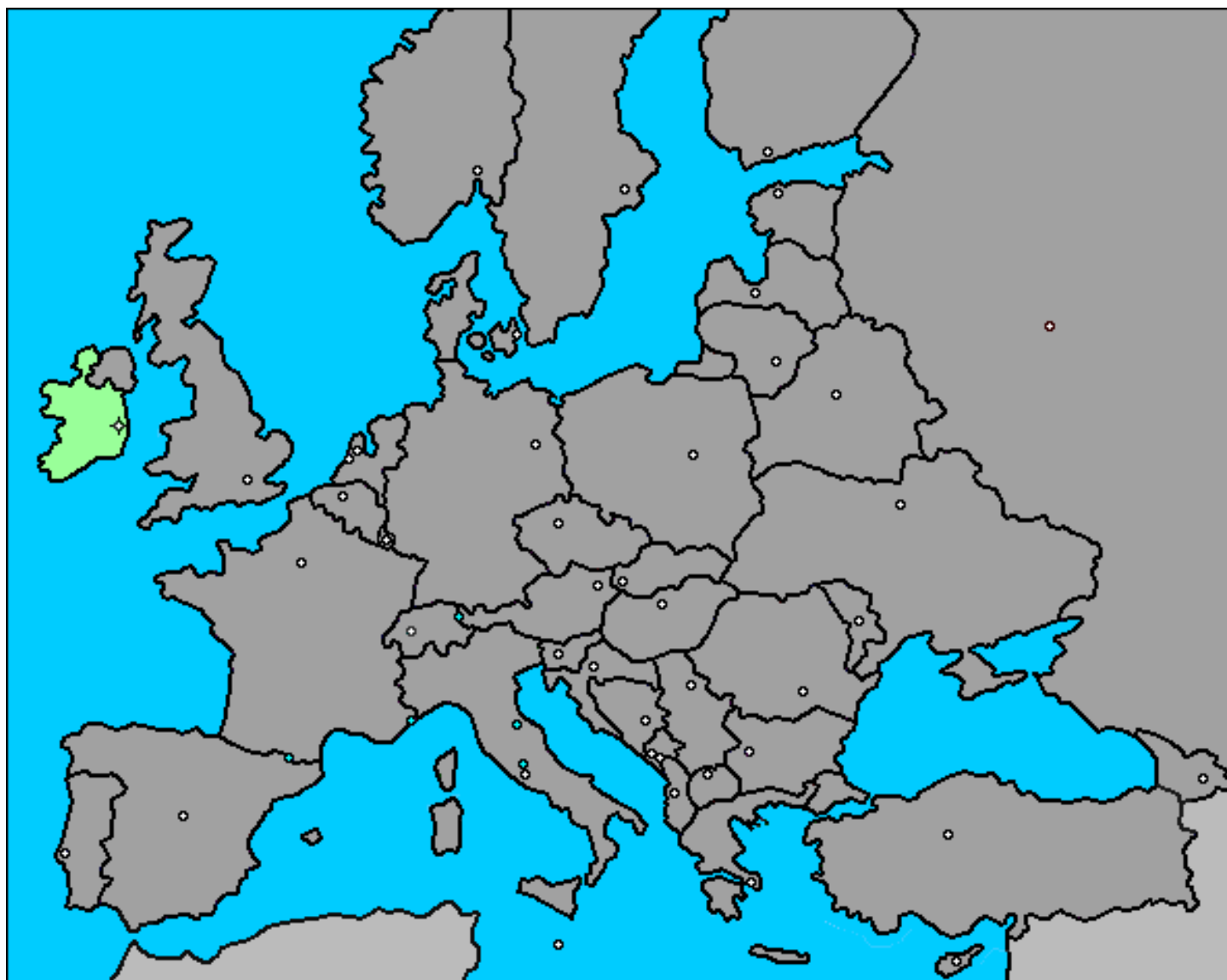


I contratti di lavoro

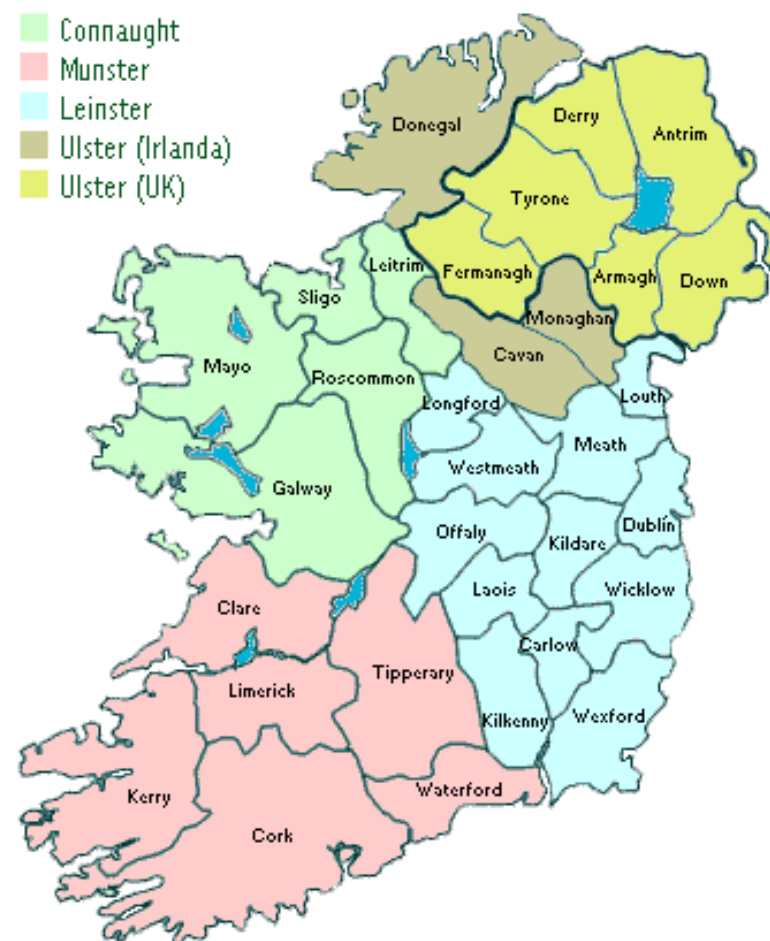
STATO: IRLANDA



Stato: Irlanda



Stato: Irlanda



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 speciali (o atipici)
- Contratto di tirocinio (o stage)

