



Consentiti I Ritardi Nel Pagamento Della Polizza Sanitaria Base Per I Dipendenti In Cina

L'Amministrazione Nazionale delle Assicurazioni Mediche ha emesso l'"Avviso sul ritardo nel pagamento della polizza sanitaria base per i dipendenti a carico dell'azienda" (Yi Bao Fa [2022] n. 21) e i governi locali, tra cui il governo di Shanghai, hanno emesso l'"Avviso sul ritardo nel pagamento della polizza sanitaria base per i dipendenti". (Hu Yi Bao Gui [2022] n. 5), per le piccole e medie imprese (PMI) ammissibili, in cui si afferma che la polizza sanitaria base per i dipendenti a carico dell'azienda relativo al periodo da settembre a novembre 2022 sarebbe stata posticipata senza bisogno di alcuna richiesta.

Di seguito sono riportate le principali considerazioni dell'avviso:

1. Le aziende diverse dalle PMI non beneficeranno della politica di pagamento differito.
2. Le imprese che hanno già richiesto e usufruito di un periodo di pagamento differito dei premi dell'assicurazione sociale attraverso l'agenzia di sicurezza sociale non sono incluse nella presente politica.
3. Le PMI possono posticipare direttamente il pagamento della polizza sanitaria base per i dipendenti per il periodo che va da settembre a novembre 2022, oppure in base alla situazione effettiva dell'impresa, possono rinunciare a questa politica senza avvalersi del pagamento differito. Al termine, le aziende continuano a pagare il premio della polizza sanitaria base per i dipendenti come richiesto.
4. Nel caso in cui un'azienda sia stata erroneamente classificata come impresa non PMI, può apportare le necessarie correzioni e modifiche online per cambiare la propria categoria e, dopo la modifica, può posticipare il relativo pagamento per il periodo che va dal mese del cambio di categoria a novembre 2022. Nel caso in cui una PMI venga inserita nella categoria non-PMI, si riterrà che abbia volontariamente rinunciato all'applicabilità della politica dei ritardi e dopo il cambiamento non potrà più godere del pagamento differito. In questo caso, sarà necessario continuare a effettuare i pagamenti per la polizza sanitaria base dei dipendenti secondo le norme vigenti. La scadenza per il passaggio di categoria da PMI a non PMI o viceversa è fissata a mezzanotte del 24 novembre 2022.
5. L'importo della polizza sanitaria base dei dipendenti, che è stato posticipato, deve essere effettuato entro il 28 febbraio 2023 e durante questo periodo non verrà addebitata alcuna tassa di mora.

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non

costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Payment Delays Of Staff Medical Insurance Permitted In China

The National Medical Insurance Administration issued the "Notice on Interim Delaying Payment of Company Portion of Basic Staff Medical Insurance" (Yi Bao Fa [2022] No. 21), and local governments e.g., Shanghai government issued the "Notice on Interim Delaying Payment of Employee Basic Medical Insurance". (Hu Yi Bao Gui [2022] No. 5), for eligible small and medium-sized enterprises (SMEs) stating that the company portion of the basic staff medical insurance for the period from September to November 2022 would be postponed without the need for application.

The following are the key considerations from the Notice:

1. Companies other than SMEs will not enjoy the deferred payment policy.
2. Enterprises which have previously applied and enjoyed the deferred payment of social insurance premiums through the city's social security agency are not included in this policy.
3. SMEs can directly postpone the payment of a company's portion of the basic staff medical insurance for the period from September to November 2022, or they can terminate this policy in advance according to the actual situation of the enterprise. After the termination, companies shall continue to pay the company's part of the basic staff medical insurance premium as required.
4. In case a company has been incorrectly classified as a non-SME company, it could make the necessary corrections and amendments online to change its category to that of an SME and, after the change, it could postpone the related payment for the period from the month of category-change to November 2022. Should an SME be changed to a non-SME, it shall be deemed to have voluntarily given up the applicability of the delay policy after the change and shall not enjoy a postponement of payment. In this case, it would be necessary to continue to make payments for the basic staff medical insurance according to the regulations. The deadline for a category change from SME to non-SME or vice versa is set to midnight on November 24th, 2022.
5. The repayment of Basic Staff Medical Social Insurance, which has been postponed, should be made before February 28th, 2023, at the latest, and no late payment fee will be charged during the period.

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case

constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Detrazioni Fiscali In Cina Per Sostenere La Scienza E La Tecnologia

Al fine di sostenere lo sviluppo innovativo delle imprese ad alta tecnologia e promuovere il rinnovo delle attrezzature e l'aggiornamento tecnologico delle imprese, il Ministero delle Finanze cinese, l'Amministrazione statale delle imposte e il Ministero della Scienza e della Tecnologia hanno deciso congiuntamente di sostenere le deduzioni ante imposte per l'innovazione scientifica e tecnologica e hanno emanato le relative politiche di deduzione ante imposte dell'imposta sul reddito delle imprese. Le condizioni specifiche sono le seguenti:

Le nuove attrezzature e apparecchiature (immobilizzazioni diverse da edifici e strutture) acquistate da imprese ad alta tecnologia tra il 1° ottobre 2022 e il 31 dicembre 2022 possono essere interamente dedotte nell'anno in corso come somma forfettaria nel calcolo del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle società, ed è consentita una deduzione del 100% al lordo delle imposte.

