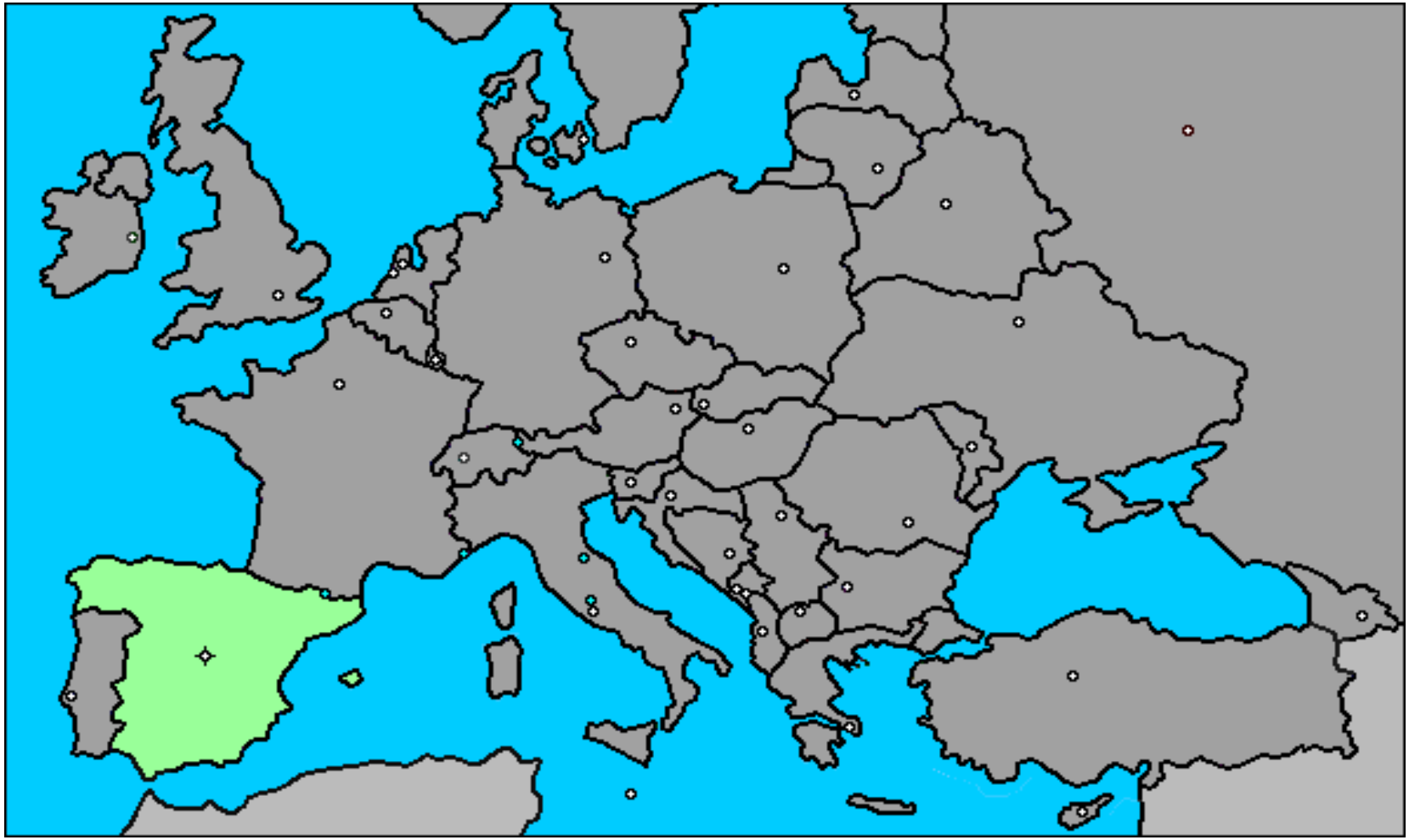
I contratti di lavoro

STATO: SPAGNA

Stato: Spagna



Stato: Spagna

Stato: Spagna

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 Spagna

- 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: Spagna

Scheda 1

ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI

Organizzazioni pubbliche

Nome	Funzione	Sede	Contatti
CCIS (Camera di Commercio e Industria italiana per la Spagna)	1) Analisi del mercato spagnolo; 2) dà informazioni riguardo alle normative commerciali; 3) Informa sulle principali fiere commerciali	• Calle Cristóbal Bordiú, 54 28003 Madrid	Tel. 00.34.915 900 900 Fax 00.34. 915 630 560 E-mail: info@italcamara-es.com www.italcamara-es.com
Camera di Commercio Italiana-Barcellona	1) Analisi del mercato spagnolo e in particolare su quello basco; 2) dà informazioni riguardo alle normative commerciali; 3) Informa sulle principali fiere commerciali	• C/ Balmes, 195, 4º – 2ª 08006 – Barcelona	Tel. +34 93.318.49.99 Fax: +34 93.318.40.04 E-mail: info@camaraitaliana.com www.camaraitalianabarcellona.com
ITSS (Ispettorato del lavoro)	1) E' l'organizzazione amministrativa pubblica responsabile del controllo sull'applicazione delle normative in materia di lavoro e sicurezza sociale. 2) Offre anche consulenza a datori di lavoro e lavoratori nelle medesime materie. I principali servizi prestati:	• **Direzione regionale** Barcellona Travessera de gràcia 303-311 • **Servizi centrali** Madrid C / Agustin de Betancourt, 4 (2 ° piano) – INDIRIZZO GENERALI	Tel. 93 401 30 00 Tel. 91 363 00 00 Si accede dal sito del Ministero del lavoro e della sicurezza sociale www.empleo.gob.es

	-Sorveglianza sull'applicazione delle disposizioni legislative, regolamentari e dei contratti collettivi; -Assistenza tecnica ad imprese e lavoratori, alle istituzioni e agli organismi per la sicurezza sociale, al governo e ai giudici del lavoro; -arbitrato, conciliazione, mediazione; -verifiche fiscali		Si può contattare direttamente dal sito tramite mail; inoltre si possono trovare gli indirizzi degli uffici provinciali.
EURES Spagna	EURES (EURopean Employment Services) è una rete di cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego dell'Unione europea e degli Stati dell'AELS. 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 (AELS).	• Consulente Eures Madrid Cristina Navarro (italiano, spagnolo, inglese) • Servicio Público de Empleo - Madrid (Regional employment administration) Spagna, Madrid	Tel. 34 91 664 23 49 E-mail: cristina.navarro.calvente@madrid.org
