Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

Avv. Arianna Carlotti

"INDIA: CONOSCERE PER AGIRE"
CONFINDUSTRIA UDINE
26 ottobre 2012

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati

Introduzione

La presentazione affronta in chiave critica i temi di maggior interesse per le società italiane che investono in India:

- disciplina societaria e del *Foreign Direct Investment*;
- disciplina giuslavoristica e fiscale del distacco e dell'impiego di personale in India;
- procedure di immigrazione.

La disciplina societaria

Forme di ingresso

Ingresso automatico	**Ingresso previa approvazione**
Obbligo di informare la Banca Centrale entro 30 giorni dall'ingresso del capitale e dall'emissione delle azioni	Occorre la previa approvazione del *Foreign Investment Promotion Board* (FIPB)

Quadro giuridico e strumenti legali

- **Via Automatica:** significa che l'investimento può avvenire senza necessità di previa approvazione del *FIPB*; si applica a tutte le richieste che sono pienamente conformi alla *policy* sul *direct foreign investment* e alle relative linee guida.

- Gli investitori hanno l'obbligo di informare la competente branca della *Reserve Bank of India* (Banca Centrale d'India) entro 30 giorni dal trasferimento del capitale e dall'emissione delle azioni.

- **Specifica Approvazione**: l'investimento che non rientra nella categoria degli investimenti in via automatica deve essere previamente approvato dall'autorità governativa e deve essere valutato di volta in volta, caso per caso, dal *FIPB*.

Quadro giuridico e strumenti legali

Entry options

Unincorporated entities	**Incorporated entities**
Liaison office Project office Branch office	Private limited Public limited (jv or wholly subsidiary)

Liaison Office

- Rappresentare il gruppo e la società madre in India
- Promuovere export import da/per l'India
- Promuovere la collaborazione tecnica/finanziaria tra la società madre/il gruppo e le società in India
- Costituire un canale di comunicazione tra la società madre/il gruppo e le società indiane.

Non può intraprendere alcuna attività commerciale o industriale.
I costi del LO debbono essere sostenuti con rimesse dall'estero mediante il canale bancario.
Occorre la previa approvazione della Banca centrale d'India e la LO deve registrarsi presso il Registro delle Società ("ROC") entro 30 giorni dalla costituzione.

Project Office

Una società straniera può aprire un PO in India se ha stipulato un contratto con una società indiana per l'esecuzione di un progetto in India e:

- Il progetto è sostenuto con rimesse dall'estero; oppure
- Il progetto è sostenuto da un'agenzia finanziaria internazionale bilaterale o multinazionale; oppure
- Il progetto è stato approvato dalla competente autorità; oppure
- La società o entità in India, aggiudicataria del contratto, è garantita da prestito da parte di Istituzione Finanziaria Pubblica o da una banca in India per il progetto.

Il PO non può svolgere attività diversa da quella relativa all'esecuzione del progetto.

Branch Office

Il Branch office costituisce una *longa manus* della società e può svolgere limitate attività commerciali.

I Branches non possono svolgere attività produttiva eccetto attività di ricerca.

Essendo considerata come un entità permanente di una società straniera, i branches sono sottoposti alla tassazione più elevata del 42.23% contro il 33.99% delle società indiane.

Occorre la previa approvazione della Banca centrale d'India.

Quadro giuridico e strumenti legali

Il branch office può svolgere le seguenti attività :

- Export/Import di beni;
- prestare servizi professionali e consulenziali;
- svolgere ricerca negli stessi settori in cui opera la società madre;
- promuovere collaborazioni tecniche/finanziarie tra le società indiane e la società madre o il gruppo estero;
- rappresentare la società madre in India e agire come suo agente/buyer;
- prestare servizi di Information Technology e di sviluppo di software in India;
- prestare attività di consulenza legata al bene/servizio fornito o eseguito in India;
- trasporto aereo e marittimo;
- qualsiasi altra attività specificamente autorizzata dalla Banca centrale d'India.