La politica è applicabile a tutte le imprese con lo status di imprese ad alta tecnologia entro il quarto trimestre di quest'anno. Le imprese che scelgono di applicare la politica nell'anno in cui la deduzione è insufficiente possono riportare la deduzione agli anni futuri in conformità con le norme vigenti in materia.

Per le imprese che attualmente applicano il rapporto di deduzione ante imposte del 75% per le spese di R&S, il rapporto di deduzione ante imposte sarà aumentato al 100% nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2022 e il 31 dicembre 2022.

Quando le imprese calcolano la deduzione preferenziale al lordo delle imposte per le spese di R&S nella dichiarazione annuale dell'imposta sul reddito delle imprese del 2022, le imprese possono scegliere di calcolare le spese di R&S per il quarto trimestre in base all'importo effettivamente sostenuto o alle spese di R&S effettivamente sostenute per l'intero anno moltiplicate per il rapporto tra il numero di mesi di attività dopo il 1° ottobre 2022 e il numero effettivo di mesi di attività nel 2022.

La politica di aggiunta della deduzione per le spese di R&S è una speciale politica preferenziale per stimolare le imprese ad aumentare i loro investimenti in R&S.

Questa politica fiscale preferenziale per le imprese ad alta tecnologia contribuirà ad aumentare la capacità delle imprese di pagare i dividendi e a stabilire meglio i meccanismi di incentivazione per i tecnici e i dirigenti, a mobilitare vari tipi di talenti nelle imprese e a potenziare continuamente il potere endogeno della tecnologia e della gestione per lo sviluppo delle imprese.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Pre-Tax Deductions In China To Support Science And Technology

In order to support the innovative development of high-tech enterprises and promote the renewal of equipment and technological upgrading of enterprises, China's Ministry of Finance, State Administration of Taxation and Ministry of Science and Technology have jointly made a decision to support pre-tax deductions for scientific and technological innovation and issued relevant enterprise income tax pre-tax deduction policies. The specific conditions are as follows:

New equipment and apparatus (fixed assets other than buildings and structures) purchased by high-tech enterprises between October 1st, 2022 and December 31st, 2022 are allowed to be full deducted in the current year as a lump sum when calculating taxable income for CIT purposes, and a 100% pre-tax deduction is allowed.

The policy is applicable to all enterprises with the status of high-tech enterprises within the fourth quarter of this year. Enterprises that choose to apply the policy in the year in which the deduction is insufficient may carry forward it to future years in accordance with the relevant regulations in force.

Enterprises that currently apply the CIT pre-tax deduction ratio of 75% for R&D expenses will have their pre-tax deduction ratio increased to 100% during the period from October 1st, 2022 and December 31st, 2022.

When enterprises are calculating the preferential pre-tax deduction for R&D expenses in the 2022 annual enterprise income tax filing, they may choose to calculate the R&D expenses for the fourth quarter based on the actual amount incurred or the actual R&D expenses incurred for the whole year multiplied by the ratio of the number of months of operation after October 1st, 2022 to the actual number of months of operation in 2022.

The policy of adding deductions for R&D expenses is a special preferential policy to stimulate enterprises to increase their R&D investment.

This preferential tax policy for high-tech enterprises will help increase the ability of enterprises to pay dividends and better establish incentive mechanisms for technicians and managers, mobilize various types of talents in enterprises, and continuously enhance the powers and capacity of science and technology for enterprise development.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Indennità Di Fine Rapporto Per I Dipendenti In Cina

Se un'azienda intende risolvere o terminare un rapporto di lavoro con determinati dipendenti deve considerare il giusto approccio per fare ciò. Inoltre, l'azienda potrebbe anche avere dei dubbi riguardo l'eventuale pagamento dell'indennità di fine rapporto e come calcolarla.

Secondo la legge sul contratto di lavoro della Repubblica Popolare Cinese, se l'azienda è tenuta a pagare il TFR dipende dal motivo dell'annullamento o della risoluzione. Ad esempio, se un dipendente viola le regole aziendali, o causa all'azienda una perdita sostanziale dovuta a una grave violazione dei propri doveri, l'azienda può rescindere unilateralmente dal rapporto di lavoro senza dover pagare il TFR.