Ministero del lavoro e della Previdenza sociale	1) Direzione e sviluppo dei rapporti di lavoro individuali e collettivi. 2) Promozione dell'occupazione e tutela contro la disoccupazione. 3) Economia sociale. 4) Promozione del lavoro autonomo.	• Via Agustin de Betancourt, 4. 28071, Madrid	Tel. 91 363 00 00 www.empleo.gob.es
Ambasciata d'Italia a Madrid	Oltre ai servizi tradizionali si danno informazioni sul mercato del lavoro spagnolo, si offrono servizi per le imprese e una guida per l'operatore italiano che vuole svolgere la sua attività in Spagna	• Calle Lagasca, 98 28006 Madrid Spagna	Tel: +34 91 4233300 Fax: +34 91 5757776 E-mail: archivio.ambmadrid@esteri.it www.ambmadrid.esteri.it
SEPE Servicio Público de Empleo Estatal	La rete di uffici pubblici di collocamento che raccoglie le offerte di impiego a livello nazionale, offre sul proprio sito tutte le informazioni utili per lavorare in Spagna.	• Calle Condesa de Venadito n.9 28027 - Madrid	Tel.: 91 585 98 88 Per i lavoratori 901 119 999 Per le imprese 901 010 121 Fax:

			91 377 58 81 91 377 58 87 Si può accedere anche direttamente dal sito www.sepe.es

Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Nome	Funzione	Sede	Contatti
CCOO (Comisiones Obreras)	E' il primo sindacato di Spagna per numero di iscritti. Si tratta di una confederazione unitaria e democratica nella quale si lavora per promuovere e sviluppare le pari opportunità tra uomo e donna e per poter sviluppare situazioni positive nei rapporti di lavoro. Rappresenta gli interessi del mondo salariato, dei pensionati, disoccupati, migranti e giovani. Rivendica il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita e assume la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno e all'esterno dell'azienda.	Sede Central. Unión Sindical de Madrid de CCOO - C/ Lope de Vega, 38. 28014 Madrid Andando sul sito nella sezione contatti si può contattare direttamente il sindacato, presente nelle diverse regioni con propri uffici.	Tel. 915365315 Twitter: @ccoomadrid @madridsindica www.ccoo.com
UGT (Unione generale dei lavoratori)	È uno dei più importanti sindacati spagnoli. Si interessa di: 1) educazione; 2) lavoro; 3) formazione; 4) movimenti sociali; 5) migrazione; 6) pensioni, 7) servizi sociali.	• Unión General de Trabajadores. c/ Hortaleza, 88. 28004 Madrid	Tel. 915. 897. 600 www.**ugt**.es
CNT (Confederazione nazionale del lavoro)	È una confederazione di sindacati anarchici spagnoli, totalmente indipendenti dai partiti politici. Rappresenta gli interessi degli iscritti	**Secretariato Permanente del Comitato Confederale** attualmente risiede in: Rúa García Prieto 3, entresuelo C,	www.cnt.es Nel sito si trovano tutte le sedi del CNT

