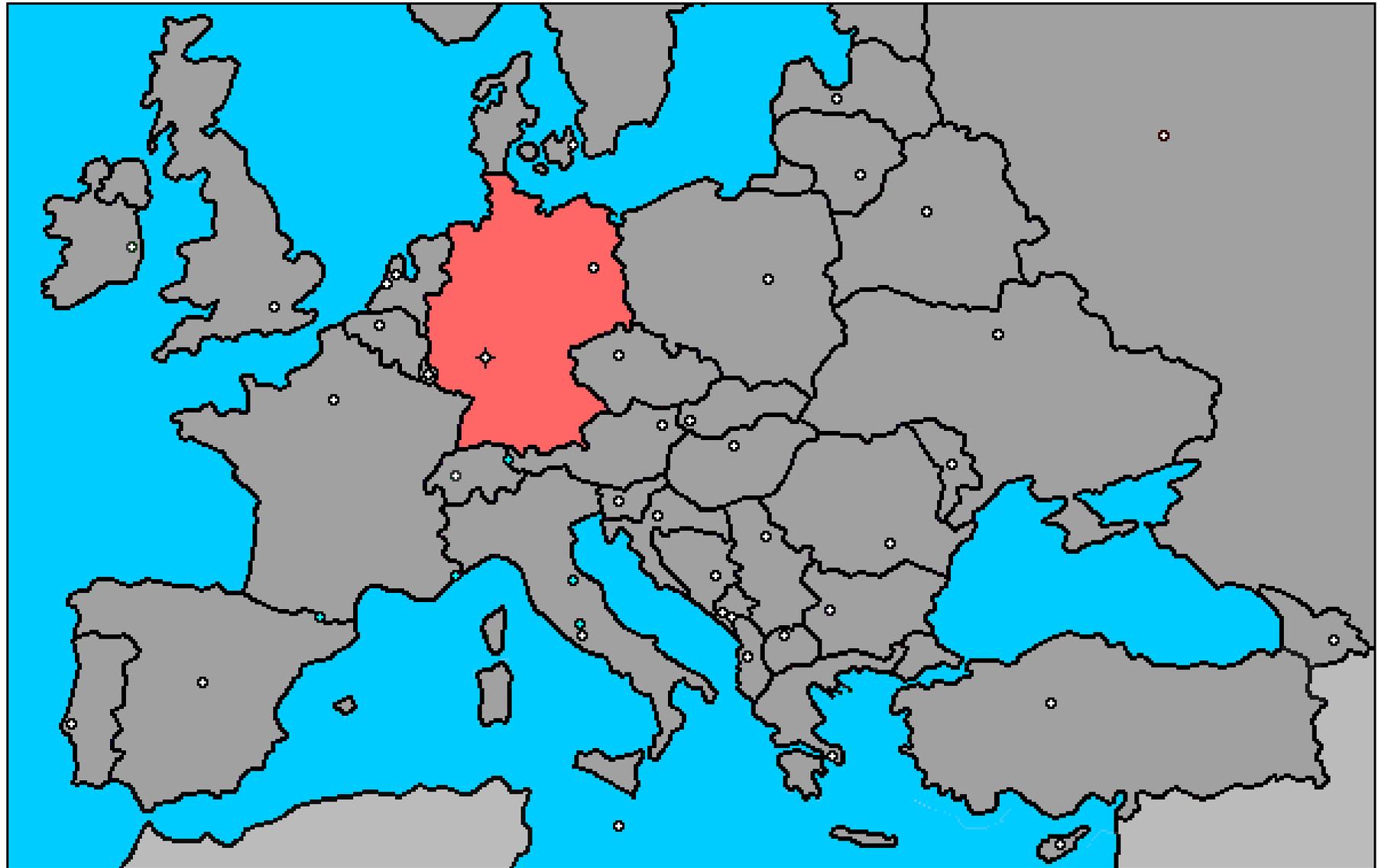


I contratti di lavoro

STATO: GERMANIA



Stato: Germania



Stato: Germania



Stato: Germania

SOMMARIO

Scheda 1

Organizzazioni pubbliche, sindacali, datoriali e ordini professionali

- Organizzazioni pubbliche
- Organizzazioni sindacali dei lavoratori
- Organizzazioni dei datori di lavoro
- Liberi professionisti

Scheda 2

Le diverse tipologie di contratto di lavoro

- Contratti di lavoro subordinato
- Contratti di lavoro autonomo
- Contratti di lavoro parasubordinato
- Contratti di lavoro speciali (o atipici)
- Contratto di tirocinio (o stage)

Scheda 3

Investire in Germania

- Lavorare in proprio
- Costituire una piccola impresa
- Aprire una società
 - a) Principali tipi di società in Germania
 - b) Gli uffici di rappresentanza
 - c) Le filiali
 - d) La costituzione di una società a responsabilità limitata
 - e) La costituzione di una società per azioni

Scheda 4

Il sistema contributivo e fiscale in vigore

- Il sistema contributivo
- Il sistema fiscale

Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Stato: Germania

Scheda 1

ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI

Organizzazioni pubbliche

Nome	Funzione	Sede	Contatti
BMAS Ministero del lavoro e degli affari sociali	Si occupa di: 1) mercato del lavoro 2) diritto del lavoro 3) sicurezza e salute sul lavoro 4) lotta alla disoccupazione 5) affari internazionali 6) immigrazione e integrazione	<ul style="list-style-type: none">• Wilhelmstrasse ,49 10117- Berlino	Tel. 0049(0)30 18527-0 e-mail: info@bmas.bund.de Si può comunicare anche accedendo direttamente dal sito www.bmas.de
BA Agenzia federale del lavoro	È il più grande fornitore di servizi nel mercato del lavoro. È un organismo pubblico del governo. Si occupa di: 1) mercato del lavoro 2) formazione e orientamento professionale 3) promozione del lavoro per persone disabili 4) creazione d'impresa 5) gestione del portale JOBBOERSE, il più grande portale per l'impiego in Germania	<ul style="list-style-type: none">• Sede principale Norimberga: Bundesagentur für Arbeit Regensburger Straße 104 90478 Nürnberg Esistono 10 direzioni regionali 156 agenzie Circa 600 filiali	Per i lavoratori Tel. 0800 4 5555 00 Per i datori di lavoro: Tel. 0800 4 5555 20 Il contatto può avvenire anche direttamente dal sito www.arbeitsagentur.de Contatto con JOBBOERSE: tel. 0800 4 5555 01 e-mail: hotline@service.arbeitsagentur.de

			https://jobboerse.arbeitsagentur.de Vedere anche: Portale dell'ospitalità per i lavoratori internazionali: www.make-it-in-germany.com Portale per il reclutamento di lavoratori qualificati: www.fachkräfte-offensive.de
ZAV Agenzia centrale di collocamento per il lavoro specializzato e all'estero- Dipartimento internazionale	E' una diramazione dell'Agenzia federale del lavoro. Fornisce tutte le informazioni necessarie per ottenere il permesso di soggiorno, per avere l'autorizzazione al lavoro (non richiesta per i lavoratori UE) e per conoscere la legislazione di riferimento		Tel. 0228/713-2000 www.zav-auslandsvermittlung.de/deutschland
BMWi Ministero federale dell'Economia e dell'Energia	Oltre ad altri obiettivi: 1) aiuta a fondare nuove imprese 2) stimola gli investimenti delle imprese e il rinnovamento tecnologico	Contact BMWi Berlin Scharnhorststr. 34-37 10115 Berlin Adresse postale : 11019 Berlin	Tel. +49 (0) 30 18 615 0 Fax: +49 (0) 30 18 615 7010 E-mail: pressestelle@bmwi.bund.de il contatto può avvenire anche direttamente dal sito www.bmwi.de
Ispettorato del lavoro Gewerbeaufsichtsamt	E' presente nei diversi Lander. Si occupa di: 1) sicurezza sui luoghi di lavoro 2) tutela della salute dei lavoratori 3) controllo dell'applicazione corretta delle normative sul lavoro da parte delle imprese	<ul style="list-style-type: none"> • Ispettorato di Lavoro in Baviera Hessstrasse, 130 80797 München • Maximilianstr. 39 80538 München 	Tel. + 49 (89) 2176 - 1. Fax: +49 (89) 2176 – 3102 E-mail: poststelle@reg-ob.bayern.de www.gaa-m.bayern.de

EURES Germania

Il sito EURES offre informazioni ed assistenza grazie alla possibilità di contattare i consulenti EURES direttamente nella destinazione desiderata. I consiglieri EURES sono specialisti in questioni pratiche, giuridiche e amministrative per chi cerca e per chi offre lavoro.

