****Brasilia**

Antoine Chery, *Direttore*
S.E.S. Avenida das Nações
Lote 04 - Quadra 801
70404-900 Brasilia DF
Tel : +55 61 312 92 47
antoine.chery@dgtrresor.gov.fr

François Removille,

Direttore del progetto
Av. Paulista, 1842
Torre Norte, 14^o Andar
01310-923, São Paulo – SP
Tel : (55 11) 33 71 54 00
francois.removille@investinfrance.org

**NORD
AMERICA**

Philippe Yvergniaux,
Direttore IFA Nord America

**IFA NORD AMERICA
New York**

Philippe Parfait, *Direttore*
1700 Broadway
Suite 3000
New York, NY 10019
Tel : +1 (212) 757 93 40
philippe.parfait@investinfrance.org

Chicago

Michel Gilbert, *Direttore*
French Embassy
205 North Michigan Avenue
Suite 3750
Chicago, IL 60601
Tel : +1 312 628 1054
michel.gilbert@investinfrance.org

San Francisco

Stéphane Lecoq, *Direttore*
88 Kearny Street
Suite 700
San Francisco, CA 94108
Tel : +1 415 781 0986
stephane.lecoq@investinfrance.org

IFA CANADA**Toronto**

Jean-Pierre Novak, *Direttore*
154 University Avenue
Suite 400
Toronto, ON M5H 3Y9
Tel : +1 416 977 12 57
jean-pierre.novak@investinfrance.org

CORRISPONDENTI AFII**SUDAFRICA**

Inanda Greens Business Park
Augusta House
54 Wierda Road West
Wierda Valley
Sandton
2196 Johannesburg
Tel : +27 11 303 71 50
raphael.pequignot@dgtrresor.gov.fr

AUSTRALIA

6 Perth Avenue
Yarralumla Act 2600
Canberra
Tel : +61 (0)2 6216 0116
agnes.romatet@dgtrresor.gov.fr

MESSICO

La Fontaine 32
Col. Polanco
11560
Mexico - D.F.
Tel : (00 52) (55) 91 71 98 89
emilio.piriz@dgtrresor.gov.fr

RETE DI PARTNER DELL'AFII

La rete di partner dell'AFII fa lavorare insieme organizzazioni del settore privato e l'Agenzia francese per gli investimenti internazionali al fine di promuovere i vantaggi competitivi della Francia e di offrire una gamma completa di servizi agli investitori stranieri in ogni fase del processo di investimento. Per ulteriori informazioni visitare il sito web: www.investinfrance.org.

Contabilità e revisione

FIDAG

Signore Alain Girard
Gérant Associé
 45, rue Lafayette - 75009 Paris
alain.girard@fidag.com
 Tel : 01 42 80 20 81
www.fidag.com

ISOBEL AUDIT CONSULTING

Signore Jean-Fabrice Cauchy
PDG
 12, rue Pernelle - 75004 Paris
jeanfabricecauchy@groupefnrc.com
 Tel : 01 42 68 13 04
www.isobel.groupefnrc.com

AUDIT & DIAGNOSTIC

Signore Olivier Maurin
Expert comptable - Associé
 14, rue Clapeyron - 75008 Paris
o.maurin@aetd.fr
 Tel : 01 83 92 30 94
 Fax : 01 83 92 39 90
www.aetd.fr

CADERAS MARTIN SA

Signore Philippe Richeux
Associé
 76, rue de Monceau - 75008 PARIS
philippe.richeux@caderas-martin.com
 Tel : 01 44 90 25 25
www.caderas-martin.com

DELOITTE

(cabinet d'avocats TAJ)
 Signore Gabriel Attias
Associé
 185, avenue Charles-de-Gaulle
 92524 Neuilly-sur-Seine cedex
gattias@deloitte.fr
 Tel : 01 58 37 91 28
www.deloitte.fr

MAZARS

(cabinet d'avocats Marcus Partners)
 Signore Thierry Blanchetier
Associé, expert comptable, commissaire aux comptes
 61, rue Henri Regnault
 92075 Paris - La Défense Cedex
thierry.blanchetier@mazars.fr
 Tel : 01 49 97 62 34 / 06 62 98 56 33
www.mazars.fr

PWC

Signora Florence Tang
Manager, Marketing & Communications, Business Development
 63, rue de Villiers
 92208 Neuilly-sur-Seine Cedex
christian.mille@fr.pwc.com
 Tel : 01 56 57 71 39
www.pwc.fr