Forme societarie principali

Private limited company

- Minimo capitale azionario versato *INR* 100,000
- Minimo di due soci e di due Consiglieri di Amministrazione
- Restrizione al diritto di cessione delle quote
- Divieto di offerta al pubblico per la sottoscrizione delle quote
- Non consentiti i depositi da persone diverse dai soci, dai direttori o dai loro parenti
- Limita il numero dei soci a 50

Public limited company

- Minimo capitale azionario versato *INR* 500,000
- Minimo di sette soci e di tre Consiglieri di Amministrazione
- Soggetta a più obbligazioni di una *private limited company*

Tutela delle opere dell'intelletto

L'India tutela pienamente la Proprietà Intellettuale nel rispetto delle obbligazioni dettate dall'Organizzazione Mondiale del Commercio.

Le fonti che disciplinano la complessa e vasta materia sono:

Indian Patents Act, 1970,
Trade Marks Act, 1999,
Copyright Act, 1957,
Designs Registration Act, 2000,
Geographical Indications of Goods (Registration & Protection) Act, 1999,
Semiconductor Integrated Circuits Layout-Design Act, 2000.
Plant Varieties Protection and Farmers Rights Act, 2001, and Bio-diversity Act, 2002.

La disciplina fiscale

Regime fiscale – le fonti

- Direct Tax Code Bill 2013 (?)
- Income Tax Act, 1961: stabilisce soggetti di imposta e redditi tassabili, ma non stabilisce le aliquote (Finance Act annuale, *The Budget*)
- Income Tax Rules, CBDT Circulars, Case Law
- Double Tax Avoidance Agreements
- Customs Act, 1962
- Central Excise Tariff Act, 1985
- Central Sales Tax Act 1956
- Research and Development Cess Act 1986

Regime fiscale – le imposte

- Imposte dirette (*Central Government*)
  - *Personal Income Tax*
  - *Corporate Tax*
  - *Dividend Distribution Tax*
- Imposte indirette (*Central Government*) (saranno sostituite da Good and Service Tax???)
  - *Central Value Added Tax (CENVAT) / Central Excise duty on manufacturing of goods*
  - *Customs duties*
  - *Central sales Tax (CST or VAT) on sales of goods*
  - *Service tax*
  - *Gift Tax*
  - *Stamp Tax*
  - *Wealth Tax*
- Imposte indirette (*State)*
  - *Local Value added Tax (1%, 4 % to 12.50%)*
  - *Local Taxes (Entry taxes, real estate taxes..)*

Regime fiscale – in particolare ….

- L'Income Tax Act, 1961, è la legge fondamentale in materia di reddito personale. I contribuenti sono individuate in ragione del criterio di residenza.

- Le categorie tassabili sono le persone fisiche, le persone giuridiche, gli enti e le associazioni. Le aliquote variano a seconda della categoria di appartenenza e del reddito.

- Per le persone fisiche, la **residenza fiscale** è determinata dal soggiorno in India almeno 182 giorni durante l'anno fiscale precedente, che inizia il 1^ aprile e termina il 31 marzo.

- La retribuzione ricevuta dai lavoratori stranieri dislocati in India è ritenuta imponibile in India se maturata a causa di prestazioni rese nel territorio, prescindendo dalla causa giuridica della permanenza e senza riguardo al luogo effettivo di pagamento del salario o dello stipendio.

Regime fiscale – segue …

- Quanto al reddito delle **persone giuridiche**, quelle domestiche sono sottoposte a tassazione degli utili di circa il 30%, quelle straniere di circa il 40%.

- Ai fini fiscali, le società non residenti che conducono *commerce* in India tramite agenti o branch sono ivi assoggettate a tassazione solo se tramite detti traffici costituiscano una stabile organizzazione.

- L'*Authority for Advance Rulings and made payable* con sede a New Delhi è competente a emettere i *tax rulings*, cioè pareri scritti vincolanti per il fisco in punto responsabilità fiscale per l'imposta sul reddito in caso di questioni di fatto o di diritto di natura concreta e decidibile.

Quadro giuridico e strumenti legali

La tassazione in India si assesta per le:

- società indiane, sul 30% (+surcharge+ education cess)
- società straniere, sul 40% (+surcharge+ education cess)
- distribuzione del dividendo (dividend distribution tax), sul 15% (+surcharge+ education cess)
- *Royalty*, si applica aliquota del 20% se relativa a pagamenti anteriormente al 2005, del 10% (+surcharge+ education cess) se successivamente

D.T.A.A.