Consulenti Eures:

Monaco di Baviera

Ulrike Seidel

Bundesagentur für Arbeit [Federal Employment Agency]
Germania, München, Kreisfreie Stadt
Lingue di contatto: Inglese (en),
Francese (fr)

Berlino

John Peter Minnock

Bundesagentur für Arbeit [Federal Employment Agency]
Germania, Berlin
Lingue di contatto: Inglese (en),
Tedesco (de)

Doris Mohn

Bundesagentur für Arbeit [Federal Employment Agency]
Germania, Berlin
Lingue di contatto: Inglese (en),
Spagnolo

Tel. +00000 49 89 5154 1145

E-mail:

muenchen.eures@arbeitsagentur.de

Tel. +00000 49 228 713-1313

E-mail: zav@arbeitsagentur.de

Tel. +00000 49 228 713-1313

E-mail:

zav@arbeitsagentur.de

Vedere anche:

<http://ec.europa.eu/eures>

Stato: Germania

Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Nome	Funzione	Sede	Contatti
DGB Confederazione dei sindacati tedeschi	E' la maggiore confederazione sindacale tedesca; riunisce e rappresenta 8 federazione sindacali con più di 6 milioni di iscritti. Si interessa di: 1) stato sociale 2) contrattazioni collettive 3) partecipazione dei lavoratori 4) formazione 5) mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Vi sono sedi in ogni Land: Distretto della Baviera: Schwanthalerstrasse, 64 80336 Monaco• Distretto di Berlino-Brandeburgo Keithstrasse, 1-3 10787- Berlino	Tel. 089/51700-210 Fax: 089/51700-211 www.bayern.dgb.de Tel. 030/ 21240-110 Fax: 030)21240-114 www.berlin-grandenburg.dgb.de Si possono contattare altre sedi direttamente dal sito www.dgb.de
IG Metall Sindacato dei metallurgici	Con oltre 2 milioni di iscritti, rappresenta i lavoratori del settore metallurgico, in particolare quello automobilistico.	<ul style="list-style-type: none">• Wilhelm-Leuschner-Straße, 79 60329 Frankfurt amMain• Berliner Str. 220-224 63067 Offenbach amMain	Tel. +49 69 66930 Fax: +49 69.66 93 28 43 Tel. + 49 69 8297900 Si può contattare anche direttamente dal sito www.igmetall.de
Ver.di Unione dei sindacati del settore dei servizi	Ha oltre 2 milioni di iscritti e rappresenta i lavoratori del terziario	Paula-Thiede-Ufer 10 10179 Berlin	Tel. +49 30.6956-0 Fax: +49 30.69 56 31 41 www.verdi.de

<p>GEW Federazione dell'educazione e della ricerca</p>	<p>Rappresenta i lavoratori dell'insegnamento e della ricerca scientifica</p>	<p>Reifenberger Straße 21 60489 Frankfurt am Main</p>	<p>Tel. +49 69.78 97 30 Fax: +49 69.78 97 32 02</p> <p>Si può contattare anche direttamente dal sito www.gew.de</p>
<p>NGG Federazione dell'alimentazione e della ristorazione</p>	<p>Rappresenta i lavoratori della ristorazione e degli hotel</p>	<p>Haubachstr. 76 22765 Hamburg</p>	<p>Tel. +49 40.38 01 30 +49 001803644835 Fax: +49 40-389 26 37</p> <p>Nel sito www.ngg.net si possono trovare le indicazioni per i contatti con i singoli distretti e per i contatti via mail</p>

Stato: Germania

Organizzazioni dei datori di lavoro

Nome	Funzione	Sede	Contatti
ZDH Associazione nazionale dell'artigianato tedesco	1) E' punto di riferimento per tutte le questioni fondamentali di politica dell'artigianato nella Repubblica Federale di Germania 2) Rappresenta gli interessi delle imprese artigiane	<ul style="list-style-type: none">Mohrenstraße 20/21 10117 Berlino	Tel. +49 30-206190 Fax: +49 30-20619460 Si può contattare direttamente dal sito www.zdh.de
DIHK Camere tedesche dell'industria e commercio con l'estero	Riunisce 80 camere di commercio di tutta la Germania. 1) Fa da supporto alle attività delle aziende (industria, commercio, agricoltura e libere professioni). 2) Si occupa di: economia, leggi, tassazioni, innovazioni per le imprese.	<ul style="list-style-type: none">Breite Straße 29 10178 Berlin	Tel. 49 (0)30 20308-0 Fax: 49 (0)30 20308-1000 E-mail: info@dihk.de . www.dihk.de
BDA Federazione delle associazioni tedesche dei datori di lavoro	1) Rappresenta gli interessi dei datori di lavoro nei settori di: industria, agricoltura, servizi, commercio e trasporto. 2) Si impegna a livello nazionale, europeo e internazionale.		Ci si può collegare direttamente dal sito www.arbeitgeber.de
BDI Federazione delle industrie tedesche	Rappresenta gli interessi di 100 mila aziende con più di 8 milioni di dipendenti. Si pone i seguenti obiettivi: 1) rendere la Germania attraente 2) perseguire l'economia sociale di mercato	<ul style="list-style-type: none">Breite Straße 29 10178 Berlino indirizzo postale: 11053 Berlin Germany	Tel. + 49 030 2028-0 Fax: +49 030 2028-2450 E-mail: info@bdi.eu www.bdi.eu

	3) rafforzare la Germania come paese industriale		
VSU Associazione dei datori di lavoro del Land tedesco Saarland	Rappresenta i datori di lavoro di Saarland e difende i loro interessi.		Tel.: 0681 9 54 34-22 Fax: 0681 9 54 34-52 E-mail: kontakt@vsu.de www.vsu.de

Stato: Germania

Liberi professionisti

Chi sono?	Compiti e funzioni	Ruolo economico e sociale
CONSULENTI DEL LAVORO	NON PREVISTI	

Stato: Germania

Scheda 2

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Contratti di lavoro subordinato

Il prestatore di lavoro subordinato è colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>		1) E' previsto un periodo di prova che non può superare i sei mesi e, durante il quale, il datore di lavoro non è tenuto a dare un preavviso superiore alle due settimane (art 622, par 3 BGB-Codice Civile). 2) la giornata lavorativa è prevista in otto ore per un totale di 40 ore	Il contenuto minimo del contratto scritto è il seguente: 1) nome ed indirizzo delle parti; 2) validità del contratto; 3) il luogo di lavoro descrizione della mansione; 4) i giorni di ferie retribuite; 5) i termini di	1) Il contratto può essere stipulato anche in forma orale, ma è preferibile la forma scritta	-Codice Civile Tedesco BGB (Bürgerlichesgesetzbuch") - Legge sul contratto di lavoro a tempo indeterminato (Teilzeitgesetz) - Legge sulla durata del lavoro (<i>Arbeitszeitgesetz</i> del 1994, BGBl. modificata nel 1998, BGBl. I S. 1242) - Legge sul contenuto minimo dei contratti di lavoro (<i>Nachweisgesetz</i>) 20 luglio 1995

		<p>settimanali</p> <p>3) Tempi di preavviso per interrompere il rapporto di lavoro. In linea di massima, per un'anzianità fino ai due anni è necessario dare almeno un mese di preavviso, per arrivare a cinque mesi nel caso il rapporto di lavoro abbia raggiunto i dodici anni. I mesi possono diventare addirittura sette se l'anzianità all'interno dell'azienda ha raggiunto i venti anni.</p> <p>4) Sono previsti 24 giorni di ferie a cui vanno aggiunti i diversi giorni di festività nazionali o regionali.</p> <p>5) L'ammontare della retribuzione è stabilito con una contrattazione fra lavoratore e datore di lavoro, ma non può mai essere inferiore al minimo stabilito dalla legge (euro 8,50 l'ora)</p>	<p>preavviso per la recessione dal contratto;</p> <p>6) un riferimento generale alla convenzione collettiva applicabile.</p> <p>In aggiunta a ciò le due parti potranno prevedere ed inserire delle clausole specifiche in base ai propri bisogni</p>		<p>- Legge tedesca sul salario minimo (o MILog MindestlohnGesetz) 2014/03/07</p>
<p>Contratto a tempo determinato o a termine</p>	<p>E' un contratto a "scadenza", che ha una durata determinata; "scade" con il passare del tempo di durata previsto dalle parti.</p>	<p>1) Tutti i contratti a tempo determinato devono rispettare la cosiddetta Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vale a dire la legge sui rapporti di lavoro a tempo</p>	<p>I contenuti del contratto sono uguali a quelli indicati per il contratto a tempo indeterminato, con la sola aggiunta della durata</p>	<p>1) Anche se non esistono ragioni oggettive, il contratto può essere firmato, ma la sua durata non può essere superiore ai 2 anni.</p> <p>2) Può essere utilizzato per:</p>	<p>Legge n. 436 del 21.12.2000 -Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)(Legge del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato)</p>