		15706 Santiago de Compostela (A Coruña) Vi sono diverse sedi regionali Es.: **Segretariato permanente del Comitato Regionale di Andalusia** C / Verde 9 - Poligono Granadal 14014 Córdoba: **Sede di Barcellona** Passatge Riu Congost, 5 - 7 baixos 08910 BADALONA	in ogni regione. Tel. – Fax: 957254367 **Teléfono/Fax**: 933 988 463
CGT (Confederación General del Trabajo)	Sindacato anarchico con una presenza forte in Catalogna. Si fonda sulla libertà individuale e l'uguaglianza di tutti coloro che compongono questa organizzazione.	Secretariado Permanente del Comité Confederal C/ Sagunto, 15 1º; 28010 - Madrid	Tel. 91 447 57 69 spcc.cgt@cgt.org.es www.cgt.es
USO (Unión Sindical Obrera)	L'Unione sindacale Obrera (OSU) è il terzo sindacato in tutto lo stato. Ha più di 11.000 rappresentanti sindacali in Spagna, ha oltre 400 uffici e partecipa nella negoziazione di oltre 500 contratti collettivi. Si interessa di: **1)** salute e sicurezza sul lavoro; 2) uguaglianza; 3) formazione; 4) cooperazione e sviluppo; 5) collegamenti internazionali.	• Principe de Vergara 13, 7ª planta. Madrid - 28001 España	Tel.91 577 41 13 Fax.91 577 29 59 E-mail: uso@uso.es www.uso.es Nel sito si possono trovare tutte le sedi.
(**CSI – CSIF**) Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios	Sindacato dei dipendenti pubblici. Si interessa di: 1) formazione; 2) azione sociale; 3) prevenzione dei rischi professionali; 4) uguaglianza.	• CSI · F Nazionale | Fernando el Santo, 17 · 28010 Madrid	Tel. 915 674 469 Fax. 915 987 277 www.**csi**-f.es

STC (Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones)	Si propone di: 1) difendere gli interessi economici, sociali, i diritti fondamentali. 2) promuovere o attivare misure per garantire la stabilità e il mantenimento di posti di lavoro nel settore delle comunicazioni, così come la creazione di posti di lavoro in condizioni dignitose. 3) Difendere la sua assoluta indipendenza da qualsiasi interferenza o controllo dei partiti politici, ideologia politica o religiosa, governo e organizzazioni imprenditoriali.	• Calle San Felipe 8 - Under - Local 1 28020 Madrid	Tel. 915553933 Fax. 915553466 E-mail: info@sindicatostc.org www.**sindicatostc**.org
STE (Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza)	È un sindacato confederale spagnolo ed è il primo per numero di iscritti nel settore della pubblica istruzione.	• **Confederación STES-i** C/ Carretas, 14, 7º E - 28012 MADRID STE-CLM è presente in tutte le provincie di Castilla-La Mancha e ha i seguenti uffici: 1) Albacete 2) Ciudad Real 3) Bacino 4) Guadalajara 5) Talavera de la Reina 6) Toledo	Tel. 91 5231478 - 91 5231510 Fax: 91 5322280 www.ste-clm.com Sul sito si può accedere direttamente e comunicare sia con gli operatori della sede centrale che con quelli delle sedi provinciali

Organizzazioni datori di lavoro

Nome	Funzione	Sede	Contatti
Foment del Treball Nacional Confederazione dei datori di lavoro	Rappresenta gli interessi dei datori di lavoro e delle imprese industriali catalane	• Via Laietana, 32, 08003 Barcelona, Spagna	Tel. 934 84 12 00 Fax: 93 484 12 30 E-mailfoment@foment.com www.foment.com
FADE (Federazione asturiana degli imprenditori)	1)Difende gli interessi degli imprenditori delle Asturie, contribuendo alla crescita economica e il benessere della società. 2) Promuove la creazione di un ambiente favorevole alle imprese. 3) Fornisce un canale di dialogo tra datori di lavoro e gli altri poteri politici, economici e sociali, come il governo, le autorità pubbliche, i sindacati, ecc	• Pintor Luis Fernández, 2. 33005	Tel. 985 23 21 www.fade.es
AIN (Asociación de la Industria Navarra)	AIN è un ente senza scopo di lucro privato di proprietà di imprese associate che si finanzia fornendo conoscenze specialistiche in aree diverse e la chiave per la gestione e lo sviluppo di aziende e organizzazioni di servizi speciali. Difende gli interessi degli imprenditori industriali della Navarra	• Carretera de Pamplona 1, 31191 Cordovilla, Navarra, Spagna	Tel. 34 948 42 11 01 Fax.948 421 100 www.ain.es