Se invece l'azienda risolve il contratto di lavoro per incompetenza del dipendente, o per mutamenti materiali di circostanze oggettive non dipendenti dal lavoratore (come un M&A), l'azienda deve corrispondere il trattamento di fine rapporto ai dipendenti con un preavviso scritto di 30 giorni. Allo stesso tempo, se il contratto di lavoro termina per scadenza contrattuale, l'azienda deve anche assumersi l'onere di pagare il TFR al dipendente.

In linea di massima, l'importo del trattamento di fine rapporto si basa sul numero di anni di lavoro prestati dal dipendente presso l'azienda moltiplicato per la retribuzione mensile media. Quando un'azienda paga il TFR, va segnalato che il pagamento dell'imposta sarà diverso a seconda che il contratto di lavoro venga terminato o risolto. Se l'azienda viola alcune clausole della "Legge sul Contratto di Lavoro", il dipendente può rescindere unilateralmente dal contratto di lavoro e richiedere anche un risarcimento finanziario.

In caso di risoluzione del contratto di lavoro, l'indennità deve essere divisa in due parti per il calcolo e il pagamento dell'imposta sul reddito individuale: la parte esente e la parte imponibile.

La parte non superiore a 3 volte la retribuzione sociale media locale dell'anno precedente: esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche;

Caishui [2001] N. 157: Il reddito di compensazione una tantum (comprensivo di compensazione economica, indennità di soggiorno e altri sussidi pagati dal datore di lavoro) ottenuto da un individuo a causa della risoluzione del rapporto di lavoro con il datore di lavoro, che è entro 3 volte dalla retribuzione media dei dipendenti locali nell'anno precedente, è esentata dall'imposta sul reddito delle persone fisiche;

La parte eccedente 3 volte la retribuzione sociale media locale dell'anno precedente: l'imposta sul reddito individuale è riscossa secondo le norme.

GuoShuiFa [1999] N. 178: Considerando la grande quantità di reddito di compensazione economica una tantum ottenuto dagli individui e il fatto che il personale licenziato potrebbe non avere un reddito fisso per un periodo di tempo, il reddito di compensazione economica una tantum ottenuti da individui possono essere considerati salari e stipendi di diversi mesi alla volta, quindi devono essere mediati entro un certo periodo.

In caso di terminazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto è considerato come un altro reddito personale correlato al lavoro che sarà incorporato nel reddito complessivo per il calcolo e la riscossione dell'imposta sul reddito individuale e non potrà beneficiare della politica di esenzione fiscale.

La questione del rapporto di lavoro e del licenziamento è complicata e importante per le aziende in Cina e questo articolo fornisce solo una panoramica generale di alcune delle considerazioni finanziarie chiave.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Severance And Tax For Cancelling Or Terminating Labor Contracts In China

If a company intends to CANCEL or TERMINATE a labor relationship with certain employees, the company may have to consider the right approach to cancel/terminate. Furthermore, the company may also be concerned about whether it needs to pay severance and how to calculate such severance.

According to the PRC Labor Contract Law, whether the company needs to pay severance would depend substantially on the reason of the cancellation/termination. For example, if an employee materially breaches company rules, or causes substantial loss to the company due to a serious breach of duty, the company may unilaterally CANCEL the labor contract without paying severance

On the other hand, if the company CANCELS the labor contract due to the employee's incompetence, or material changes of objective circumstances (such as an M&A), the company needs to pay severance to employees with prior written notice of 30 days. At the same time, if the company TERMINATES the labor contract due to the expiration of a labor contract, the company needs to pay severance to the employee as well.

Generally speaking, the amount of severance is based on the number of years the employee has worked for the company multiplied by one-month of the average salary. When a company does pay severance, it should be noted that the tax payment will differ depending on whether the labor contract is being CANCELLED or TERMINATED.

If the labor contract is CANCELLED, the compensation should be divided into two parts when calculating and paying the individual income tax: the tax-free part and the taxed part.

The part not exceeding 3 times of the local average social salary of the previous year – shall be exempt from individual income tax.

Caishui [2001] No. 157: The one-time compensation income (including economic compensation, living allowance and other subsidies paid by the employer) obtained by an individual due to the CANCELLATION of a labor relationship with the employer, which is within 3 times of the average salary of local employees in the previous year, shall be exempt from individual income tax;

The part exceeding 3 times of the local average salary of the previous year – individual income tax shall be levied according to the regulation.

Guo Shui Fa [1999] No. 178: Considering the large amount of one-time economic compensation income obtained by individuals and the fact that the dismissed personnel may not have a fixed income for a period of time, the one-time economic compensation income obtained by individuals can be regarded as several months' wages and salaries, and shall therefore be averaged within a certain period.

If the labor contract is TERMINATED, the compensation will belong to other personal income related to employment, which shall be incorporated into the comprehensive income for calculation and collection of individual income tax and shall not enjoy the tax exemption policy.

The issue of labor contract cancellation/termination is quite common but may be complicated for companies in China. The correct understanding of laws would greatly assist the company to carry out proper cancellation/termination and avoid penalties.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.