		<p>determinato. Ci deve essere, comunque, un trattamento equivalente a quello dei lavoratori a tempo indeterminato.</p> <p>2) La durata di un contratto a tempo determinato deve essere fissata sulla base di condizioni oggettive, in modo tale che la data di conclusione del rapporto contrattuale corrisponda ad esempio con la fine dello svolgimento di un compito particolare o di un determinato evento.</p> <p>3) Il contratto può essere prorogato 3 volte, fino alla durata massima di 2 anni.</p>	prevista	<ul style="list-style-type: none"> • bisogni temporanei legati ad alcuni tipi di lavoro; • sostituzione di un lavoratore malato • facilitare la transizione verso un'occupazione, dopo un periodo di formazione o studio. <p>Il contratto viene firmato solitamente con un lavoratore di almeno 58 anni</p>	
<i>Contratto a tempo parziale o part-time</i>	Lavoratori in regime di tempo parziale hanno in genere una durata di lavoro settimanale più breve dei lavoratori a tempo pieno	Le condizioni di questa forma di lavoro e la distribuzione oraria sono da accordarsi tra il lavoratore e il datore del lavoro.	Nel contratto deve essere prevista la distribuzione oraria settimanale	Il part-time può essere richiesto dal lavoratore dopo 6 mesi dall'assunzione. Può essere richiesto, ad esempio, da: <ul style="list-style-type: none"> 1) genitori con figli sotto i 7 anni; 2) genitori in congedo parentale 	Legge n. 436 del 21.12.2000- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)(Legge del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato)
<i>Lavoro ad orario ridotto</i>	Si tratta, in caso di un notevole calo di lavoro nell'azienda, di un ridimensionamento provvisorio del regolare orario di	<p>1) Può riguardare tutti o solo una parte dei lavoratori.</p> <p>2) A certe condizioni, il lavoratore in questione</p>			Codice di sicurezza sociale (SGB) Parte Tre (III) - la promozione dell'occupazione - (articolo 1 della legge 24 marzo 1997, BGBl I S. 594)

	lavoro	può richiedere un'integrazione giornaliera dell'assicurazione contro la disoccupazione.			
Job-sharing		<p>1) Due lavoratori assunti a tempo parziale svolgono il lavoro di un lavoratore a tempo pieno.</p> <p>2) Un lavoratore non ha la responsabilità dell'obbligazione intera in caso di assenza del partner, a meno che il contratto firmato dalle parti non lo preveda.</p> <p>3) Il lavoratore può essere chiamato a sostituire il <i>partner</i> assente solo per ragionevoli o urgenti esigenze dell'impresa.</p> <p>4) Nel caso di licenziamento di uno dei due lavoratore, la legge vieta l'automatico licenziamento del <i>partner</i></p>			<p>Legge a sostegno dell'occupazione(<i>Beschäftigungsförderungsgesetz</i>) del 1985</p> <p>Legge n. 436 del 21.12.2000 -Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)(Legge del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato)</p>
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	Le agenzie per il lavoro interinale fanno da mediatore fra il datore di lavoro e il candidato e sottopongono alle	1) Le agenzie si occupano della formazione dei lavoratori che sono in attesa di essere collocati.		<p>1) Deve avere forma scritta.</p> <p>2) Le agenzie di somministrazione non possono inviare lavoratori presso aziende delle quali</p>	Riforma Hartz del 2003 (Riforma del mercato del lavoro): legge Hartz I entrata in vigore il 1° gennaio 2003 (creazione della Agenzie di lavoro interinale)

	aziende i curricula che ricevono.	2) I lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa se hanno lavorato presso l'utilizzatore per un periodo superiore ai 3 mesi e del diritto di partecipare alle assemblee sindacali.		erano precedentemente dipendenti. <u>Il somministratore:</u> 1) ha l'obbligo di comunicare all'utilizzatore la data di scadenza dell'autorizzazione; 2) ha l'obbligo di comunicare al lavoratore: le condizioni contrattuali principali; i contenuti principali della legge sulla cessione della manodopera; la scadenza dell'autorizzazione; il suo diritto di rifiutare la prestazione lavorativa, nel caso in cui l'utilizzatore sia oggetto di qualche forma di protesta sindacale. <u>L'utilizzatore:</u> 1) esercita il potere direttivo nei confronti del lavoratore somministrato; 2) deve comunicare al somministratore: le eventuali particolarità della mansione che deve essere svolta dal lavoratore somministrato, la qualifica eventualmente necessaria; le principali condizioni di lavoro, comprese quelle retributive; 3) deve informare il lavoratore dei pericoli per la sua salute e sicurezza relativi alla mansione	
--	-----------------------------------	--	--	---	--

				svolta e delle misure da adottare, nonché delle attrezzature da utilizzare per prevenire tali pericoli.	
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (Staff leasing)		La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato da parte di agenzie è consentita in tutti i settori dell'economia ad eccezione di quello edilizio.		<p>è stato stabilito per legge il cosiddetto principio di equiparazione (Gleichstellungsgrundsatz).</p> <p>Questo principio afferma che i lavoratori interinali devono essere impiegati alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dell'impresa utilizzatrice: stesso orario di lavoro, stessa retribuzione, uguale diritto alle ferie</p>	Riforma Hartz del 2003 (Riforma del mercato del lavoro): legge Hartz I entrata in vigore il 1° gennaio 2003 (creazione della Agenzie di lavoro interinale)
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	Contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione, in cambio di un'apposita indennità, di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo			<p>Una sentenza della Corte federale ha portato l'indennità di disponibilità a un minimo comunque non inferiore al 30% del salario giornaliero eventualmente corrisposto in caso di effettiva prestazione di lavoro.</p> <p>Il contratto deve prevedere un orario di lavoro settimanale e giornaliero</p>	Legge n. 436 del 21.12.2000 -Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)(Legge del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato) art. 12

Telelavoro

Non c'è una definizione univoca di telelavoro. Consiste nello svolgere il lavoro per una percentuale di tempo significativa in un luogo diverso da quello del datore di lavoro o del posto di lavoro tradizionale

1) I telelavoratori sono soggetti che:
a) non lavorano nell'azienda;
b) hanno un'attività regolare;
c) utilizzano solitamente dei mezzi elettronici e la telecomunicazione per mantenere il contatto con il datore di lavoro.

2) Il telelavoro può essere svolto con rapporto di lavoro subordinato, autonomo e a domicilio.

3) Può essere effettuato sia a tempo pieno, sia a tempo parziale.

4) C'è una grande flessibilità spaziale e temporale nello svolgimento del lavoro.

Vantaggi per il datore di lavoro:
taglio dei costi degli immobili, riduzione dei giorni persi per malattia, riduzione dei costi di trasporto del personale, operare in un contesto di mercato globale anche senza mettere in piedi un'azienda multinazionale.

Vantaggi per il lavoratore:
rafforzamento dei legami con la comunità locale, più tempo da dedicare alla famiglia; riduzione dei costi e dei tempi di spostamento; possibilità di formazione e aggiornamento continui; maggiore motivazione.

In Germania manca una specifica disciplina di legge sul telelavoro; esso è regolato esclusivamente da contratti collettivi di settore o accordi aziendali, tanto nelle imprese private che nelle pubbliche amministrazioni e negli enti locali.

Stato: Germania

Contratto di lavoro autonomo*

Il lavoratore autonomo è colui che si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Tipologie di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
<i>Contratto d'opera professionale</i>	Il contratto d'opera (Werkvertrag), secondo il Codice civile tedesco (BGB), è un contratto di diritto privato per lo scambio di prestazioni, in cui una parte si impegna a realizzare un'opera o un servizio dietro pagamento di un corrispettivo (Werklohn) da parte del committente (Besteller).. Il prestatore d'opera è colui che realizza l'opera.	1) Il prestatore è tenuto ad eseguire l'opera concordata con il committente, cioè a conseguire un determinato esito positivo di natura fattuale. Il concetto giuridico di opera comprende beni materiali e immateriali, nonché gli effetti positivi delle prestazioni di servizi. 2) Il committente è tenuto a versare al prestatore d'opera il corrispettivo concordato. 3) Rientrano, nell'ambito giuridico del contratto d'opera i seguenti tipi di contratto: Costruzione di beni immobili (opere edilizie)	Il contratto deve contenere: <ul style="list-style-type: none">• Definizione dettagliata del compito• Scadenza di ultimazione lavori• Costi• Garanzie• Accordi di responsabilità• Modalità di risoluzione del contratto• Diritto di utilizzo• Accordi di pagamento		In Germania i contratti d'opera sono disciplinati dall'art. 631 e seguenti del Codice civile tedesco (BGB)