Sul complesso regime fiscale indiano prevalgono, se più favorevoli, le disposizioni del **Trattato sulle Doppie Imposizioni tra India e Italia** in vigore dal 1995.

Vengono stabilite in particolare le aliquote massime di tassazione per :

- interessi sulle obbligazioni di società residenti, non superiore al 15%
- *fees for Technical services* , non superiore al 20%
- dividendi: ove la partecipazione al capitale del socio (se persona giuridica straniera) sia superiore al 10% si applica l'aliquota del 15% sul dividendo lordo, quella del 25% in caso di partecipazione inferiore al 10% del capitale.

La disciplina dell'immigrazione e giuslavoristica

Quadro giuridico e strumenti legali

I Consolati Indiani all'estero sono responsabili del rilascio dei visti di ingresso in India, sia per i soggetti richiedenti che per i familiari.

La Polizia è responsabile del monitoraggio degli stranieri in India, i quali si debbono registrare entro 14 giorni dall'ingresso nel paese se permarranno per più di 182 giorni consecutivi nel territorio indiano.

Quadro giuridico e strumenti legali

Molto spesso vengono confusi i presupposti per accedere al visto *business* e a quello *employement.*

Il primo è quello più discusso. Presuppone un incarico di partecipare a incontri e transigere mentre il secondo di svolgere mansioni produttive e di servizi.

Irrilevante è il fattore tempo, chiave è il fattore contenuto dell'attività da svolgersi.

Quadro giuridico e strumenti legali

I tipi di visti richiedibili sono:

- Employment Visa
- Business Visa
- Tourist Visa
- Students Visa
- Entry Visa
- Long Term Visa
- Yoga Visa
- Research Visa
- Transit Visa
- Missionary Visa
- Journalist Visa
- Conference Visa

I visti sono estendibili sul territorio

Pirola Pennuto Zei & Associati
studio di consulenza tributaria e legale

Quadro giuridico e strumenti legali

Minimi Salariali

La *Minimum Wages Act*, 1948 stabilisce delle regole per fissare i minimi salariali per determinati tipi di lavoro. I minimi sono approvati dal Governo competente e l'importo fissato può essere rivisto periodicamente. Possono essere fissati su base temporanea oppure in rapporto alla produzione eseguita e variano in rapporto al tipo di lavoro, all'età e al luogo.

Se un datore di lavoro non è in grado di pagare il minimo salariale deve chiudere l'azienda. Infatti, il minimo salariale deve essere corrisposto indipendentemente dalla situazione finanziaria del datore di lavoro.

****

Pagamenti Dei Salari

Il *Payment of Wages Act*, 1936 (Act NO. 4 del 1936) serve a disciplinare i pagamenti dei salari a determinate categorie di lavoratori. La legge si applica ai pagamenti degli stipendi ai lavoratori dell'industria e delle ferrovie e di altri settori produttivi precisati alla Section 1 comma 4.

Il termine wage comprende tutti i compensi in denaro, le somme dovute in esecuzione di una decisione giudiziale o arbitrale, i compensi per lavoro straordinario, i compensi per periodi di ferie e qualsiasi altra somma dovuta alla cessazione del rapporto di lavoro.

Non sono considerate come compensi le somme pagate al lavoratore a titolo di bonus, le indennità di viaggio e i contributi previdenziali.

I salari possono essere pagati giornalmente, settimanalmente, ogni 2 settimane, mensilmente, oppure, in relazione a più mensilità.

Inoltre, il salario deve essere pagato al lavoratore entro 7 giorni dal periodo di paga prestabilito (wage period).

Per le aziende che impiegano più di 1.000 dipendenti, invece, il pagamento va effettuato entro 10 giorni dal wage.

Infine, il salario viene erogato in monete e banconote, oppure, se il lavoratore lo consente, con assegno o accredito in banca.