Scheda 3

Investire in Polonia

- Aprire una società
- Assumere personale e investire

Scheda 4

Il sistema contributivo e fiscale in vigore

- Il sistema contributivo
- Il sistema fiscale

Scheda 5

Siti di possibile consultazione



Stato: Irlanda

Scheda 1

ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, ORGANIZZAZIONI SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI

Organizzazioni pubbliche

Nome	Funzione	Sede	Contatti
Ministero del Lavoro, Impresa e Innovazione	1) Promuovere un contesto fiscale basso per incentivare il lavoro e l'impresa; 2) promuovere mercati equi e competitivi; 3) favorire la creazione di un'alta qualità di impiego. Si interessa di: ricerca e innovazione, investimenti, iniziative di business e di settore, lavoro e di diritto societario.	Department of Jobs, Enterprise and Innovation 23 Kildare Street Dublin 2 D02 TD30	Tel. +353 1 631 2121 E-mail: info@djei.ie www.enterprise.gov.ie
Workplace relations customer services	È un organismo statutario indipendente che è stato istituito il 1 ° ottobre 2015, secondo la Workplace Relations Act 2015 (n ° 16 del 2015). Fornisce informazioni sulle relazioni industriali e sui diritti e doveri nell'ambito del lavoro irlandese.	Dipartimento di Lavoro, dell'Impresa e dell'Innovazione, Kildare Street, Dublin 2	Tel. 059 9178990 Fax.059 9178909 www.workplacerelations.ie Si può contattare direttamente dal sito
NERA Autorità Nazionale per i diritti sul Lavoro	NERA (Ispettorato del lavoro) è un Ufficio del Ministero delle imprese. 1) Mira ad assicurare il rispetto della normativa dei diritti del lavoro in Irlanda.	65A Adelaide Rd,Dublin,Irlanda	Tel. +353 1 631 3322

	1) fornisce informazioni ai dipendenti e datori di lavoro; 2) Monitora le condizioni di lavoro attraverso i suoi servizi ispettivi e può imporre il rispetto e chiedere un risarcimento.		
HSA Salute e Autorità per la sicurezza	L'HSA è responsabile di garantire la sicurezza, la salute e il benessere sul luogo di lavoro.	The Metropolitan Building James Joyce Street Dublin 1 D01 K0Y8 Nel sito si possono trovare altri indirizzi in altre città.	Tel. 353 1 614 7000 Fax: 01 614 7125 Email: wcu@hsa.ie www.hsa.ie
INIS Naturalizzazione e Immigration Service irlandese	Il INIS è responsabile della gestione delle funzioni amministrative del Ministro per la giustizia e l'uguaglianza in materia di asilo, immigrazione (compresi i visti) e le questioni di cittadinanza.	Dipartimento di Giustizia e Uguaglianza 13/14 Burgh Quay Dublin 2	Tel. 1890 551 500 www.inis.gov.ie
Consolato Generale d'Italia a Dublino	Oltre ai normali servizi consolari, vengono fornite informazioni su come aprire un'impresa in Irlanda.	Cancelleria consolare 63 Northumberland Rd, Dublin 4	Tel. 01 6642309/310/311 Fax. 00353 1 6602186 consolare.ambdublino@esteri.it

EURES Irlanda	EURES (EUROpean Employment Services) è una rete di cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego dell'Unione europea e degli Stati dell'AELE. Il suo obiettivo è quello di facilitare la mobilità dei lavoratori all'interno dei Paesi appartenenti all'Unione europea (UE) e all'Associazione europea di libero scambio (AELE). Sul sito irlandese EURES vi sono informazioni relative al lavoro di ricerca e il reclutamento dei dipendenti in Irlanda, così come altri dati sul mercato del lavoro irlandese.	Consulenti Eures: • Gerard Dempsey Department of Social Protection Irlanda, Dublin Dep of Social Protection Intreo Office, 9th Lock Road, Clondalkin, Dublin. 22 Irlanda • Rosemary Kavanagh Department of Social Protection Irlanda, Dublin Dept of Social Protection Intreo Centre, Bishop's Square, Redmond's Hill, Dublin 2. Dublin 2 - Dublin 2 Irlanda • Stephanie Lawless Department of Social Protection	Tel. 00000 353868370781 gerard.dempsey@welfare.ie Tel. 00000 353 1 4763500 rosemary.kavanagh@welfare.ie Tel. 00000 353 1 883 4872 stephanie.lawless@welfare.ie https://ec.europa.eu
----------------------	--	---	---

Stato: Irlanda

Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Nome	Funzione	Sede	Contatti
SIPTU (Services Industrial Professional and Technical Union)	Rappresenta oltre 200.000 lavoratori praticamente da ogni categoria di occupazione in quasi tutti i settori dell'economia irlandese. SIPTU fornisce il know-how, l'esperienza e servizi di back-up necessario per assistere i lavoratori nei loro rapporti con i datori di lavoro, il governo e le istituzioni delle relazioni industriali.	Liberty Hall, Eden Quay, Dublin 1, Irlanda	Tel. 01-8586300 Fax. 01-6865567 www.siptu.ie Si può contattare direttamente dal sito.
ICTU (Irish Congress of Trade Unions)	1) Rappresenta circa 832.000 persone; 2) promuove lo sviluppo economico; 3) promuove la coesione sociale; 4) promuove la giustizia, l'equità e l'uguaglianza.	Irish Congress of Trade Unions 31/32 Parnell Square Dublin 1 Ireland	Tel. +353 1 8897777 Fax. +353 1 8872012 congress@ictu.ie www.ictu.ie Si può contattare direttamente dal sito.