		<p>Manutenzione e riparazione</p> <p>Realizzazione di beni immateriali (ad es. software, progetti edilizi, perizie)</p> <p>4) L'importo del corrispettivo (calcolato a prezzo unitario, a tempo in maniera forfettaria) può essere liberamente pattuito nel contratto qualora non esistano norme vincolanti nelle tabelle di retribuzione per determinate professioni (ad esempio il tariffario ufficiale per architetti e ingegneri).</p> <p>La retribuzione dev'essere corrisposta alla consegna dell'opera</p>			
<p>Associazione in partecipazione (Stille Gesellschaft = società silente)</p>	<p>Si dice associato chi partecipa ad un'attività commerciale. Un associato può partecipare al profitto e alla perdita della società, secondo quanto stipulato nel contratto di società. Non è prevista una partecipazione al patrimonio aziendale.</p>	<p>1) Lo scopo del contratto di associazione in partecipazione è quello di promuovere l'attività imprenditoriale di uno dei contraenti al fine di conseguire utili che verranno divisi fra le parti. Tale promozione si realizza mediante un conferimento patrimoniale effettuato dall'associato in favore di un imprenditore. L'associato mette a dispo-</p>		<p>1) L'associazione in partecipazione è un'associazione del codice civile; quindi non esiste una costrizione formale, salvo casi particolari (ad es. nel conferimento di un immobile, dove serve l'atto notarile). Comunque, viene consigliato di creare un contratto professionale come previsto dal regolamento del Codice</p>	<p>Codice del Commercio (HGB), § 230-236.</p>

		<p>sizione dell'imprenditore beni che consentono a questi di svolgere meglio la sua attività.</p> <p>2) La quota dell'associato può consistere in denaro, oggetti e prestazioni di servizio.</p> <p>3) Il conferimento patrimoniale deve essere effettuato in modo tale che esso si trasferisca nel patrimonio del titolare dell'attività commerciale.</p> <p>4) Non vi è formazione di un patrimonio in comune fra associato e associante.</p> <p>5) Solo il titolare dell'impresa è legittimato è responsabile per ogni Affare con terzi.</p> <p>6) Ad un'associazione possono partecipare diversi associati, questi sono autonomi tra loro.</p> <p>7) L'impresa associata è adatta per un investimento in denaro.</p>		<p>Civile.</p> <p>2) Non è richiesta la registrazione dell'associato nel registro delle imprese</p>	
--	--	--	--	---	--

*Nel contratto di lavoro autonomo, per quanto concerne i liberi professionisti si rinvia alla seconda fase della ricerca nel corso della quale ci sarà una trattazione specifica.

Stato: Germania

Contratto di lavoro parasubordinato

Ci si riferisce al lavoro parasubordinato quando vi è un rapporto di lavoro in cui il collaboratore presta la propria opera a favore di un committente in modo autonomo sviluppandola sotto il coordinamento del committente stesso. In Germania si riscontra il concetto di **lavoratore “simil-dipendente”**

(*arbeitnehmerähnliche Person*): questa categoria designa i lavoratori che, nel quadro di un contratto commerciale o di prestazione di servizi, eseguono direttamente il lavoro, senza assumere dipendenti, e il cui fatturato è garantito per oltre il 50 % da un solo cliente.

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Contratto a progetto	E' un contratto a tempo determinato che prevede l'indicazione di un progetto o di un piano di lavoro da parte del committente, da gestire poi in autonomia da parte del collaboratore, che non ha vincoli di subordinazione.	Totale autonomia del collaboratore , che a tutti gli effetti si presenta come lavoratore autonomo; per lo stipendio , vanno stabiliti modi e tempi di erogazione.	Vanno esplicitati i limiti di questo progetto, la sua durata (determinata o determinabile) e il risultato da conseguire;	Non è previsto alcun periodo di prova.	

Stato: Germania

Tipologie di contratto speciali

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Mini jobs	<p>Rientrano tra le forme di lavoro subordinato denominate "lavori atipici".</p> <p>Si tratta di lavori marginali, con uno stipendio massimo di 450 euro mensili e con un limite di ore (almeno formalmente) di 15hh settimanali</p>	<p>1) L'imprenditore paga il 2% al fisco e il 28% alla previdenza sociale (il 15% al fondo pensioni e il 13% per la malattia), perciò il contributo totale assomma al 30% (135 euro per uno stipendio di 450 euro; in totale 585 euro)</p> <p>2) Il lavoratore viene esonerato dal versamento di imposte, però può effettuare una contribuzione volontaria del 3,9,5% dei propri emolumenti, sommandoli al fondo pensione.</p> <p>3) Per la maggior parte sono lavori di bassa qualità nell'ambito del commercio, della ristorazione, dei servizi ai privati: domestiche, camerieri, babysitter e</p>		<p>-Si ha diritto ad un massimo di 24 giorni di ferie pagate; il numero esatto dei giorni viene calcolato in base ai giorni lavorativi per settimana previsti nel contratto.</p> <p>-Il minijob non consente l'ottenimento del permesso di soggiorno</p> <p>-Per i MiniJobber si applica la stessa protezione contro il licenziamento delle lavoratrici dipendenti a tempo pieno, compresa la legge sulla protezione della maternità</p> <p>-Se si superano i limiti dei 5.400 euro annui il rapporto di lavoro è da considerarsi, fin dall'inizio, non un Minijob, ma un normale</p>	<p>Riforma Hartz del 2003 (Riforma del mercato del lavoro): legge Hartz II del 23.12.2002 entrata in vigore il 1° aprile 2003</p>

		<p>assistenti agli anziani, distributori di giornali;</p> <p>4) I gruppi che più si affidano a questa formula sono i giovani, donne che cercano di conciliare lavoro e famiglia, disoccupati di lungo corso, pensionati.</p> <p>5) Molti lavoratori lo usano per arrotondare lo stipendio del lavoro principale.</p> <p>6) Il contratto minijob non copre la cassa malattia: occorre avere un'assicurazione sanitaria a parte</p>		<p>impiego assicurabile.</p> <p>-Anche i Minijobbers devono essere assicurati per il sistema pensionistico.</p> <p>-Il contratto Minijob non copre la cassa malattia (Krankenversicherung); questo significa che si deve avere un'assicurazione sanitaria a parte.</p>	
--	--	---	--	--	--

Stato: Germania

Tirocinio formativo o di orientamento (stage)

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Contratto di tirocinio o stage	<p>Esistono in Germania 3 tipi di stage:</p> <p>1) stage obbligatorio scolastico o universitario;</p> <p>2) stage per acquisire esperienza professionale;</p>	<p>1) È previsto all'interno del quadro di formazione (scolastica, universitaria, etc.) ed è indispensabile a fornire agli alunni, o agli studenti una prima idea di come funziona il mondo del lavoro. Gli stagisti non hanno in questo caso diritto ad alcuna forma di remunerazione, ma il datore di lavoro è libero di concedere un piccolo contributo, <i>freiwillige Vergütung</i>, senza che questo dia seguito ad alcuna forma di previdenza sociale.</p> <p>2) Alcuni candidati propongono ad un datore di lavoro di poter fare esperienza all'interno della sua azienda, per un breve periodo di circa</p>			

	<p>3) stage sulla formazione professionale</p>	<p>due settimane. Questo stage permette a chi ha intenzione di cambiare settore lavorativo, di acquisire l'esperienza necessaria. Lo stagista non è sottoposto ad alcun obbligo particolare, a parte quello di conformarsi alle regole ed al funzionamento dell'impresa in questione. Non deve attenersi a degli orari precisi o a dei compiti ben definiti, né tantomeno essere sottoposto al controllo del datore di lavoro. La remunerazione in questo caso è prevista, solo se stabilita dal contratto.</p> <p>3) Ognuno può effettuare uno stage per acquisire o approfondire le sue conoscenze pratiche all'interno del quadro della formazione tedesca: la cosiddetta <i>Ausbildung</i>, che oscilla a seconda del campo di formazione, da due a tre anni e mezzo. Questa possibilità è estesa anche a tutti gli italiani che decidono di formarsi in Germania e quindi di</p>			<p>Legge sulla formazione professionale e sull'apprendistato (Berufsbildungsgesetz - <i>BBiG</i>) del 14 agosto 1969, riformata nel 2005 e nel 2009 (§§ 10 - 23 et 25 <i>BBiG</i>)</p> <p>Su Berufenet l'agenzia tedesca per l'impiego (<i>A rbeitsagentur</i>), è possibile trovare la lista delle professioni per le quali è prevista una formazione in Germania.</p>
--	--	---	--	--	---