RSM DBA

Signore Laurent Capbern
Associé, expert-comptable
 36, rue du Louvre - 75001 Paris
laurent.capbern@rsm-dba.com
 Tel : 01 42 44 17 50 / 01 42 97 46 86
www.rsm-dba.com

Banking

CREDIT AGRICOLE-CIB

Signora Catherine Eydoux
Head of International Services to Middle Market Clients
 9, quai du président Paul Doumer
 92920 Paris La Défense Cedex
catherine.eydoux@ca-cib.com
 Tel : 01 41 89 02 41
 Fax : 01 41 89 08 95
www.ca-cib.com

HSBC

Signora Christine Debu
Responsable des grands comptes
 109, avenue des Champs-Élysées
 75419 Paris Cedex 08
christine.debu@hsbc.fr
janik.leguay@hsbc.fr
 Tel : 01 40 70 22 78
www.hsbc.fr

Consulenza immobiliare d'impresa

REGUS

Signora Christine Fala-Roca
EMEA Partnerships Senior Manager
 9-11, allée de l'Arche
 92671 Courbevoie Cedex
christine.fala-roca@regus.com
 Tel : 01 70 92 39 46 / 06 72 00 79 50
 Fax : 01 70 92 39 50
www.regus.fr

Consulenza legale

ALLEN & OVERY LLP

Signora Valérie Mathérier-Ledjam
Directrice du Marketing BD et Communication
 52, avenue Hoche - CS 90005
 75379 Paris Cedex 08 France
valerie.matherion@allenoverly.com
 Tel : 01 40 06 54 28
www.allenoverly.com

ALTANA

Signore Jean-Nicolas Soret
Avocat associé
 45, rue de Tocqueville
 75017 Paris
jnsoret@altanalaw.com
 Tel : 01 79 97 93 00
www.altanalaw.com

ARSIS

Signore Alexandre Lamy
Avocat associé
 35, rue de Châteaudun - 75009 Paris
alamy@arsisavocats.fr
 Tel : 01 48 78 26 20
www.arsisavocats.fr

BAKER & MCKENZIE

Signore Pierre-Yves Bourtourault
Avocat associé
 1, rue Paul Baudry - 75008 Paris
pierre-yves.bourtourault@bakernet.com
 Tel : 01 44 17 53 00
www.bakernet.com

L'Agenzia francese per gli investimenti internazionali desidera ringraziare i seguenti partner della rete AFII per il loro contributo alla pubblicazione *Doing Business in France 2013* e per il sostegno continuo che offrono agli investitori stranieri allo sviluppo delle loro attività professionale in Francia.

BCTG & ASSOCIES

Signora Delphine Laisney-Dreux
Avocate associée
14, avenue Gourgaud
75017 Paris
d.laisney-dreux@bctg-associes.com
Tel : 01 44 15 61 00
Fax : 01 44 15 91 81
www.bctg-associes.com

DS AVOCATS

Signore Olivier Monange
Avocat
46, rue de Bassano
75008 Paris
monange@dsavocats.com
Tel : 01 53 67 50 38
www.dsavocats.com

FIDAL

Signore Franck Bernauer
Avocat au Barreau des Hauts de Seine
32, place Ronde
92035 Paris La Défense Cedex
fbernauer@fidalininternational.com
ncordierdeltour@fidalininternational.com
Tel (direct): 01 55 68 14 17
Tel (office): 01 55 68 15 15
www.fidal.fr

GIDE LOYRETTE

NOUEL AARPI
Signore Guillaume Rougier-Brierre
Avocat associé
26, cours Albert 1^{er} - 75008 Paris
rougier@gide.com
Tel : 01 40 75 29 25
www.gide.com

KARL WAHEED

Signore Karl Waheed
Avocat
34, rue Henri Chevreau - 75020 Paris
karl.waheed@karlwaheed.fr
Tel : 01 43 66 94 27
www.karlwaheed.fr

LEFÈVRE PELLETIER

Signora Anne TOPUZ
Directrice Marketing
136, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris
ATOPUZ@lpalaw.com
Tel : 01 53 93 39 61
www.lpalaw.com

LINKLATERS

Signore Fabrice de La Morandière
Avocat associé
25, rue de Marignan - 75008 Paris
fabrice.de_la_morandiere@linklaters.com
Tel : 01 56 43 56 41 / 06 35 02 03 62
Fax : 01 43 59 50 63
www.linklaters.com