Stato: Irlanda

Organizzazioni dei datori di lavoro

Nome	Funzione	Sede	Contatti
IBEC (Irish Business and Employers Confederation)	1) IBEC rappresenta gli interessi delle imprese in Irlanda e fornisce una vasta gamma di servizi diretti alle sue aziende associate 7.500; 2) promuove le condizioni per arrivare al successo economico;	IBEC 84/86 Lower Baggot Street Dublin 2 Irlanda Nel sito di trovano altri indirizzi di sedi presenti in Irlanda e in Europa.	Tel. (01) 605 1500 Fax: (01) 638 1500 info@ibec.ie www.ibec.ie
Dundalk Chamber of Commerce	1) Soddisfare le esigenze delle aziende; 2) garantire gli obiettivi di sviluppo delle imprese; 3) soddisfare un'adeguata rappresentanza per ogni settore.	Partnership Court, Park St, Dundalk, Co. Louth, Irlanda	Tel. +353 42 933 6343 www.dundalk.ie
ISME Irish piccole e medie imprese Associazione	ISME è l'organismo indipendente per il settore di attività irlandesi piccole e medie, con oltre 8.500 membri in tutta la nazione. ISME offre una gamma completa di servizi di consulenza.	Irish Small and Medium Enterprises Association, 17 Kildare Street, Dublin 2, Ireland.	Phone : (01) 662 2755 Fax: (01) 661 2157 or (01) 661 0517 E-mail: isme@isme.ie www.isme.ie

Stato: Irlanda

Liberi professionisti

Chi sono?	Compiti e funzioni	Ruolo economico e sociale
SOLICITORS (Consulenti Legali)	Il compito del <i>solicitor</i> consiste nel fornire ai clienti (privati, imprese, associazioni, onlus, ecc.) un parere legale specifico e un'attività di rappresentanza, anche in giudizio. L'attività che essi svolgono è assai varia. La maggior parte dei <i>solicitors</i> lavora in uno studio privato, cioè nell'ambito di un'associazione professionale che offre i suoi servizi ai clienti. Possono assistere i clienti in vari settori del diritto o specializzarsi in un unico settore in particolare. Altri lavorano alle dipendenze del governo e di enti locali, quali il <i>Crown Prosecution Service</i>, le <i>Magistrates' Courts</i> oppure presso organizzazioni commerciali o industriali o altri enti. I <i>solicitor</i> può esercitare la professione nel settore che ritiene a lui più confacente.	

[SOMMARIO](#)

Stato: Irlanda

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>	Questa è la forma più comune di lavoro in Irlanda. La maggior parte dei dipendenti lavora con un contratto a tempo indeterminato. Il contratto continua fino a quando il datore di lavoro o il dipendente decidono di farlo cessare.	I lavoratori a tempo indeterminato e full-time hanno diritto ad avere: 1) almeno un salario minimo; 2) prestazioni di assistenza sanitaria. Possono avere alcuni bonus (es. auto aziendale)	Il contratto deve contenere almeno: 1) La professione da svolgere; 2) gli obblighi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro; 3) le condizioni di lavoro; 4) la retribuzione; 5) orari di lavoro.	Se si desidera cambiare da tempo pieno a part-time bisogna concordarlo con il datore di lavoro.	Sugli aspetti generali dei contratti di lavoro si veda: 1) Act 1973 condizioni d'occupazione; 2) Act 1997 orario di lavoro; 3) Act 1991 salari;

		I lavoratori a tempo pieno lavorano generalmente tra 35 e 40 ore alla settimana.			4) Act 1994 Legge sulla protezione della maternità; 5) Act 1996 Legge sulla protezione dei minori; 6) Act 1998 Congedo parentale; 7) Act 1991 Protezione lavoratori;
<i>Contratto a tempo determinato o specifico</i>	I contratti a tempo determinato sono validi per un determinato periodo di tempo o fino alla conclusione di un progetto.	1) Deve essere concluso entro un determinato periodo di tempo (massimo 4 anni). 2) Quando il contratto a tempo determinato scade e il lavoratore è nuovamente impiegato entro 3 mesi, si tratta di “continuità del servizio”. 3) il contratto si estingue quando viene conclusa l’opera. 4) Può essere utilizzato per sostituire un lavoratore dipendente momentaneamente assente (es. in caso di maternità).	Il contratto deve contenere almeno: 1) La professione da svolgere; 2) gli obblighi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro; 3) le condizioni di lavoro; 4) la retribuzione; 5) orari di lavoro.	1) I lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. 2) I dipendenti che lavorano con contratti ripetuti a tempo determinato sono coperti dalla normativa <i>Dismissals abusive</i> , anche se hanno bisogno di avere un servizio continuo di almeno un anno prima per poter presentare un ricorso in caso di licenziamento sleale.	Legge n°29 del 2003 sulla protezione dei dipendenti a tempo determinato.
<i>Contratto di lavoro part-time</i>	Ci si riferisce ad un certo numero di tipi di occupazione in cui una persona lavora meno di 30 ore alla settimana: per es. giorni parziali, fine settimana, sera o lavoro occasionale	1) Il dipendente part-time non deve essere trattato in maniera meno favorevole rispetto a coloro che svolgono il tempo pieno. 2) Devono aver accesso ai regimi pensionistici aziendali.	Il contratto deve contenere: 1) La professione da svolgere; 2) gli obblighi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro; 3) le condizioni di lavoro; 4) la retribuzione; 5) orari di lavoro.	Benefici del lavoro part-time: 1) una garanzia di ore settimanali, regolari e turni di servizio, che non deve essere modificato senza alcun preavviso;	I diritti dei lavoratori part-time in Irlanda sono protetti dalla legge attraverso la protezione dei lavoratori dipendenti (lavoro a tempo parziale) Act 2001.