		<p>entrare nel mondo del lavoro seguendo il sistema di formazione tedesco.</p> <p>Lo stagista ha diritto ad una remunerazione ed alle ferie. Il compenso è fissato dalle convenzioni collettive ed aumenta ogni anno.</p>			
Apprendistato	<p>L'apprendistato è un contratto che ha ad oggetto il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione realizzato mediante l'alternanza tra la formazione teorica e la formazione pratica realizzata sul luogo di lavoro.</p>	<p>Vi sono 2 tipologie di apprendistato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nell'ambito della formazione duale di tipo professionale; 2) programmi che combinano la formazione teorica realizzata presso istituti di studio superiore, anche universitario, e la formazione pratica realizzata in azienda. <p>I singoli Lander hanno la competenza primaria in merito al sistema di istruzione articolato sul territorio, ovvero sulle scuole professionali.</p>		<p>Riguarda i ragazzi dai 15-16 anni in su...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La retribuzione, prevista dal contratto collettivo, oscilla tra il 25 e il 45% di quella prevista per un lavoratore qualificato. 2) La durata del percorso va da 2 a 3 anni e mezzo. In alcuni casi "i programmi di formazione duale" raggiungono la durata di 4 anni. 3) La formazione è svolta prevalentemente in azienda in quanto la partecipazione dell'apprendista ai corsi presso le scuole professionali è prevista solo per 1-2 giorni a settimana. 	<p>Legge sulla formazione professionale e sull'apprendistato (Berufsbildungsgesetz - <i>BBiG</i>) del 14 agosto 1969, riformata nel 2005 e nel 2009.</p>

Stato: Germania

Scheda 3

INVESTIRE IN GERMANIA

La Germania è famosa per l'eccellenza dei suoi corsi di formazione tecnica e l'apprendistato è la norma nella maggior parte dei settori industriali. Si è sempre alla ricerca di personale qualificato in quasi tutti i settori. La maggior parte delle aziende diffonde annunci di lavoro tramite i centri di collocamento locali gestiti dal governo, ma per il personale specializzato e dirigenti, è meglio rivolgersi a un'agenzia di selezione qualificata.

Le imprese sono fortemente regolamentate, questo è particolarmente vero nel caso delle società quotate (AG), ma tutte le aziende, grandi e piccole devono essere conformi a prescrizioni dettagliate stilate dalle autorità. Gli organi di governo sorvegliano le attività di istituzioni finanziarie come banche e istituti assicurativi, mentre la maggior parte degli altri settori sono stati raggruppati in associazioni che regolano ciò che i loro membri possono e non possono fare.

Il governo federale offre una vasta gamma di programmi di incentivazione, tra cui prestiti e sovvenzioni, a seconda della natura della società e della sua posizione geografica. Alcune zone offrono alle PMI contributi in conto capitale di investimento fino al 50%. È interessante notare inoltre che gli incentivi del governo locale possono essere offerti in forma di aliquote fiscali.

Lavorare in proprio

I cittadini dell'Unione Europea sono liberi di potersi stabilire in un altro Stato membro per svolgere un'attività di lavoro in proprio. In Germania questa possibilità viene prevista dal principio della **Gewerbefreiheit - libertà di impresa**. Per principio, quindi, ci si può stabilire sul territorio tedesco non solo da lavoratore subordinato ma anche da lavoratore autonomo. Si è quindi liberi di creare un qualsiasi tipo di impresa, a meno che, per il tipo di attività che si intende avviare, non sia previsto un

permesso particolare **Fachkundeprüfung**, o ci si debba registrare alla **Handwerksrolle (ruolo o elenco)** della **Camera dell'Artigianato (Handwerkskammer)**. In ogni caso, conviene rivolgersi alla Camera dell'Artigianato della propria città, che sarà in grado di offrire tutte le informazioni sulla procedura e sui passaggi da compiere per aprire una nuova attività.

In Germania le attività di lavoro autonomo vengono distinte in tre categorie:

- I. attività puramente commerciale (gastronomia, produzione di merci o servizi);
- II. libera professione **Freiberuf** (medici, dentisti, fisioterapisti, consulenti legali, ingegneri, architetti, giornalisti, interpreti-traduttori, ecc.);
- III. nell'ambito dell'artigianato **Handwerk**.

La distinzione fra un'attività tipicamente commerciale (**Gewerbe**) e quella da libera professione (**Freiberuf**) è di norma stabilita dall'Ufficio delle imposte (**Finanzamt**). Se si tratta, invece, di un'attività artigianale la competenza è della Camera dell'Artigianato (**Handwerkskammer**).

Per la registrazione di una impresa "puramente" commerciale ci si deve recare all'Ufficio del Comune di competenza - **Gewerbeamt**; una volta fatto questo primo passo, verrete anche informati presso quale Ente dovrete obbligatoriamente stipulare un'assicurazione contro gli infortuni (**Berufsgenossenschaft**). Un'autorizzazione particolare serve, ad esempio, nel settore della gastronomia e ristorazione dove è richiesta una **Concessione (Konzession)**, che in genere viene rilasciata senza difficoltà.

Attenzione: per avviare un'attività artigianale in Germania, in alcuni casi viene richiesta la qualifica Maestro (**Meister**).

Alcuni esempi per il quali bisogna avere la qualifica di Maestro (Ruolo A): muratore, stuccatore, carrozziere, automeccanico, installatore per acqua e gas, panettiere.

Alcuni esempi di attività artigianali per le quali non è più richiesta la qualifica di Maestro (Ruolo B1): piastrellista, orologiaio calzolaio, fotografo.

Non occorre, infine, la qualifica di Maestro per coloro che, provenendo da un altro paese dell'Unione Europea, possano dimostrare (retroattivamente fino ad un massimo di 10 anni) di avere svolto autonomamente, con la qualifica di titolari, per almeno 6 anni, una tale attività artigianale (panettieri o pasticciere, ad esempio).

Costituire una piccola impresa

La microimpresa o piccola impresa [in tedesco *Kleigewerbe*], è, secondo la legge tedesca, un'impresa che "secondo le sue peculiarità o le sue dimensioni non necessita dei beni strumentali di un'azienda commerciale".

Possono essere qualificate come microimprese (o piccoli imprenditori) solo le persone fisiche e le società semplici.

Nelle relazioni commerciali il piccolo imprenditore agirà con nome e cognome, per intero; è ammissibile che venga aggiunta l'indicazione dell'attività e/o del settore dell'attività. I nomi di fantasia sono esclusi.

I passi da seguire per aprire una microimpresa.

La costituzione e l'attività vengono regolate dal *Codice delle attività lucrative indipendenti* (GewO).

Bisogna obbligatoriamente iscriversi al Gewerbeamt (l'ufficio per le attività commerciali del Comune di competenza)

La registrazione al Registro delle imprese [*Handelsregister*] non è obbligatoria e può essere fatta volontariamente, ma con conseguenze legali.

Se ci si è iscritti anche al Registro delle imprese, l'impresa diventa un'impresa commerciale e con ciò un imprenditore commerciale a tutti gli effetti [*Vollkaufmann/grande imprenditore*]. Questa iscrizione è vincolante per 5 anni e impone di regola l'obbligo di tenere la contabilità commerciale, redazione di un inventario, redazione del bilancio.

L'iscrizione al Registro delle imprese diventa obbligatorio con un'ipotesi di fatturato annuo superiore a 250 mila € (commercio al dettaglio) o da 400 mila a 500 mila € (per commercio all'ingrosso/ produzione).

Il piccolo imprenditore è invece esonerato da questi obblighi (tenuta della contabilità commerciale, redazioni d'inventario, del bilancio), laddove l'impresa attesti un fatturato annuo di non più di 500 mila €, ovvero un'eccedenza annuale (utile) di non più di 50 mila €.

Per il piccolo imprenditore esiste la piena, diretta e illimitata responsabilità patrimoniale.

Per la società semplice che agisce quale piccolo imprenditore esiste invece una responsabilità solidale dei soci.

Sono previste le seguenti tassazioni:

1. Imposta sul valore aggiunto [*Umsatzsteuer*].

Vengono esonerati dall'imposta i piccoli imprenditori che nell'anno precedente non hanno realizzato ricavi superiori a € 17.500 e che non prevedono per l'anno in corso ricavi superiori a € 50.000 al lordo dell'imposta.

2. Imposta sui redditi

3. Imposta sull'industria e sul commercio [Gewerbesteuer]. Quota esente 24.500 € per anno.

I piccoli imprenditori non hanno l'obbligo di tenere la contabilità [*Buchführungspflicht*], solamente un obbligo di determinare l'eccedenza attiva annuale [*Einnahmen/Überschussrechnung*].

Sotto il profilo fiscale vi è obbligo di tenere una contabilità commerciale, l'obbligo di redazione di un inventario e la formazione del bilancio laddove venga svolta un'attività commerciale e realizzato un fatturato anno superiore a 500 mila € ovvero un'utile superiore a 50 mila € per esercizio.