CECOT (Associazione dei datori di lavoro)	1) Tutela i datori di lavoro e le imprese catalane	**Sede centrale** • Sant Pau, 6 · 08221 **Terrassa** **Sede di Barcellona** Veneçuela, 103 08019 Barcelona	Tel. 937361100 Fax.937366014. www.cecot.org T el. 932667068 Fax. 902550516

Liberi professionisti

Chi sono?	Compiti e funzioni	Ruolo economico e sociale
Graduado social (Consulente del lavoro)	Gestisce le questioni relative al diritto del lavoro e alla sicurezza sociale. La sue competenze principali: 1) rappresentanza dinanzi ai tribunali o nei procedimenti amministrativi dinanzi all'ispettorato del lavoro per quanto riguarda tutte le questioni che vengono affidate dalle imprese. Consulenza ad imprenditori e lavoratori 2) previdenza sociale (pensionamento; vedovanza disabilità; orfani); 3) risorse umane. Il Graduado social assiste i suoi clienti in campo giudiziario, amministrativo, pensioni, lavoro e sicurezza sociale.	E 'accanto ad avvocati e procuratori legali, uno di professionisti che possono intervenire in giudizio, anche se con competenza esclusivamente sociale.
Gestor	Se si ha intenzione di avviare un business in Spagna, i servizi di un esperto (Gestor) sono indispensabili. La Gestor è un'istituzione tipicamente spagnola. Si occupa di documenti, moduli, regolamenti necessari per avviare un'attività commerciale. I Gestores devono essere membri del "*Colegio Oficial de Gestores Administrativos*", che regola la professione. Spesso i gestores lavorano presso studi di avvocati, pur non essendo né avvocati né consulenti fiscali.	
Asesor fiscal	E' bene ricorrere a un consulente finanziario specializzato (*asesor fiscal* - più o meno equivalente ad un commercialista), se si ha in programma di aprire una nuova attività in Spagna. Aiutano a gestire gli obblighi contabili e fiscali.	

SOMMARIO

Stato: Spagna

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
Contratto a tempo indeterminato	In questo contratto non viene stabilito un limite temporale.	1) Esistono 3 tipi di contratti a tempo indeterminato: il contratto a tempo pieno, parziale o prestazione di servizio fissa (è utilizzato nei periodi di grande produzione) 2) In alcuni casi possono essere dati degli incentivi alle imprese per assumere un lavoratore a tempo indeterminato.	Il contenuto del contratto deve essere comunicato ai Servizi pubblici per l'impiego entro 10 giorni dalla sua conclusione. In generale, qualsiasi contratto di lavoro deve contenere gli elementi seguenti. L'identità delle parti del contratto di lavoro. La data di inizio del rapporto di lavoro e, se il caso di un rapporto di lavoro interinale,	1) Può essere stipulato in forma scritta o verbale; la forma scritta è obbligatoria se richiesta da una legge o da una delle parti	**1)** RD Legislativo 1/1995, del 24 marzo, che approva il testo rivisto d ella legge dello "Statuto dei lavoratori" **2)** RD 1424/2002 del 27 dicembre. □ (R.D.L. 1/2015) □ (R.D. 1659/1998) □ (O.TAS/770/2013) □ (R.D. 1715/2004)

			la durata prevista dello stesso. La sede legale della società o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro e il posto di lavoro in cui il lavoratore di solito fornisce i suoi servizi. Caratterizzazione e contenuto specifico del lavoro. L'ammontare dello stipendio base e supplementi salariali. La durata e la distribuzione della giornata lavorativa ordinaria. La durata delle ferie. Termini di preavviso che, se presenti, sono tenuti a rispettare il datore di lavoro e il lavoratore in caso di risoluzione del contratto Il contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, indicando i dati specifici che possono essere identificati.		(Ley 3/2012) (O.ESS/1727/2013) (Ley 11/2013) (R.D.L. 16/2013)
Contratto a tempo indeterminato d'aiuto agli imprenditori		Lo possono utilizzare le aziende con meno di 50 dipendenti; è previsto un periodo di prova di un anno;		Detrazione fiscale di 3.000 euro se l'impresa assume come suo primo lavoratore un giovane di età inferiore ai 30 anni; bonus nella quota previdenziale fino a 3.600 euro, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovano dai 16 ai 30 anni per tre anni. Il bonus cresce con	Legge 3/2012, del 10 febbraio (R.D.L. 16/2013)