		3) In Irlanda, il lavoro part-time è di gran lunga la forma più diffusa di flessibilità del lavoro usato nelle piccole e medie imprese.		2) accesso alle ferie retribuite (malattia, ecc. annua) proporzionale al numero di ore impiegate e altri diritti; 3) garanzia di un guadagno settimanale che consente di budget e l'accesso ai finanziamenti; 4) accesso ai requisiti minimi di preavviso per la rescissione, la ridondanza, il cambiamento di ore, etc.	
<i>Somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato</i>	Un individuo impiegato da un'agenzia di lavoro nell'ambito di un contratto di lavoro in forza del quale l'individuo può essere assegnato a lavorare per e sotto la direzione e supervisione di una persona diversa dall' ufficio di collocamento.			1) La legge prevede che tutti i lavoratori temporanei devono avere parità di trattamento con i lavoratori assunti direttamente dal noleggiatore per quanto riguarda: • paga; • orario di lavoro; • i periodi di riposo; • lavoro notturno • congedo ordinario; • giorni festivi.	Protezione dei dipendenti Act 2012
<i>Job sharing</i>	Si tratta di un accordo per dividere un lavoro a tempo pieno o di condividere il lavoro tra due persone con le responsabilità ei vantaggi del lavoro in corso di condivisione tra di loro.	Il processo può essere suddiviso in vari modi, ad esempio: 1) sulla base di una settimana di divisione; (ad		Una buona gestione e comunicazione sono fondamentali per efficaci job-sharing e questo può essere assistiti in cui i posti di lavoro a tempo frazionato possono costruire e gestire stretti rapporti di lavoro.	

		esempio 2 e 3 settimane di giorno); 2) sulla base di una giornata scissione 3) sulla base della settimana, settimana di riposo.			
<i>Telelavoro (eworking)</i>	EWorking è definito come qualsiasi funzione aziendale che si svolge lontano dall'ufficio utilizzando moderni mezzi di comunicazione e le tecnologie dell'informazione.	E 'adatto per l'esecuzione di attività di information technology e funziona bene in alcune situazioni in cui il lavoratore ha un alto grado di autonomia, ad esempio: Architettura, Giornalismo. Nel settore privato, alcune organizzazioni utilizzano attivamente eWorking ad un tasso crescente per i seguenti motivi: 1) maggiore produttività - stime suggeriscono che senza distrazioni comuni alla maggior parte uffici, lavoratori riescono ad		Le difficoltà da superare possono includere i problemi di controllo, mancanza di faccia a faccia contatto e la coerenza dei servizi. eWorking avvantaggia chiaramente sia i datori di lavoro e dipendenti. Con i progressi attuali tecnologie, in cui sono possibili e il lavoro può essere appaltato call center virtuali, maggiori opportunità stanno emergendo per includere un maggior numero di tipi di lavoro nella zona di telelavoro.	

		aumentare la loro produttività tra il 10% e il 40%; 2) i costi di telelavoro sono più bassi, ad esempio, il tempo pendolarismo e costi siano abrogate; 3) canoni di locazione elevati per uffici in città sono ridotte; 4) posizione di potenziali dipendenti diventa irrilevante; 5) le aziende possono aumentare l'occupazione, senza dover aumentare lo spazio ufficio o incorrere in costi di trasferimento, e in grado di pianificare con precisione lo spazio di cui hanno bisogno; 6) i dipendenti sono in grado di trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare, scegliendo una combinazione settimana lavorativa che meglio si adatta alle loro situazione familiare;			
--	--	--	--	--	--

		7) il regime di telelavoro è volontaria; 8) sono previsti diversi tipi di telelavoro - multi-sito telelavoro; tele-lavoro a domicilio; telecontractors / telelavoro freelance; telelavoro / telelavoro mobili; telecottage e trasferimento di lavoro di back-office.			
--	--	--	--	--	--

Stato: Irlanda

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 deve contenere: 1) luogo; 2) servizi da fornire; 3) merci da fornire; 4) data d'inizio; 5) data di completamento del lavoro; 6) firma del fornitore; 7) firma del cliente.	1) Deve avere forma scritta. 2) Il cliente ha il diritto di recedere dal contratto in qualsiasi momento fino al termine di sette giorni lavorativi dal giorno in cui si è concluso il contratto. Deve comunicare il recesso in forma scritta. 3) Il fornitore deve garantire cura e precisione nel svolgere il lavoro	

*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: Irlanda

Tipologie di contratto speciali

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Lavoro occasionale	Sono lavoratori a tempo parziale impiegati su base occasionale. Non esiste una definizione di "lavoratori precari" nel diritto del lavoro in Irlanda. Tuttavia, questi lavoratori sono impiegati, e alcune leggi si applicano, per esempio, il diritto di ricevere una busta paga.	1) I lavoratori occasionali hanno diritto alla vacanze.	Il contratto deve contenere almeno: 1) La professione da svolgere; 2) gli obblighi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro; 3) le condizioni di lavoro; 4) la retribuzione; 5) orari di lavoro.	1) Coprono un periodo limitato presso una società (di solito per meno di 13 settimane ininterrotte) Alcuni degli svantaggi di impiego casuale possono includere: 1) nessun accesso al congedo di malattia retribuito; 2) nessuna garanzia di ore lavorate; 3) nessun obbligo di dare un roster o per ricevere notifica delle modifiche roster rendendo quindi difficile pianificare il	Sugli aspetti generali dei contratti di lavoro si veda: 1) Act 1973 condizioni d'occupazione; 2) Act 1997 orario di lavoro; 3) Act 1991 salari; 4) Act 1994 Legge sulla protezione della maternità; 5) Act 1996 Legge sulla protezione dei minori; 6) Act 1998 Congedo parentale; 7) Act 1991 Protezione lavoratori;

				tempo per motivi personali; 4) nessuna garanzia di reddito regolare in modo che possa essere difficile pianificare un budget e può limitare l'accesso ai prestiti da istituzioni finanziarie; 5) no di ferie annuali retribuite: mentre un lavoratore occasionale può ricevere un pagamento in sostituzione di ferie annuali, questo è spesso speso nel momento in cui è pagato, non è stato salvato per un periodo di congedo; 6) accesso a festività pagate; 7) non ha accesso a personale o badanti lasciare; 8) nessuna disdetta o l'accesso alla ridondanza diritto; 9) può avere un accesso limitato alla formazione, sviluppo di carriera, l'accesso alle informazioni sul luogo di lavoro e la	
--	--	--	--	---	--