Aprire una società

La legislazione societaria tedesca è contenuta nel Codice civile (*Bürgerliches Gesetzbuch* - BGB, che come in Italia comprende la disciplina dei contratti), nel Codice Commerciale (*Handelsgesetzbuch* - HGB), in leggi speciali dedicate alle singole tipologie di società.

Analogamente all'Italia, i sette modelli di articolazione societaria che possono essere prescelti nella costituzione di un'impresa possono essere suddivisi secondo due macrotipologie:

1. **Le società di persone**, che comprendono la società semplice (*Gesellschaft burgerlichen Rechts*, Gbr), la società in nome collettivo commerciale (*Offene Handelsgesellschaft*, Ohg) e la società in accomandita semplice (*Kommanditsgesellschaft*, Kg). Vi è inoltre una forma ibrida fra la s.n.c. e la S.a.s., ovvero la *GmbH & Co. Kg*, che è una società in accomandita semplice in cui il socio principale è costituito da una società a responsabilità limitata;

2. **Le società di capitali**, che rappresentano le tipologie più frequentemente prescelte dagli investitori esteri e che comprendono la società a responsabilità limitata (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung*, GmbH), la società per azioni (*Aktiengesellschaft*, Ag), la società in accomandita per azioni (*Kommanditgesellschaft auf Aktien*, KaG) e la società europea

(Europäische Gesellschaft, SE). Analogamente all'Italia, esistono in Germania le società cooperative di produzione e di consumo.

A - Principali tipi di società in Germania

Ci sono quattro forme societarie principali:

- Società a responsabilità limitata (GmbH)
- Società per Azioni (AG)
- Partnership
- Socio unico

Caratteristiche principali di una società GmbH

- il capitale sociale minimo per una GmbH è 25.000 €
- è la forma più comune di registrazione delle società tedesche
- ha struttura semplice progettata soltanto per le aziende con capitale privato
- il numero minimo di soci è uno

Caratteristiche principali di una società AG

- il capitale sociale minimo per un'AG è € 50.000
- è il modulo standard aziendale per le grandi aziende che raccolgono capitale

- il numero minimo di soci è uno
- è soggetta a regolamentazione pesante come una società quotata in borsa

Caratteristiche principali di una partnership

- disponibile sia come partnership generale (OHG) o limitata (KG)
- gli investitori stranieri tendono a preferire partnership a responsabilità limitata KG
- minimo due partner, uno dei quali può essere una società GmbH
- ampiamente usato nelle piccole imprese e in quelle di proprietà familiare

Caratteristiche principali di una società a titolare unico

- è la forma più semplice e meno regolamentata di entità commerciale
- è richiesta la registrazione alla Camera di Commercio e all'ufficio commerciale locale
- il socio unico ha la responsabilità illimitata per tutte le passività e i debiti
- i profitti sono soggetti all'imposta sul reddito tedesca a tariffe individuali

B - Gli uffici di rappresentanza

Gli uffici di rappresentanza (*Repräsentanzen*) possono essere creati senza particolari prescrizioni normative, purché essi non vengano usati per la conduzione di attività imprenditoriali, costituendo soltanto una forma di presenza in loco destinata a facilitare i contatti commerciali con le controparti tedesche e a consentire una percezione più accurata del mercato di riferimento.

C - Le filiali

La costituzione di **filiali** (*Zweigniederlassungen*), intese quali sedi secondarie della società estera dotate di autonomia organizzativa e amministrativa ed abilitate a concludere in proprio nome negozi giuridici con i terzi – può avvenire mediante

l'iscrizione nel registro delle imprese (*Handelsregister*, v. art 13 dello *Handelsgesetzbuch*), tenuto presso ciascuna Pretura (*Amtsgericht*). In tal caso, la filiale – pur non diventando una nuova persona giuridica e rimanendo in posizione di dipendenza dalla casa madre, riceve un riconoscimento formale che permette alla società estera di agire nell'ambito dell'ordinamento giuridico tedesco sul piano sostanziale e processuale spendendo la denominazione della filiale. Contestualmente viene costituito un domicilio fiscale tedesco (*Betriebstätte*) per gli atti rilevanti sul piano fiscale posti in essere dalla filiale.

Per la procedura di registrazione è necessario consegnare la seguente documentazione:

- a) visura camerale della società madre (con traduzione tedesca, senza necessità di autenticazione);
- b) atto di delega al rappresentante legale della filiale, firmato da almeno uno dei rappresentanti nominati nella visura camerale della società madre;
- c) statuto della società;
- d) ove applicabile, il contratto di locazione relativo agli uffici della filiale;
- e) copia del passaporto del rappresentante della filiale.

D - Costituzione di una società con responsabilità limitata (GmbH)

Attualmente, il capitale minimo per una GmbH ammonta a 25.000 €, ed è suddivisibile in quote multiple di 50. Ogni singola quota deve però essere uguale ad almeno 100 €.

La costituzione di una GmbH avviene mediante le seguenti formalità:

1. **Stipulazione dell'atto costitutivo (*Satzung*) presso un notaio.** Tutti i soci devono firmare il contratto di società (il cosiddetto *Satzung* combina in sé i contenuti tipici dell'atto costitutivo e dello statuto del diritto societario italiano), personalmente o per il tramite di un rappresentante legittimato da una procura rilasciata con atto pubblico o con scrittura

privata autenticata;

2. **Nomina dell'amministratore unico o degli amministratori.** Essa può avvenire in fase di costituzione mediante indicazione contenuta nell'atto costitutivo, oppure successivamente, con una delibera dei soci.

3. **Versamento dei conferimenti sottoscritti.** Ciascun socio deve versare almeno il 25% del suo conferimento. In totale, devono essere versati in contanti o conferiti in natura almeno € 12.500. Il versamento della rimanente parte dei conferimenti viene sollecitato dagli amministratori in conformità al contratto di società.

4. **Iscrizione nel Registro delle imprese.** Competente è la Pretura (*Amtsgericht*) del luogo in cui la società ha la sua sede. La domanda per la registrazione deve essere presentata in forma notarile e firmata personalmente dai membri dell'organo amministrativo. Alla domanda d'iscrizione devono essere allegati i seguenti documenti:

- l'originale o una copia autentica dell'atto costitutivo e l'atto di nomina degli amministratori, se questi non sono stati già specificati nell'atto costitutivo;
- una lista dei soci sottoscritta dagli amministratori contenente il cognome, il nome, la professione, il domicilio nonché l'importo della quota sociale di ogni socio;
- l'indicazione degli eventuali conferimenti in natura, completata da una perizia di un revisore contabile che ne attesti il valore;
- nel caso di un unico socio fondatore, una garanzia per i conferimenti non versati;
- una dichiarazione degli amministratori circa la disponibilità da parte della società dei conferimenti versati.

La GmbH deve necessariamente avere almeno due organi, l'Assemblea Generale (*Gesellschafterversammlung*) e gli Amministratori (è richiesto almeno un *Geschäftsführer* come rappresentante legale dell'azienda), mentre la presenza di un Consiglio di Sorveglianza (*Aufsichtsrat*) viene richiesta soltanto qualora la società impieghi più di 500 dipendenti.

Normalmente, il Consiglio di Sorveglianza (ove presente) viene nominato per un terzo dai suoi membri, dai dipendenti della società, e per due terzi dai soci. Una composizione paritetica del Consiglio di Sorveglianza (eletto al 50% dai dipendenti ed al 50% dai soci) è invece prevista per le GmbH con un numero di dipendenti superiore alle 2.000 unità da una legge federale del 1976 (la *Mitbestimmungsgesetz*, applicabile anche alle società per azioni AG, alle società in accomandita per azioni KaG ed

alle società cooperative con più di 2.000 dipendenti)

E - Costituzione di una società per azioni (AG)

Attualmente, il capitale minimo di una *Aktiengesellschaft* (AG) ammonta a 50.000 €, suddividibili in azioni dal valore minimo di un euro. La AG rappresenta l'unica tipologia societaria le cui azioni possono essere quotate: per tale ragione, rispetto al procedimento di costituzione di una GmbH (v. sopra), è richiesta una procedura più complessa, pur rimanendo identiche le varie fasi (stipula del *Satzung*, nomina degli organi sociali, versamento dei conferimenti, iscrizione nel registro delle imprese). In primo luogo, la ragione sociale deve fare necessariamente riferimento all'oggetto della società. Il capitale sociale deve inoltre essere interamente sottoscritto a fronte di conferimenti in denaro o in natura che – precedentemente o all'atto della richiesta di iscrizione nel registro commerciale – deve venire versato per almeno il 25%. I conferimenti in natura richiedono peraltro la liberazione integrale all'atto della sottoscrizione, e la congruità della valutazione è esaminata da revisori nominati dall'*Handelsregistergericht* competente.