ROSSI E ASSOCIATI

Signore Matteo Rossi
Avocat associé
ITALIE - Corso Matteotti 1, 21121 Milano
FRANCE - 77, rue Boissière - 75116 Paris
matteorossi@rossieassociati.net
Tel : 0039 02 76 07 901
Tel : (+33) 1 44 17 48 00
www.rossieassociati.net

**Consulenza
(sovvenzioni statali)****ALTIOS INTERNATIONAL**

Signore David Gerard
Directeur Associé
ZAC La Pentecôte
8, rue Jean Rouxel
44700 Orvault
d.gerard@altios-international.com
Tel : 02 40 35 18 28
www.altios-international.com

GLOBAL APPROACH CONSULTING

(anciennement Grande Armée Conseil)
Signora Nathalie Mikaeloff
Directrice Marketing
13, rue de Londres
75009 Paris
nmikaeloff@global-approach-consulting.com
Tel : 01 73 00 11 33
www.grande-armee-conseil.com

IPLUSF

Signore Ludovic Imbert
Business Unit Manager
15, rue Taibout - 75009 Paris
l.imbert@iplusf.com
Tel : 01 72 71 25 02
www.iplusf.com

NEVA

Signore Larry Perlade
Directeur associé
71, boulevard Voltaire
75011 Paris
larry.perlade@neva-net.com
Tel : 01 45 72 44 22 / 06 07 27 72 82
www.neva-net.com

**Risorse Umane,
Recruitment****ADECCO**

Signore Alain Dehaze
Président
59, bd Malesherbes - 75008 Paris
alain.dehaze@adecco.fr
Tel : 01 77 69 10 02
www.adecco.com

APEC

Signora Guillemette Beaudoin
*Responsable du Développement
des activités «institutionnels et
partenariats»*
51, bd Brune - 75014 Paris
guillemette.beaudoin@apec.fr
Tel : 01 40 52 22 36
Mobile : 06 98 96 59 02
www.apec.fr

**CATENON WORLD EXECUTIVE
SEARCH**

Signore François Gato
Directeur Général France
59, rue des Petits Champs - 75001
Paris
fgato@catenon.com
Tel : 01 73 77 55 69 / 06 31 50 18 59
www.catenon.com

MERCURI URVAL

Signore Laurent de Rochebrune
Directeur Général France
27-29, rue des poissonniers
92522 Neuilly sur Seine cedex
laurent.derochebrune@mercuriurval.com
Tel : 01 58 37 09 99
www.mercuriurval.com

Clausola di esclusione di responsabilità: nel presente documento vengono presentate le norme basilari che sono applicabili alle aziende straniere che desiderino insediare la propria attività in Francia. Questo vademecum pratico presenta alcune informazioni essenziali relative agli aspetti giuridici, fiscali e sociali, per facilitare il percorso decisionale delle aziende. Le informazioni fornite non sono esaustive e AFIL declina ogni responsabilità in tal senso. Si raccomanda di ricorrere alla consulenza di professionisti che possano esaminare ogni singola situazione.

L'AFII desidera ringraziare tutti i suoi partner, in particolare i membri della rete di partner AFII, che hanno contribuito alla realizzazione di questa pubblicazione.

Responsabile della pubblicazione: David Appia, Presidente e Amministratore delegato. Redattore capo: Julie Cannesan, Responsabile della promozione. Produzione e copia: Sandrine Coquelard, Fatia Bouteiller, Sabrina Losio, Gilles Orcière, Raffaella Silveti. Traduzione: Ubiquis. Coordinamento editoriale: Alexandra Chabut.

Creazione e realizzazione:  agence@spherepublique.com – Stampato su carta riciclata – Gennaio 2013.



DOING BUSINESS IN FRANCE

La Francia accoglie talenti e investimenti L'Agenzia francese per gli investimenti internazionali (AFII) è un'agenzia nazionale che si occupa di promuovere e rendere possibili gli investimenti internazionali sul territorio nazionale. L'AFII coordina anche iniziative volte a promuovere l'efficienza economica della Francia. La rete dell'AFII opera su scala mondiale con uffici in Francia, Nord e Sud America, Europa, Medio Oriente e Asia. In Francia l'AFII lavora in collaborazione con agenzie per lo sviluppo regionale al fine di offrire agli investitori internazionali opportunità di investimento eccezionali e servizi personalizzati.

Per ulteriori informazioni visitare il sito:

www.investinfrance.org



Invest in France Agency
Via Cusani,10
I-20121 Milano
info@investinfrance.org
www.investinfrance.org
Tel +39 02 72 02 25 43
Fax +39 02 87 66 12



SAY QUITO FRANCE
INNOVATION
www.sayouitofrance-innovation.com