SOSPENSIONE DEL LAVORO O LAY OFF

Nei casi in cui il datore di lavoro non sia in grado di fornire il lavoro al dipendente per cause imputabili a mancanza di energia, di materie prime, di scorte, di mancato funzionamento degli impianti produttivi e di calamità naturale, si è in presenza di una sospensione (lay off) la quale ai sensi dell'Industrial Disputes Act, 1947 si verifica quando sono trascorse 2 ore senza che venga fornito del lavoro da eseguire.

La sospensione può protrarsi fino a mezza giornata lavorativa. In tali casi può essere richiesto al lavoratore di tornare al lavoro nella seconda metà del proprio turno di lavoro.

Un'azienda che impiega tra 50 e 100 dipendenti può sospendere (lay off) dal lavoro i dipendenti, che hanno svolto almeno 1 anno di lavoro, pagando loro un compenso pari al 50% dello stipendio.

Il datore di lavoro può proporre al lavoratore di svolgere un altro Incarico lavorativo (alternate employment), se si tratta di un lavoro che è possibile svolgere senza che siano necessarie specifiche competenze od esperienze. Il compenso per la sospensione non sarà erogato se il dipendente rifiuta di svolgere il lavoro alternativo.

Le disposizioni appena viste, relative al compenso della lay off, non si applicano a:

- impianti produttivi che impiegano meno di 50 dipendenti;
- lavori stagionali;
- impianti produttivi che impiegano più di 100 dipendenti.

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O RETRENCHMENT

Il termine *retrenchment* per legge (The Industrial Dispates Act, 1947) indica il caso in cui il datore di lavoro interrompe il rapporto di lavoro con il dipendente per motivi diversi da quelli disciplinari. Tuttavia, il caso del retrenchment non include le dimissioni volontarie o il pensionamento, al raggiungimento di una determinata età, o la cessazione del rapporto di lavoro per mancato rinnovo del contratto o a seguito di prolungata malattia.

Quindi: il termine indica il licenziamento, da parte del datore di lavoro, dei lavoratori in eccesso; esso non ha carattere sanzionatorio, vengono licenziati per primi i lavoratori assunti da meno tempo.

Un lavoratore, che ha svolto almeno 1 anno di servizio continuato presso lo stesso datore di lavoro potrà essere licenziato con un preavviso di 1 mese (o con il pagamento di 1 mese di stipendio) e, nell'atto di licenziamento, dovranno essere indicati i motivi del licenziamento. Inoltre, il lavoratore, raggiunto da detto provvedimento, avrà diritto ad una indennità di licenziamento pari a una media di 15 giorni di stipendio per ogni anno completo di lavoro continuativo o per ogni parte di esso che superi i 6 mesi.

Nel caso in cui il numero di lavoratori sia superiore a 100, è necessaria la previa autorizzazione del Governo.

SANZIONI NEI RIGUARDI DEI DIPENDENTI

Ogni sanzione, consistente nella sospensione o nel licenziamento potrà essere applicata dopo che è stata svolta un'indagine interna. A tal fine saranno applicabili i principi di giustizia naturale. Il licenziamento di un lavoratore senza il rispetto dei principi di giustizia naturale è, infatti contrario alla Section 21 della costituzione.

Nello svolgimento di un'indagine il dipendente deve essere informato delle accuse che lo riguardano. I testimoni devono essere sentiti in presenza del lavoratore e al dipendente deve essere data la possibilità di contro – esaminare i testimoni, oltre che di essere ascoltato.

Di seguito, l'indagine viene svolta da un incaricato (enquiry officer), che viene nominato dalla direzione aziendale e che può essere un dipendente della società o un esterno. Il lavoratore accusato può auto-difendersi, oppure, può farsi difendere da un collega lavoratore, oppure, da un sindacalista, in ogni caso non potrà farsi difendere da un avvocato.

A chiusura dell'inchiesta l'enquiry officer deve compilare un proprio rapporto motivato, sia in caso di colpevolezza che di innocenza del lavoratore. Il lavoratore potrà fare delle contro-deduzioni sul rapporto presentato contro di lui dall' enquiry officer.

In ogni caso,dopo la replica del lavoratore, un funzionario incaricato dovrà completare l'inchiesta fin lì condotta dall' enquiry officer e, quindi, emettere una decisione.