Le principali differenze rispetto alla GmbH emergono tuttavia con riferimento all'articolazione degli organi sociali, per i quali resta obbligatoria una struttura dualistica: la AG deve necessariamente avere almeno tre organi, il consiglio d'amministrazione (*Vorstand*, organo gestionale), il Consiglio di Sorveglianza (*Aufsichtsrat*, organo di supervisione) e l'Assemblea dei soci (*Hauptversammlung*, organo deliberativo).

I membri del *Vorstand* (necessariamente più di uno per le società con capitale sociale superiore a 1,5 milioni €) rappresentano congiuntamente la società nei rapporti coi terzi (salvo contraria disposizione statutaria) e preparano il bilancio annuale.

La composizione dell'*Aufsichtsrat* - che nomina il *Vorstand* e sovrintende alla sua attività, approvandone i documenti di bilancio e i rendiconti finanziari – è rigidamente predeterminata dalla legge tedesca, dal punto di vista numerico ma anche della pluralità degli interessi rappresentati. Il numero minimo dei membri dell'*Aufsichtsrat* è pari a tre, aumentando in

proporzione di tale numero sulla base del capitale sociale conferito. Quanto alla competenza in merito alla nomina dell'*Aufsichtsrat*, per le AG aventi fino a 500 dipendenti è la *Hauptversammlung* ad essere competente in via esclusiva. Per le imprese aventi un numero di dipendenti fra 500 e 2.000, almeno un terzo dei membri deve essere nominato dai dipendenti stessi.

La *Hauptversammlung*, che si riunisce almeno una volta all'anno normalmente su convocazione del *Vorstand*, ha cinque poteri tipici ; la nomina formale dei membri del Consiglio di Sorveglianza e dei revisori contabili indipendenti; le decisioni sui compensi dovuti ai membri del *Vorstand* e dell'*Aufsichtsrat*; le decisioni di rimuovere taluni membri del *Vorstand* e dell'*Aufsichtsrat*; le delibere di gestione straordinaria (variazione del capitale sociale, modifiche all'oggetto sociale e allo statuto, ecc...), decisioni riguardanti la distribuzione dei dividendi.

Stato: Germania

Scheda 4

I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE

Sistema contributivo

Struttura organizzativa

L'assicurazione pensionistica obbligatoria (Gesetzliche Rentenversicherung) è Gestita dall'ente pensionistico federale tedesco (Deutsche Rentenversicherung Bund), dall'ente pensionistico regionale tedesco (Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung) e dalle casse di assicurazione vecchiaia degli agricoltori (Landwirtschaftliche Alterskassen).

L'assicurazione malattia obbligatoria (Gesetzliche Krankenversicherung) è gestita da circa 145 casse assicurative, alcune delle quali operano a livello regionale mentre altre a livello nazionale.

Gli organismi competenti in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono gli enti di assicurazione contro gli infortuni del settore industriale e agricolo e del settore pubblico.

L'assicurazione contro la disoccupazione è obbligatoria ed è gestita dall'Agenzia federale per l'impiego (Bundesagentur für Arbeit), formata dalla direzione centrale, dalle direzioni regionali e dalle agenzie locali.

Principi generali

Le assicurazioni possono dividersi tra obbligatorie e volontarie. Le obbligatorie appartengono al sistema tedesco di Previdenza Sociale.

La previdenza sociale copre tutti i lavoratori, studenti, tirocinanti, pensionati e le loro rispettive famiglie.

Le categorie principali del sistema di previdenza sociale sono le seguenti:

- Assistenza sociale
- Assistenza sanitaria
- Invalidità
- Pensione
- Disoccupazione
- Infortuni sul lavoro

Le assicurazioni per gli infortuni sul lavoro le pagano le imprese. I contributi per il resto sono divisi equamente tra impresa e lavoratore. Questi si calcolano sulla percentuale dello stipendio lordo. Il totale dei contributi si aggira sul 40% dello stipendio lordo I contributi vengono dedotti direttamente dal salario.

I contributi per l'assicurazione sanitaria sono divisi equamente tra lavoratori e datori di lavoro. La percentuale di contribuzione all'assicurazione malattia è pari, in media, al 15,5% della retribuzione

I tedeschi sono inoltre tenuti ad avere un'assicurazione di assistenza infermieristica a lungo termine, la quale viene addebitata al 2.2% del reddito lordo.

Al centro del welfare tedesco c'è un sistema di sovvenzioni statali concesse ai disoccupati: si tratta della Riforma Hartz IV.

Chi non ha un lavoro però deve, non solo dimostrare di essere alla ricerca attiva di un impiego, ma viene anche sollecitato con delle proposte di lavoro, che non può rifiutare, altrimenti può essere soggetto a sanzioni (perdita tra il 10% ed il 30% del sussidio), che possono tramutarsi, in caso di costante rifiuto, nella sospensione dei contributi statali.

Inizialmente chi perde il lavoro percepisce un sussidio di disoccupazione, per un periodo di tempo massimo di 12 mesi, pari a circa il 60% dell'ultimo stipendio netto ricevuto.

Dopo un anno senza lavoro scatta Hartz IV. Il welfare tedesco prevede per un single un importo pari a 374 € mensili a cui vanno aggiunti circa 300 € per l'affitto (questo importo varia nei diversi Länder); una famiglia invece percepisce un contributo di 337 € per ogni adulto, 219 € per ogni bambino e 550 € per l'affitto.

La percentuale contributiva per l'assicurazione contro la disoccupazione ammonta al 3,0% della retribuzione.

I contributi per le pensioni sono di un 19.5% dello stipendio lordo fino ad un certo livello di reddito e vengono divisi equamente tra imprese ed impiegati. Di solito le pensioni sono pagate all'età di 63 anni, ma esiste anche la possibilità di lavorare più tempo e prenderla dopo.

Sistema fiscale

Struttura organizzativa

I tedeschi hanno un sistema fiscale articolato su tre diversi piani corrispondenti a ciascuno dei livelli di governo previsti dalla Costituzione: il governo federale (*Bund*), i governi regionali (*Länder*) e quelli dei comuni (*Gemeinde*). Conseguentemente esistono tasse federali, tasse regionali e tasse comunali.

Principi generali

A questo sistema fiscale contribuiscono tutti i cittadini: l'evasione fiscale è di fatto inesistente in Germania, tutti pagano le tasse, che rappresentano un vero e proprio dovere morale al quale non è possibile astenersi. Grazie ai fedeli contribuenti, lo stato tedesco è forte e ricco e da sempre fornisce una serie di servizi eccellenti ai cittadini.

Le principali tasse presenti in Germania quelle seguenti.

- **Einkommenssteuer (imposta sui redditi):** Questa tassa, introdotta in Germania già a partire dal 1811, è pagata da chiunque abbia un reddito superiore ai 8.354 € l'anno. Si paga ovviamente in base al reddito; è cioè una tassa progressiva secondo un sistema di fasce di reddito e di coefficienti familiari e l'aliquota d'imposta varia dal 14% al 45%. La tassazione avviene alla fonte: essa viene versata direttamente dal datore di lavoro al *Finanzamt* (trad. Agenzia delle Entrate) di riferimento. Questa tassa viene ripartita tra *Bund*, *Länder* e *Gemeinde*.
- **Umsatzsteuer (imposta sul volume d'affari):** Questa tassa è nota anche con il nome di *Mehrwertsteuer* (imposta sul valore aggiunto, IVA) che ogni acquirente paga all'imprenditore, che poi provvede a versarla allo stato. L'aliquota al momento è fissata al 19%, ma vi sono alcuni prodotti, come generi alimentari, giornali, mezzi di trasporto, per i quali l'IVA è del 7%.
- **Grunderwerbsteuer (imposta sugli acquisti immobiliari):** Si tratta di una tassa che si applica ai beni immobili acquistati ed ammonta al 4,5% del prezzo di vendita.
- **Körperschaftsteuer (imposta sulle imprese):** Questa tassa si rivolge a tutte le S.r.l., S.p.A. e l'aliquota prevista è del 25% sul reddito imponibile.
- **Versicherungssteuer (imposta sull'assicurazione):** Si tratta di una tassa pagata allo stato da tutti coloro che sono in possesso di un'assicurazione, fatta eccezione delle assicurazioni sanitarie sia statali che private e delle assicurazioni sulla vita. Anche l'assicurazione contro la disoccupazione è esonerata allo stesso modo da questa tassa. L'aliquota d'imposta dipende dal tipo di assicurazione ed oscilla tra il 3,8% ed il 19%.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gewerbesteuer (imposta sull'industria e sul commercio): Tutti gli esercenti del campo industriale, commerciale ed artigianale, ad eccezione dei liberi professionisti e delle aziende agricole, devono pagare questa imposta. Essa viene riscossa in base al rendimento dell'attività economica. A beneficiare di questa tassa sono soprattutto i governi comunali, l'aliquota varia infatti da città a città. • Grundsteuer (imposta fondiaria): Sono obbligati al pagamento di questa imposta chiunque sia in possesso di un qualsiasi appezzamento di terreno e della sua coltura. Anche in questo caso sono le città ed i governi comunali a prelevare l'imposta, per questo essa varia da città a città. • Vermögenssteuer (imposta patrimoniale): É la tassa che tutti devono pagare sui beni posseduti. Essa viene prelevata solo dal patrimonio netto e l'aliquota é decisamente bassa rispetto agli altri tipi di tasse in Germania, in quanto si aggira tra lo 0,5% e l'1%. • Esistono poi tasse sul consumo di carburanti, elettricità e tabacchi
	<p>Eventuali regimi contributivi, speciali o agevolazioni</p>
	<p>Sui redditi delle persone è prevista un'esonazione per i redditi fino a circa 8 mila euro. Oltre a questo vi sono alcune deduzioni come quelle legate ai premi assicurativi, donazioni, spese per la formazione professionale e alcune spese legate al mantenimento del coniuge in caso di divorzio. Per ogni figlio a carico c'è una detrazione di oltre 2000 euro.</p> <p>Il sistema fiscale per le aziende prevede che le imprese residenti paghino le tasse per i redditi ovunque prodotti, mentre per quelle non residenti la tassazione riguarda solo i redditi prodotti in Germania. Il sistema prevede la possibilità di dedurre molte spese e di detrarre alcuni interessi passivi. Per le società è prevista la possibilità di utilizzare le perdite a copertura degli eventuali profitti negli anni a venire. I dividendi sono esenti da tassazione fino al 95%.</p>