				l'anzianità di servizio del lavoratore: primo anno: 1.000 euro secondo anno 1.100 euro terzo anno: 1.200 euro. Per incentivare l'assunzione di disoccupati di lunga durata: bonus fino a 4.500 euro per l'assunzione a tempo indeterminato di disoccupati di lunga durata con più di 45 anni (disoccupati da almeno 12 mesi nei 18 mesi precedenti): primo anno: 1.300 euro secondo anno: 1.300 euro terzo anno: 1.300 euro.	
Contratto a tempo indeterminato per beneficiari del Sistema Nazionale di Garanzia per i giovani.		Contratto a tempo indeterminato (Tempo pieno o parziale. In questo caso il tempo è di almeno il 50 %, di quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile).		Lavoratori che hanno meno di 25 anni, o meno di 30 anni per le persone con un grado pari o superiore al 33 % di invalidità. E' previsto per i datori di lavoro un bonus da 150 a 300 euro al mese, a seconda se il contratto è a tempo pieno o part-time, e per un massimo di 6 mesi (per lavoratori assunti dal 6 luglio 2014 al 30 giugno 2016).	(Legge 18/2014)

Contratto a tempo determinato	Il contratto a tempo determinato è quello che mira a stabilire un rapporto di lavoro tra il datore di lavoro e il dipendente per un certo tempo.	1) I lavoratori con contratto a tempo determinato hanno gli stessi diritti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. 2) Si può stipulare un contratto a tempo determinato nei seguenti casi: per eseguire un particolare lavoro, per soddisfare le condizioni di mercato, per sostituire i lavoratori con il diritto di mantenere il posto di lavoro. 3) Può essere a tempo pieno o part-time.	Il contenuto del contratto è comunicato servizio pubblico di collocamento entro 10 giorni dalla sua conclusione	1) Può essere stipulato in forma scritta o orale (Se la durata è più di 4 settimane deve essere necessariamente in forma scritta; così anche quando lo prevede una legge o è richiesto da una delle parti). Si limita a un massimo di due anni la possibilità per il lavoratore di concatenare ripetuti contratti a tempo determinato con la stessa azienda L'uso ingiustificato di contratti a tempo determinato o la violazione degli obblighi comporta che i contratti a tempo determinato diventino a tempo indeterminato.	• (R.D.LG. 1/1995, art. 15) • (R.D. 2720/1998) *Legge* 3/2012, del 10 febbraio 2012
Contratto a tempo parziale (determinato e indeterminato)	Il contratto di lavoro a tempo parziale si riferisce ad una prestazione che si distribuisce su un certo numero di ore al giorno, alla settimana, al mese o all'anno, numero di ore che è inferiore alla giornata di lavoro	Qualsiasi lavoratore può sottoscrivere un contratto part-time a tempo indeterminato o a tempo determinato; in genere, sono a tempo indeterminato i contratti part- time stipulati per le seguenti finalità: 1) realizzazione di un'opera o di un servizio predeterminato; 2) esigenze particolari di		1) Il contratto di lavoro a tempo parziale non è ammesso nei contratti di formazione né è compatibile con la pensione di vecchiaia parziale. 2) La forma richiesta è quella dell'atto scritto, la cui inosservanza comporta	*Legge 3*/2012, del 10 febbraio 2012

	di un impiegato a tempo pieno, della stessa impresa, il quale svolga un lavoro comparabile.	mercato o della produzione; 3) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; 4) tirocinio; 5) contratto staffetta *o de relevo* *1)* La distribuzione dell'**orario di lavoro** nella giornata lavorativa potrà realizzarsi in forma continuata o ripartita. 2) Il lavoratore con part time a tempo indeterminato potrà stabilire con il datore di lavoro un numero di **ore complementari** da svolgere, in aggiunta alle ore ordinarie di lavoro. In ogni caso la somma di queste ore e delle ore ordinarie non potrà superare l'orario di un lavoratore full-time della stessa azienda. 3) I lavoratori part-time non percepiscono sussidio di disoccupazione;		automaticamente e salvo prova contraria, la sua trasformazione sin dall'origine in contratto a tempo indeterminato e con orario full-time. 3) Il contratto deve essere registrato all'Ufficio di collocamento e una copia sarà consegnata ai rappresentanti sindacali.	
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	È un contratto a tempo determinato celebrato fra un lavoratore ed un'impresa di somministrazione. Nel contratto a tempo determinato il lavoratore, pur	È possibile ricorrere alla somministrazione: 1) Per la realizzazione di un'opera. 2) Per fronteggiare necessità produttive contingenti. 3) Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.		Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e registrato presso L'ufficio del lavoro entro 10 giorni dalla conclusione. Il periodo di ciascuna somministrazione non	1) Decreto legge n. 358/89 2) Decreto reale 16 giungo del 2000 sui contratti conclusi dalla pubblica amministrazione, che ammette la possibilità di ricorrere alle agenzie