				sensazione che loro ingressi di lavoro possono essere valutati meno di quelli del personale permanente.	
Contratto a zero ore	Il contratto di lavoro a zero ore è un contratto con cui un lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per un numero di ore a settimana.	1) Il lavoratore disponibile per 40 ore a settimana avrà diritto ad un pagamento minimo di 10 ore anche se non è stato chiamato. 1) Ai dipendenti che viene chiesto di essere disponibili per un periodo di 4 settimane hanno diritto ad essere pagati per il 25% del tempo anche se non hanno lavorato. 2) Il dipendente deve essere informato in anticipo delle ore che il datore di lavoro intende fare.		Il contratto a zero ore non si applica in caso di: 1) licenziamenti; 2) circostanze eccezionali o di emergenza; 3) malattia dei dipendenti o dei lavoratori a chiamata.	Act 1997 sull'orario di lavoro
Contratto di lavoro a orario flessibile	In generale, i sistemi di orario flessibile consentono ai dipendenti di variare il loro inizio e di fine lavoro, al di fuori di un nucleo obbligatorio a tempo, a condizione un volume convenuto di ore vengono lavorate in un determinato periodo di remunerazione. Schemi di orario flessibile sono tra le	Flextime può: 1) consentire al personale di conciliare, in modo più efficace, il lavoro e gli impegni non lavorative (tra cui funzioni di assistenza); 2) risultato in miglioramento presenze e ridotto turnover del personale; 3) Consentire un maggior grado di controllo		Il funzionamento di un sistema di orario mobile deve essere soggetta a condizioni di lavoro. In generale, ci sono fasce flessibili in cui il personale può variare orario di partenza e di arrivo ore centrali della partecipazione, dove il personale deve essere in presenza.	

	forme più consolidati e più ampiamente utilizzati, adatta ai bambini di modalità di lavoro flessibili, soprattutto nel servizio pubblico.	personale sul modello della loro giornata lavorativa; 4) offre una soluzione parziale ai notevoli problemi di pendolarismo sperimentati da personale nelle grandi aree urbane, come Dublino. 5) può (dal punto di vista dei datori di lavoro) fornire un utile strumento di controllo dell'orario di lavoro.			
Contratto di ore annualizzato	Questo schema significa che un dipendente ha un contratto per lavorare un numero definito di ore all'anno.	L'orario di lavoro può essere programmato per affrontare le variazioni stagionali e le fluttuazioni nelle richieste del business durante tutto l'anno.			
Divisione Lavoro	Si tratta di un accordo simile a job sharing, tranne che i compiti coinvolti in un lavoro a tempo pieno sono divisi tra due persone e ognuno ha la responsabilità delle proprie mansioni piuttosto che essere ugualmente responsabili per l'intero lavoro. La necessità di coordinamento è pertanto ridotto.			Un vantaggio di scissione lavoro è un lavoro che può essere suddiviso in modo tale che alcuni compiti richiedono particolari competenze possono essere raggruppati. Inoltre, in alcune situazioni i tempi di lavoro di coloro che hanno dividere un lavoro possono anche sovrapporsi.	
Term-time	Termine tempo di congedo è aspettativa non retribuita che è destinato principalmente come uno		Il contratto deve contenere almeno: 1) La professione da svolgere;		

	strumento aggiuntivo per assistere il personale con i bambini piccoli, per coniugare lavoro e responsabilità familiari, consentendo loro di richiedere fino a 3 mesi (10 o 13 settimane) lasciare durante il periodo vacanze scolastiche estive. Il sistema può anche essere a disposizione dei dipendenti che intendono avvalersi di tempo termine per assistere parenti non autosufficienti di età superiore ai 18 anni.		2) gli obblighi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro; 3) le condizioni di lavoro; 4) la retribuzione; 5) orari di lavoro.		
Bambini (sotto 16YRS)	I bambini (di età 14 e 15 anni) possono essere impiegati in lavori leggeri	1) I bambini di età 14 anni possono fare lavori leggeri durante le vacanze scolastiche in cui le ore non superano il 7 in qualsiasi giorno o 35 in ogni settimana. 2) I bambini sopra i 15, ma sotto i 16 anni possono fare un lavoro leggero fino a 8 ore alla settimana durante il periodo scolastico la scuola. 3) I bambini sotto i 16 anni possono lavorare fino a 8 ore al giorno e 40 ore settimanali se sono su una			

		esperienza di lavoro approvato o programma educativo in cui il lavoro non è dannoso per la loro salute, la sicurezza o lo sviluppo. Approvato esperienza di lavoro o di programmi educativi per le persone sotto i 16 anni sono esperienze di lavoro, di formazione o programmi educativi approvato dal Ministro per l'Istruzione, il Ministero per le Imprese, del commercio e dell'occupazione o FÁS. 4) I bambini sotto i 16 anni devono avere almeno 21 giorni di assenza dal lavoro durante le vacanze estive. 5) I bambini possono essere impiegate nel cinema, cultura, lavoro pubblicitario o sport sotto licenze rilasciate dal ministro per le Imprese, del commercio e de bambini sotto i 16 anni devono avere almeno 21 giorni di assenza dal			
--	--	--	--	--	--

		lavoro durante le vacanze estive. 6) I bambini possono essere impiegate nel cinema, cultura, lavoro pubblicitario o sport sotto licenze rilasciate dal ministro per le Imprese, del commercio e dell'occupazione.			
--	--	---	--	--	--

Stato: Irlanda

Tirocinio formativo o di orientamento (stage)