Stato: Germania

Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Nome del sito	Contenuto	Lingua
www.bmas.de	È il sito del Ministero del lavoro e degli affari sociali. Si possono trovare informazioni su: mercato del lavoro, diritti dei lavoratori, prevenzione degli infortuni, istruzione e formazione, politiche occupazionali	Tedesco, ma è possibile la traduzione in Italiano
www.arbeitsagentur.de	È il sito dell'Agencia Federale per il Lavoro. Ufficio di collocamento (Arbeitsagentur) Si possono trovare informazioni su: lavoro e impiego, disoccupazione, formazione, sussidi famigliari, previdenza sociale, fabbisogno di manodopera, normativa lavoristica, servizi per le imprese. L'ufficio di collocamento ha pubblicato in lingua italiana una guida per tutti coloro che cercano lavoro e scaricabile dal seguente link www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/BA-Jobboerse-Leitfaden-AN-Italienisch.pdf	Tedesco, inglese e francese. E' possibile la traduzione in italiano
https://jobboerse.arbeitsagentur.de	E' il portale dell'Agencia Federale per il lavoro, il più grande portale per l'impiego della Germania. Vi si possono trovare molte offerte di lavoro, tirocinio, formazione e informazioni per le aziende in cerca di lavoratori e tirocinanti.	Tedesco, inglese, francese, spagnolo, italiano...
www.make-it-in-germany.com	Con il portale di benvenuto "Make it in Germany" il Ministero federale dell'economia e dell'energia informa i professionisti internazionali circa le loro prospettive di carriera in Germania - e perché vale la pena di vivere e lavorare qui.	Tedesco, inglese, spagnolo. E' possibile la traduzione in italiano
www.zav-auslandsvermittlung.de/deutschland	E' il sito dell'Agencia Centrale di collocamento per il lavoro specializzato e all'estero. Fornisce tutte le informazioni necessarie per ottenere il	Tedesco. E' possibile la traduzione in italiano

	permesso di soggiorno, per avere l'autorizzazione al lavoro (non richiesta per i lavoratori UE) e per conoscere la legislazione di riferimento	
www.bmwi.de	<ul style="list-style-type: none"> E' il sito del Ministero Federale dell'economia e dell'energia. Oltre ad altri argomenti, vi si trovano indicazioni per creare nuove imprese sul portale www.existenzgruender.de 	Tedesco ,inglese, francese. E' possibile la traduzione in italiano.
www.dgb.de	E' il sito della più grande confederazione dei sindacati tedeschi, la DGB. Vi si trovano informazioni sui seguenti argomenti: mercato del lavoro, formazione, condizioni di lavoro, salari, contratti collettivi, pensioni, legislazione.	Tedesco, inglese, francese, spagnolo. E' possibile la traduzione in italiano.
www.dihk.de	E' il sito delle Camere di commercio tedesche. Contiene informazioni utili per i datori di lavoro nell'ambito dell'industria, commercio, agricoltura e lavoratori autonomi e professionisti.	Tedesco, inglese. E' possibile la traduzione in italiano.
www.arbeitgeber.de	E' il sito della Federazione dei datori di lavoro tedeschi BDA. Contiene informazioni a supporto degli imprenditori nei seguenti settori: occupazione, previdenza sociale, diritto del lavoro e della contrattazione collettiva, politica aziendale, economia, rapporti internazionali,	Tedesco, inglese. E' possibile la traduzione in italiano.
www.bdi.eu	E' il sito della Federazione delle industrie tedesche. Vi si trovano informazioni a supporto dei datori di lavoro nell'industria sui seguenti temi: commercio estero. innovazione economica e industriale, PMI e imprese famigliari, ricerca, sicurezza, legislazione, politica fiscale.	Tedesco, inglese. E' possibile la traduzione in italiano.
www.zdh.de/italiano/artigianato-oggi.html	E' il sito dell'Associazione nazionale dell'Artigianato tedesco. Vi si trovano tutte le informazioni necessarie sulle imprese artigiane in Germania e le indicazioni su come aprire un'attività.	Tedesco, italiano
www.thejobofmylife.de/de/home.html	E' un portale dell'Agenzia federale del lavoro dedicato a coloro che sono alla ricerca di un apprendistato in aziende tedesche	Tedesco, inglese
http://www.minijob-zentrale.de	Sul sito si possono reperire molte informazioni dettagliate sul minijob e su come accedervi	Tedesco
www.germanitalia.job.com/it/c/stipendi-e-agevolazioni-in-germania	E' il sito di un'agenzia privata per la ricerca di personale italo-tedesco. Vi si trovano molte informazioni sul mondo del lavoro tedesco	Italiano, tedesco
www.rom.diplo.de	E' il sito dell'Ambasciata tedesca a Roma. Vi si trovano molte indicazioni utili per l'espatrio in Germania e sul mondo del lavoro tedesco	Italiano, tedesco
www.anerkennung-in-deutschland.de	E' il portale del ministero dell'istruzione tedesco dove sono fornite	Tedesco, inglese

	indicazioni sul riconoscimento delle professioni e dei titoli di studio stranieri	
https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lmi&lang=it&parentId=0&countryId=DE	E' il portale EURES della mobilità europea, utile per la ricerca di un lavoro.	Italiano
www.justlanded.com	E' un sito che fornisce numerose informazioni e guide dettagliate utili per tutti coloro che vogliono espatriare in cerca di lavoro	Italiano
www.italien.diplo.de	E' il sito del consolato tedesco a Milano. Vi si trovano molte indicazioni utili per l'espatrio in Germania e sul mondo del lavoro tedesco, nella sezione "Lavoro formazione e studio in Germania)	Italiano, tedesco
www.stellenanzeigen.de	È un portale utile per trovare un'occupazione in Germania	Tedesco
<ul style="list-style-type: none"> • http://adecco.de • http://manpower.de • http://randstad.de • http://vedior.de • http://dis.ag.de • http://www.tuja.de • http://www.koetter.de 	Sono i siti delle più importanti agenzie di lavoro interinale	
<ul style="list-style-type: none"> • http://abiw.de - banca dati on-line che offre servizio di autocandidatura per studenti e neolaureati • http://www.deutscher-stellenmark.de - sito articolato a seconda delle professioni, con numerose offerte e indicazioni per lavoro e stage • http://www.monster.de • http://www.stepstone.de • http://www.jobsite.co.uk (sito in inglese) • http://www.jobworld.de - consente una ricerca incrociata su più portali dedicati alle offerte di lavoro • http://www.access.de - portale anche in inglese. 	Sono siti e banche dati on - line che pubblicano annunci di lavoro	Tutti in lingua tedesca e alcuni (vedi indicazioni) anche il inglese

www.lavoroingermania.it	E' un sito dove si trovano molte indicazioni per vivere e lavorare in Germania, con il portale jobyourlife per la ricerca diretta di lavoro	Italiano
http://berlinocacioepemagazine.com/i-migliori-siti-per-cercare-in-germania-divisi-per-categoria/	E' il sito degli italiani a Berlino. Vi si trovano i migliori siti per trovare lavoro in Germania, divisi per categoria	Italiano

[SOMMARIO](#)