	rimanendo formalmente assunto dall'impresa di somministrazione, viene inviato per un determinato periodo di tempo presso l'azienda utilizzatrice, per svolgere l'attività lavorativa nell'interesse di quest'ultima.			può superare: 1) i 2 anni, rinnovi compresi; 2) 6 mesi nel caso di un posto divenuto vacante e per il quale sia già stata indetta la procedura di reclutamento; 3) 12 mesi nel caso di aumento esponenziale dell'attività dell'azienda utilizzatrice. **Divieto di concludere contratti di somministrazione per**: 1) sostituire lavoratori in sciopero 2) per lavori particolarmente pericolosi **Somministratore:** 1) è considerato il solo datore di lavoro 2) è responsabile dei doveri imposti dalle disposizioni della legislazione giuslavoristica. **Utilizzatore:** 1) è chiamato a rispondere del pagamento dei salari 2) esercita il potere direttivo per il periodo in cui il lavoratore presta la sua attività in somministrazione.	di somministrazione. Regio decreto legislativo 1/1995, del 24 marzo, che approva il testo rivisto della legge dello "Statuto dei lavoratori "; articolo 15 e nella disposizione aggiuntiva quattordicesimo. Regio decreto 2720/1998 del 18 dicembre, l'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori con contratti a tempo determinato.

Lavoro domestico	Riguarda i lavoratori assunti nelle famiglie come colf o per svolgere varie faccende domestiche, fra cui giardinaggio, guida delle autovetture e alcune mansioni di assistenza	Sono assicurati fondamentalmente quasi tutti gli stessi diritti degli altri lavoratori. I datori di lavoro non hanno però l'obbligo di comunicare se e quando intendono licenziare il lavoratore domestico		I datori di lavoro devono iscrivere presso la previdenza sociale i lavoratori domestici, anche se lavorano a tempo parziale. il versamento dei contributi spetta di però ai lavoratori domestici se questi lavorano meno di 60 ore al mese. Restano escluse le indennità di disoccupazione	Il contratto per il personale del servizio domestico è regolato dal Reale Decreto 1424/1985, 1agosto. Decreto reale 1620/2011 legge 27/2011 Il Decreto reale 29/2012
Job sharing	Può essere a tempo determinato o indeterminato. Viene stipulato tra un datore di lavoro e un gruppo di lavoratori.	1) Il datore di lavoro ha come referente un capogruppo, il quale ha rappresentanza dei lavoratori e verso il quale i lavoratori sono solidali circa le scelte da lui prese. 2) Il datore di lavoro può esercitare diritti e obblighi esclusivamente con il capogruppo.		1) La forma del contratto può essere verbale o scritta, ma il contratto deve essere comunque comunicato entro 10 giorni dalla stipulazione all'Ufficio dell'impiego.	
Lavoro a domicilio	L'attività lavorativa viene svolta nella casa del lavoratore o in un altro luogo scelto dal lavoratore stesso.	1) Può essere a tempo pieno o parziale 2) La retribuzione deve essere uguale a quella di un lavoratore di categoria professionale equivalente.	Ci deve essere un contratto che indichi le caratteristiche di base del rapporto.		
Telelavoro	E' una forma particolare di lavoro a domicilio che si svolge attraverso l'uso di tecnologie informatiche	Diritto alla retribuzione equivalente a coloro che lavorano in forma presenziale nel centro di lavoro; diritto a essere informati di eventuali posti vacanti presenziali esistenti.		Deve essere indicato il luogo dove viene prestato il servizio	*Real Decreto-Ley* 3/2012, del 10 febbraio 2012