EMPLOYEES PROVIDENT FUNDS ACT,1952

La pensione è considerata dalla Corte Suprema come una sorta di retribuzione posticipata, dovuta in ragione di un lungo servizio trascorso e avente finalità di sicurezza sociale, a favore di soggetti deboli in senso socio economico.

La legge C.d. EPF (Employees Provident Funds Act) prevede l'istituzione di appositi fondi finanziari per fini previdenziali, pensionistici e assicurativi, a favore di impiegati e lavoratori, occupati in fabbriche ed in altre imprese, pubbliche o private.

La legge predispone tre schemi, cioè il PF (schema di fondo previdenziale) FPF (schema di pensione familiare) ed EDLI (schema di assicurazione del lavoro).

I contributi devono essere divisi in parti eguali tra datore di lavoro e lavoratore, e, tutti gli schemi attivati predispongono il versamento di un'indennità alla fine del rapporto di lavoro. I tre schemi si applicano:

- ad ogni stabilimento industriale specificato nello Schedule I della legge, in cui lavorano 20 o più persone;
- a qualunque altra sede, che impieghi 20 o più persone, di volta in volta specificata dall'amministrazione centrale, mediante notifica in Gazzetta Ufficiale o mediante apposita decisione per singolo stabilimento (determinazione che rimane ferma, anche se il numero dei lavoratori diventa inferiore a 20).

Quadro giuridico e strumenti legali

In generale, sono fissate le seguenti regole a tutela della salute dei lavoratori: la durata massima del lavoro in 48 ore settimanali, il limite di 9 ore al giorno, la pausa di mezz'ora ogni 5 di lavoro, il divieto di lavorare in due fabbriche, la paga doppia per lo straordinario (deve anche essere tenuto uno speciale registro per gli straordinari).

In via analoga, alcune norme tendono a tutelare i soggetti più deboli nel modo che segue:

- le donne non possono essere impiegate prima delle 6 a.m. o dopo le 7p.m.;
- ogni lavoratore ha diritto ad un giorno di permesso ogni 20 giorni purché abbia lavorato almeno 240 giorni nell'anno, ma minori hanno diritto a un giorno ogni 15 e le donne possono includere 12 settimane di maternità nei 240 di cui sopra;
- i giorni di permesso sono massimo 30 per gli adulti, massimo 40 per i minori;
- i minori di 14 anni non possono lavorare, mentre gli adolescenti di età superiore ai 14 non devono lavorare più di 4,5 ore al giorno, ma mai tra le 10 p.m. e le 6 p.m..

Quadro giuridico e strumenti legali

L'India Desk dello Studio Pirola presta servizi di assistenza e consulenza legale e fiscale agli investimenti indiani in Italia e a quelli italiani in India ove, attraverso una rete consolidata di rapporti con professionisti legali e fiscali, è in grado di coprire l'intero territorio nazionale.

La practice indiana si focalizza sulle seguenti aree:

- **Diritto del Commercio:** contratti di compravendita, fornitura, agenzia, no corporate jv ,..
- **Diritto Societario:** normativa sugli investimenti esteri, costituzione e scioglimento di joint-venture, costituzioni di succursali, uffici di rappresentanza, ...
- **Fusioni, Acquisizioni**, **Cessioni di quote e due diligences legali e fiscali**
- **Arbitrato e Contenzioso**
- **Proprietà intellettuale e industriale:** registrazione e contenzioso in materia di marchi, brevetti, contratti di cessione di *know how* e *royalties*, antitrust
- **Diritto immobiliare:** compravendita e locazione di immobili commerciali e industriali pubblici o privati
- **Consulenza fiscale:** *accounting, tax compliance, payroll, auditing, company secretarial services*
- **Assistenza e Consulenza Fiscale** in materia di doppie imposizioni fiscali e di *transfer pricing*
- **Diritto delle infrastrutture e delle procedure ad evidenza pubblica in India (*bidding*)**

L'India Desk è coordinato dall'avv. Arianna Carlotti, la quale ha maturato una significativa esperienza di lavoro in India come *Foreign Lawyer* e da anni collabora con istituzioni universitarie e diplomatiche.

Grazie per l'attenzione

arianna.carlotti@studiopirola.com