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Tirocinio	In Irlanda non esiste un esatto equivalente del termine stage e per indicare un periodo di tirocinio presso un'azienda si usano diversi termini come ad esempio <i>work placement</i> , <i>internship</i> o <i>traineeship</i> .	In Irlanda vi sono tre programmi di tirocinio destinati ai giovani disoccupati di nazionalità irlandese o provenienti da un altro Paese UE e regolarmente registrati da almeno tre mesi all'ufficio di disoccupazione della propria contea di residenza (<i>Social welfare office</i>): 1) il più recente è il JobBridge National Internship Scheme , destinato ai giovani senza alcuna esperienza di lavoro e appena usciti dal sistema formativo oppure disoccupati che vogliono riqualificarsi. Tramite questo programma è possibile fare un <i>internship</i> con un			L'Irlanda non prevede una legislazione specifica relativa agli stage. Alcune tra le aziende più grandi hanno stilato condizioni di impiego interne (terms of employment) relative a orari, copertura assicurativa, giorni di vacanza, sicurezza, ecc. che, comunque, non possono prescindere dalle leggi irlandesi sull'occupazione. Riferimenti legislativi/Regolamentazione Ciascuno dei tre programmi di tirocinio appena descritti ha una sua precisa regolamentazione consultabile sui rispettivi siti o pagine web dedicate: www.jobbridge.ie – www.fas.ie/en/Training/Traineeships – www.fas.ie/en/WPP Promotori

		rimborso spese di 50 euro a settimana che si somma al sussidio di disoccupazione, per un periodo di 6-9 mesi. 2) il FÁS National Traineeship Programme combina formazione professionale e lavoro ed è destinato ai giovani disoccupati dai 16 anni in poi che abbiano terminato l'obbligo scolastico e desiderino acquisire una qualifica riconosciuta a livello europeo; 3) il WPP – Work Placement Program è destinato sia ai neolaureati senza esperienza di lavoro che ai disoccupati in genere e serve per rafforzare le proprie competenze professionali e rendersi più appetibili sul mercato. Il <i>work placement</i> dura dai tre fino ad un massimo di nove mesi, al termine dei quali il datore di lavoro gode di una serie di sgravi fiscali se assume per almeno sei mesi l'ex tirocinante.			Il principale promotore di programmi di tirocinio in Irlanda nelle sue varie forme è il <i>FAS</i>
--	--	--	--	--	---

Stato: Irlanda

Scheda 3

APRIRE UNA SOCIETÀ IN IRLANDA

PRINCIPALI TIPI DI SOCIETÀ IN IRLANDA

Le principali forme societarie previste dalla legislazione irlandese sono le seguenti:

- **Private Limited Company (LTD):** la nostra Srl
- **Public Limited Company (PLC):** la nostra SpA
- **Partnership**
- **Filiale**

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DI UNA LTD

- E' uno dei formati preferiti dagli investitori esteri
- Nessuna soglia minima per il capitale sociale
- Sono richiesti almeno due amministratori ed un segretario nel CdA
- Un direttore deve risiedere in Irlanda
- La contabilità, revisionata, va presentata annualmente

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DI UNA PARTNERSHIP

- Disponibile sia come generale, limitata o a investimenti limitati
- La partnership generale ha responsabilità illimitata
- La partnership limitata ha responsabilità limitata
- Quelle a investimenti limitati permettono un doppio rimborso tassativo

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DI UNA BRANCH

- La società madre all'estero è responsabile per tutti gli impegni della branch
- La branch va registrata in Camera di Commercio (Company House)
- Sono richiesti un minimo di due amministratori e la dichiarazione dei redditi annuali

L'apertura di una società in Irlanda richiede la formale registrazione della stessa presso delle apposite istituzioni.

L'iter da seguire comprende **4 passaggi**.

- 1)** L'intestatario dell'attività, ma può fare le sue veci anche una segretaria o un avvocato in veste di rappresentante legale, fa il proprio giuramento davanti ad un funzionario chiamato Commissioner for Oaths. Il giuramento non è altro che l'attestazione da parte del rappresentante della azienda che tutte le provisions contenute nell'Irish Companies Act (la relativa legge) sono state osservate, insieme alla dichiarazione che l'azienda svolgerà la propria attività in Irlanda.
Durata: 1 giorno | Costo: circa 10 euro
- 2)** Compilazione dei necessari documenti presso l'Ufficio del Registro (Registration Office (CRO)).
Durata: circa 10 giorni | Costi: circa 50 euro per un memorandum pre-approvato; 100 euro per una registrazione standard.
Per effettuare la registrazione al CRO ci sono 3 diverse modalità:

A. attraverso una documentazione elettronica, in cui la società inoltra il Memorandum and Articles of Association attraverso un documento pre-stampato autorizzato dall'ufficio CRO.

Durata: circa 5 giorni dal ricevimento del documento da parte del CRO

B. attraverso una documentazione cartacea chiamata Fe Phrainn pre-stampata ma che non si avvale del trasferimento elettronico e autorizzata dal CRO.

Durata: circa 10 giorni.

C. attraverso un documento cartaceo in carta libera.

In questo caso il Memorandum e Articles of Association deve essere approvato.

Durata: dalle 2 alle 4 settimane.

Nelle prime due opzioni, è necessario acquisire un numero di accesso online da richiedere direttamente al CRO il quale inoltre effettuerà una pre-approvazione del Memorandum and Articles of Association.

3) Ricevimento del Sigillo, ovvero il timbro della società Durata: poche ore Costo: 20 Euro

4) Registrazione per le imposte sulle società, assicurazione sociale (PAYE Pay As You Go e PRSI Pay-related Social Insurance) e IVA presso l'ufficio del Revenue Commissioners.

Durata: circa 7 giorni | Costi: nessuno

È necessaria la compilazione del modello TR2 mentre la ID Tax (codice tasse) è necessaria durante il pagamento delle tasse alla fine dell'anno.

ASSUMERE PERSONALE E INVESTIRE IN IRLANDA

L'Irlanda offre una forza lavoro qualificata e motivata, ma il maggior sviluppo si è registrato particolare nell'ambito dell'elettronica e dell' "Information technologies". Il settore della selezione del personale è molto fiorente in Irlanda.

QUADRO REGOLAMENTARE E LEGISLATIVO

La rapida crescita economica irlandese ha suggerito al governo di ottimizzare e snellire le infrastrutture normative. I controlli finanziari sono ora affidati ad un unico ente, la Irish Financial Services Regulatory Authority. Il sistema è complessivamente poco opprimente. Non ci sono restrizioni in generale per i proprietari esteri, i capitali e i dividendi possono essere liberamente rimpatriati e l'Irlanda ha trattati bilaterali di tassazione con molti paesi europei.