Lavoro stagionale	Il **lavoro stagionale** è, solitamente, un lavoro a tempo determinato che si svolge in certi periodi dell'anno.	Questo contratto ha come scopo quello di andare incontro a esigenze circostanziali del mercato. La contrattazione collettiva determina le attività dove può applicarsi questo contratto e il tetto massimo del ricorso secondo l'organico dell'impresa. Il contratto è diffuso nei settori turistico, alberghiero, agricolo. Nel settore turistico alberghiero le ore settimanali di lavoro sono in genere 40, ma possono variare	**Devono essere precisati:** carattere dell'assunzione la durata e la descrizione del lavoro che si dovrà svolgere.	E' richiesta la maggiore età e 17 anni nel settore agricolo 1) La durata massima è pari a 6 mesi nell'arco di 1 anno, salvo disposizioni diverse dei contratti collettivi, con la giornata lavorativa a tempo pieno o parziale. 2) Necessita della forma scritta. 3) Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare previamente i collaboratori relativamente all'esistenza di posti di lavoro vacanti.	
Contratto staffetta (contrato de relevo) e di sostituzione	Questo contratto si applica ai lavoratori disoccupati o con contratto a tempo determinato presso la stessa impresa, per sostituire parzialmente un lavoratore dell'impresa che usufruisce della pensione di vecchiaia in forma parziale (questo significa che percepisce la pensione parziale simultaneamente allo svolgimento del lavoro a tempo parziale).	1) La durata del contratto sarà indefinita o pari al tempo che manca al lavoratore prossimo alla pensione per raggiungere l'età di pensionamento. Se al raggiungimento dell'età pensionabile, il lavoratore pensionato parzialmente continuasse a prestare servizio, il *contratto staffetta* a durata determinata potrà prorogarsi di anno in anno, con scadenza alla fine dell'anno in cui il lavoratore andrà in pensione. La giornata lavorativa potrà essere a tempo pieno o a tempo parziale: in ogni caso, la durata deve essere uguale, come minimo, alla riduzione (dal 25% all'85%) di giornata accordata al lavoratore	Il contratto deve contenere: 1) nome; 2) età; 3) Circostanze professionali del lavoratore sostituito.	1) È richiesta la forma scritta. 2) Si può concludere a tempo pieno o part-time. In ogni caso, la durata del tempo di lavoro deve essere almeno pari alla riduzione di orario del lavoratore sostituito. Il programma del lavoratore sollievo può completare il lavoratore sostituito, e anche fatto in contemporanea con esso. La retribuzione e altri	Regio decreto 1131/2002, del 31 ottobre, che regola la previdenza sociale dei lavoratori assunti a tempo parziale, nonché il pensionamento parziale.

		sostituito. L'orario del "sostituto lavoratore" potrà essere simultaneo o successivo a quello del lavoratore sostituito. 2) Se durante il periodo di validità del *contratto staffetta* il lavoratore dovesse recedere, o qualora a cessare fosse invece il rapporto di lavoro con il lavoratore prossimo alla pensione (per esempio a causa di un licenziamento), l'impresa dovrà sostituire il lavoratore con altro lavoratore disoccupato. Nel secondo caso si potrà eventualmente ovviare alla nuova assunzione ampliando la giornata di lavoro del contrattista a staffetta.		diritti deve essere proporzionale al tempo effettivo di lavoro.	
Contratto per persone con disabilità	L'accordo ha lo scopo di agevolare l'occupazione delle persone con disabilità.	1) Può essere a tempo pieno o parziale. 2) Le organizzazioni beneficiarie sono tenute a mantenere la stabilità del lavoro di questi dipendenti, per un periodo di almeno 3 anni. 3) In caso di licenziamento questi devono essere sostituiti da altri lavoratori con disabilità.		Il contratto deve avere forma scritta e deve essere redatto in quadruplice copia **Requisiti dei lavoratori:** 1) essere un lavoratore con disabilità uguale o superiore al 33%; 2) avere una pensione di invalidità; 3) essere registrato ad un servizio pubblico di collocamento; I Datori di lavoro ricevono incentivi consistenti, a seconda della gravità dell'handicap, dell'età	• (R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004) • (Ley 43/2006)

				del disabile e delle ore lavorate.	
Contratto di formazione	Il contratto di formazione ha per oggetto e come finalità l'acquisizione della formazione teorica e pratica necessaria per la qualifica che il lavoratore riveste.	1) Il limite massimo del ricorso ai contratti di formazione è stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, è calcolato sulla base del numero dei dipendenti dell'impresa. 2) La durata del contratto deve essere compresa tra i 6 e i 12 mesi, salvo casi particolari stabiliti dalla contrattazione collettiva, fermo restando il limite di tempo minimo. La contrattazione collettiva stabilisce anche le modalità di conversione dei contratti di formazione in contratti a tempo indeterminato. Si presumeranno a tempo indeterminato quei contratti che non abbiano osservato la forma scritta o che siano stati stipulati in frode alla legge. 3) La giornata lavorativa è stabilita a tempo pieno, sommando il tempo dedicato alla formazione più il tempo lavorato. 4) La retribuzione viene fissata dai contratti collettivi; non può essere inferiore al salario minimo interprofessionale proporzionato al tempo di lavoro effettivo.		Il contratto può essere applicato a una tipologia definita di persone: 1) lavoratori la cui età è compresa tra 16 e 21 anni 2) lavoratori non idonei al contratto di tirocinio per lo stesso posto di lavoro 3) lavoratori che non abbiano occupato lo stesso posto di lavoro presso la società nei 12 mesi precedenti 4) lavoratori che non abbiano raggiunto la durata massima stabilita per il contratto di apprendistato o per la formazione in previo rapporto di lavoro, presso la stessa impresa o una diversa. 5) Qualora il lavoratore abbia avuto precedentemente un contratto di apprendistato di durata inferiore ai 2 anni, il contratto di formazione potrà essere stipulato solo per il tempo che resta al raggiungimento della durata massima stabilita.	