FINANZIAMENTI ED INCENTIVI PER CHI INVESTE DALL'ESTERO

Le autorità irlandesi, in coordinamento con la Comunità Europea, offrono un ampio raggio di incentivi per gli investitori stranieri interessati alla formazione di nuove società, tra le quali:

- sussidi al capitale per i costi dei terreni, costruzioni, impianti e attrezzature
- sussidi per assunzioni e corsi di formazione per promuovere la creazione di posti di lavoro
- borse di studio per la ricerca e lo sviluppo

Stato: Irlanda

Scheda 4

I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE

Sistema contributivo

Struttura organizzativa

Il Dipartimento degli Affari Sociali e della Famiglia è l'organismo responsabile per la sicurezza sociale in Irlanda. Contributi sociali assicurativi vengono pagati dai datori di lavoro e dai lavoratori secondo lo schema del PRSI (Pay Related Social Insurance). Il PRSI è il sistema obbligatorio di contribuzione sulla sicurezza sociale ed opera con trattenute dirette operate dal datore di lavoro sul reddito lordo. Esistono vari livelli di contribuzione determinati dall'importo della propria retribuzione e ci sono anche fasce esenti.

Principi generali

È prevista la corresponsione delle:

- prestazioni di vecchiaia, invalidità e ai superstiti;
- prestazioni in caso di malattia;
- prestazioni in caso di maternità;
- prestazioni per i familiari;
- prestazioni in caso di infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- prestazioni in caso di disoccupazione.

Per acquisire il diritto alla **pensione di vecchiaia o nazionale contributiva** i lavoratori devono:

- aver compiuto 66 anni sia uomini che donne;
- poter far valere almeno 260 contributi settimanali;
- aver iniziato l'assicurazione anteriormente al 56° anno (in alcuni casi il 57° anno) ;

- poter far valere in media 10 contributi settimanali per ogni anno di assicurazione calcolati su un determinato periodo di tempo.

Per acquisire il diritto alla **pensione di anzianità o di transizione** i lavoratori devono:

- aver compiuto 65 anni sia uomini che donne;
- poter far valere almeno 260 contributi settimanali;
- aver iniziato l'assicurazione anteriormente al 55° anno;
- poter far valere in media 24 contributi settimanali per ogni anno di assicurazione calcolati su un determinato periodo di tempo;
- aver cessato di lavorare a tempo pieno.

La **pensione di invalidità** può essere richiesta se l'assicurato ha beneficiato di un'indennità di malattia per 12 mesi e se si presume che l'incapacità possa essere permanente, tale condizione può non essere soddisfatta.

Si considera invalido l'inabile al lavoro in modo permanente.

È necessario poter far valere almeno 260 contributi settimanali, di cui 48 nell'anno precedente l'insorgenza dell'incapacità al lavoro.

Al compimento dell'età, è prevista la trasformazione della pensione di invalidità in quella di vecchiaia.

La **pensione ai superstiti** viene corrisposta:

- al coniuge superstite;
- al coniuge divorziato;
- agli orfani sino a 18 anni (a 22 anni se studenti).

	I requisiti amministrativi che possono essere valutati con riferimento o alla carriera assicurativa del deceduto o del superstite, sono: • almeno 156 contributi settimanali prima della data del decesso o del compimento dell'età pensionabile; • in media 39 contributi settimanali nei 3 o 5 anni fiscali prima della data del decesso o del compimento dell'età per la vecchiaia; • alternativamente occorre che il deceduto possa far valere, in media, almeno 24 contributi nel periodo intercorrente tra l'inizio dell'assicurazione e la fine dell'anno fiscale precedente il decesso. La pensione cessa quando il beneficiario si risposa o convive, o diventa titolare di una pensione di anzianità o vecchiaia di importo superiore.
	MATERNITÀ E ASPETTATIVA In caso di gravidanza, si ha diritto ad almeno 18 settimane di aspettativa per maternità. Si può usufruire di altre 8 settimane extra, ma senza ulteriori benefici di maternità da queste settimane extra. Ogni genitore può inoltre usufruire di 14 settimane non pagate di aspettativa familiare per ogni figlio. Questa aspettativa può essere

goduta in un unico blocco o in più intervalli sino a quando il bambino avrà raggiunto i 5 anni di età.

DISABILITÀ

La disabilità Allowance è una paghetta settimanale per le persone con disabilità di età compresa tra i 16 ei 66. È necessario passare un esame medico e essere residenti abituali in Irlanda per ottenere l'indennità.

DISOCCUPAZIONE

Soggetto che cerca lavoro: fino a 188 € a settimana. Viene pagato per un massimo di 312 giorni con almeno 260 contributi (fino a sei mesi se di età inferiore ai 18 anni, fino a 234 giorni con meno di 260 contributi).

Una tariffa giornaliera è pagata ad un **lavoratore subordinato a tempo parziale** (almeno tre giorni alla settimana), dopo aver perso una posizione a tempo pieno.

Soggetto dipendente: fino a € 124,80 a settimana. È pagato per un adulto qualificato (il coniuge a carico, il partner convivente, coniuge divorziato, o di una persona di età superiore a 16 anni che si preoccupa per il figlio a carico dell'assicurato) e € 29,80 a

settimana è pagato per un dipendente bambino di età inferiore ai 18 anni (22 anni se a tempo pieno).

INFORTUNIO

Injury Benefit è un sussidio per coloro che:

- 1) hanno avuto un incidente sul lavoro;
- 2) hanno avuto un incidente durante il tragitto che li portava al lavoro;
- 3) si sono ammalati per motivi professionali (es. contatto con agenti fisici o chimici)

Il Dipartimento della Protozoon Sociale ha una liste delle malattie professionali riconosciute.

Per ottenere Injury Benefit è necessario assentarsi dal lavoro per più di 6 giorni a causa di dell'infortunio o della malattia (escluso la domenica o ferie pagate). Tuttavia, anche se non ci si è assentati per più di 6 giorni si ha diritto a una dichiarazione scritta che indichi l'infortunio. Questo per proteggere i lavoratori poiché non tutti gli infortuni sul lavoro e le malattie provocano subito invalidità.

Sistema fiscale

Struttura organizzativa

Le **tas**se per un lavoratore dipendente vengono applicate con il sistema comunemente definito **PAYE**, ovvero *pay as you earn*, che significa paghi in base a quanto guadagni, a meno che tu non sia un lavoratore autonomo.

Attraverso questa modalità, l'importo che si deve versare all'erario irlandese viene calcolato dal datore di lavoro e detratto dallo stipendio con frequenza settimanale o mensile.

Come si calcola

Alle percentuali (che variano di anno in anno) si applicano delle detrazioni (*tax relief*) che cambiano a seconda dello stato civile (single, married), del possesso di una casa, del numero di figli a carico e altre variabili

Se lo stipendio supera un certo importo, viene applicata anche un'altra detrazione il **PRSI** (*Pay Related Social Insurance*) ovvero una tassa

Principi generali

Tasse per un lavoratore dipendente

Relativa all'assicurazione sociale, una sorta di contributo che dà diritto, nel futuro, a godere di benefici sociali.

Tasse per un lavoratore autonomo

Viene invece applicato il sistema dell'**auto accertamento** per tutti coloro che ottengono i loro redditi direttamente dalla fonte del proprio lavoro ovvero coloro che non scontano le imposte con il sistema Paye.

Ad esempio per quanto riguarda i redditi derivanti da commissioni, assegni di mantenimento, proventi esteri, rendite, guadagni di capitale, da lavoro dipendente al servizio di imprese che non sono soggette all'imposizione nello Stato.

I lavoratori indipendenti devono obbligatoriamente tenere la **contabilità** ovvero tutti i documenti richiesti in base alla natura e alle dimensioni dell'impresa.

Una persona fisica è considerata residente se la sua permanenza nel territorio dello Stato è stata di almeno 183 giorni in un anno o di almeno 280 giorni nell'arco di due anni se in ciascun anno sia stato presente per almeno 30 giorni.

Tasse sulle imprese

Occorre fare un distinguo: le società che vengono create con residenza in Irlanda sono soggette a tassazione per quanto riguarda la totalità dei proventi ottenuti mentre le società non domiciliate fiscalmente in Irlanda ma che operano attraverso una filiale o un'agenzia sono soggette all'imposizione soltanto per la parte di utili generate da tali filiali o agenzie.

Reddito imponibile

Il **reddito imponibile** si determina apportando variazioni in aumento o in diminuzione al risultato economico dell'esercizio che risulta dal bilancio. Le perdite non utilizzate per compensare gli utili possono essere utilizzate senza limiti.

La nozione di gruppo ai fini fiscali prevede il possesso da parte di una società fiscalmente domiciliata in Irlanda del 75 per cento del pacchetto azionario di una o più filiali fiscalmente domiciliate in

Irlanda che, per essere considerate tali, devono avere nel territorio irlandese la sede dell'amministrazione e della direzione dell'impresa.

I dividendi e le altre somme distribuite non sono deducibili dal computo dei profitti mentre i dividendi pagati da un'impresa residente e ricevuti da un'impresa residente non sono soggetti alla **corporation tax**. I guadagni di capitale sono considerati nel computo della base imponibile della corporation tax e su di essi si applica una particolare aliquota prevista per i capital gains.

Le imprese possono beneficiare di un **credito di imposta del 20 per cento** per spese di ricerca e sviluppo se le stesse sono almeno pari a 50mila euro. Gli ispettori dell'Amministrazione finanziaria hanno il potere di accertare la corporation tax su ogni impresa residente o non residente ma domiciliata in Irlanda.

Le aliquote

Le aliquote previste sono le seguenti: 12,5 per cento per le imprese che svolgono un'attività di trading, 25 per cento per le imprese che esercitano un'attività diversa dal trading e 10 per cento per determinate imprese in forza di un regime speciale in via di esaurimento ma esistente fino al 2010. Il **concetto di trading** non è definito ma è comunemente accettato il significato di qualunque

forma di scambio e produzione. La prassi registra che nella maggior parte dei casi non vi è dubbio se un'impresa sia o meno ricompresa nel concetto di trading.

L'imposta sul valore aggiunto

L'imposta sul valore aggiunto grava sui trasferimenti di beni e sulle prestazioni di servizi forniti dalle imprese nell'ambito della loro attività, con aliquota normale del 21 per cento. Per specifiche categorie di beni e di servizi è prevista l'applicazione di aliquote ridotte: ad esempio 4,8 per cento per gli animali vivi come ovini, suini, cavalli. Per quanto riguarda i soggetti passivi, coloro che non sono obbligati a registrarsi come soggetti Vat in quanto non superano i limiti di legge di volume d'affari possono tuttavia farlo facoltativamente.

Stato: Irlanda

Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Nome del sito	Contenuto	Lingua
www.enterprise.gov.ie	Sito del Ministero del Lavoro, Impresa e Innovazione. Nel sito si trovano informazioni riguardanti: 1) lavoro; 2) investimenti; 3) innovazione; 4) business.	Inglese, gaelico Irlandese.
www.bestjobs.ie	Serve per cercare lavoro in tutti i settori. Offre anche la possibilità di inserire il proprio curriculum vitae	Inglese
www.jobsnation.net	Raccoglie le offerte di lavoro in Irlanda del Nord	Inglese
www.topjobs.co.uk	Offerte di lavoro in Irlanda e Regno Unito, con la possibilità di ricevere gli annunci via email.	Inglese
www.siptu.ie	Sindacato	Inglese
www.ictu.ie	Sindacato	Inglese
www.irc.ie	Sindacato	Inglese, gaelico (irlandese)
www.ibec.ie	Organizzazione datoriale	Inglese
www.dundalk.ie	Organizzazione datoriale	Inglese

www.fas.ie	FÁS è l'Ente per la Formazione e l'Occupazione del governo irlandese che fornisce programmi di formazione e di impiego oltre che un servizio di reclutamento per chi sta cercando un posto di lavoro. I cittadini provenienti dagli stati membri UE/AEE e dalla Svizzera si possono registrare per ricevere consulenza in materia lavorativa e formazione e possono beneficiare di servizi di guida e consulenza.	Inglese
--	---	---------