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
Contratto d'opera o servizio determinato	Questa tipologia contrattuale si applica allo scopo di realizzare un'opera o prestare un determinato servizio, in autonomia ma all'interno delle attività dell'impresa, la cui esecuzione, anche se limitata nel tempo, sia in origine di durata incerta.	1) La durata del contratto è pari al tempo necessario per la realizzazione dell'opera o del servizio. Non può essere comunque superiore ai 3 anni, termine prorogabile per un anno se previsto da accordi collettivi 3) La giornata lavorativa può svolgersi full time o part time. 3) Nel caso di cessazione del contratto, è dovuto un preavviso di 15 giorni per contratti di durata superiore all'anno. Se il recesso è ad opera del datore di lavoro, è previsto l'obbligo di corrispondere un indennizzo pari al salario	Il contratto deve indicare con precisione e chiaramente la natura del contratto e sufficientemente identificare il lavoro o servizio che ne costituisce il suo scopo, la durata del contratto.	1) Necessita della forma scritta; 2) Il contratto d'opera o servizio determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato nei casi prescritti dalla legge, e in particolare qualora manchi della forma scritta o se la prestazione lavorativa prosegue oltre la scadenza, senza recesso delle parti; 3) Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare previamente i collaboratori relativamente all'esistenza di posti di lavoro vacanti, al fine di garantire l'opportunità di accesso a posti di lavoro	(R.D.LG. 1/1995 , art. 15) (RD 2720/1998) (Legge 3/2012)

		che sarebbe stato corrisposto fino alla scadenza del contratto.		fissi.	

*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.

Tipologie di contratto speciali

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Contratto di prestazione di servizi	Oggetto del contratto è il risultato del lavoro, intellettuale o manuale				
Contratto di sostituzione causa pensionamento parziale anticipato	Questa tipologia contrattuale ha come finalità l'impiego di lavoratori disoccupati in sostituzione di quei lavoratori che anticipano l'età di pensionamento dai 65 ai 64 anni.	1) Deve essere disoccupato e essere registrato all'INEM. 2) La durata prevista è il tempo rimanente per raggiungere l'età della pensione, non può essere inferiore ad un anno. 3) Possono essere concordati periodi di prova.		1) Questo contratto non può applicarsi ai lavoratori che usufruiscono del part-time né ai lavoratori assunti per esigenze particolari della produzione. La durata minima è di 1 anno.	
Contratto di sostituzione (*de interinidad*)	Questa tipologia contrattuale ha come obiettivo la sostituzione di un lavoratore con diritto alla riserva del posto di lavoro, ovvero la copertura temporanea di un posto di lavoro durante il processo di selezione o promozione	1) La durata coincide con quella della riserva o col tempo necessario per la selezione del personale (in questo caso, massimo tre mesi). Il contratto terminerà con il rientro del lavoratore sostituito temporaneamente, con la copertura del posto di		1) La forma richiesta è quella scritta, con indicazione del lavoratore sostituito e della cause della sostituzione. 2) La legge prevede inoltre particolari incentivi nei casi di sostituzione per sospensione del contratto durante i periodi per	

	interna, per la sua assegnazione definitiva.	lavoro, con l'estinzione della causa che ha motivato il diritto alla riserva del posto o col termine dei tre mesi nel caso specifico. Non è previsto un dovere di preavviso. 2) La giornata lavorativa è a tempo pieno.		congedi di maternità, adozione, affidamento preadottivo o per rischi durante la gravidanza. Il contratto si trasforma a tempo indeterminato qualora: 1) nonostante si sia verificata la causa di estinzione del contratto non vi sia stata denuncia espressa da nessuna delle parti e la prestazione lavorativa continui; 2) manchi la forma scritta; 3) per mancanza di iscrizione di tipo "*alta*" alla Previdenza Sociale, quando sia trascorso un termine uguale o superiore al periodo di prova; 4) il contratto sia stipulato in frode alla legge.	
Contratto per circostanze di produzione	Ha lo scopo di soddisfare le esigenze del mercato.	**Periodo di prova** Salvo se diversamente previsto nel contratto collettivo, non può superare i **6 mesi per** tecnici qualificati, **3 mesi per** i lavoratori in imprese con meno di 25 dipendenti **e** due mesi per gli altri lavoratori. **Risoluzione del contratto** Se la durata del contratto è di oltre un anno, la parte che intende estinguerlo		**Requisiti:** 1) le attività per cui si possono assumere lavoratori temporanei e il volume che questo tipo di contratto può rappresentare nei contratti totali sottoscritti dalla società sono fissati dal contratto collettivo. Non ci sono requisiti specifici che devono essere soddisfatti dal lavoratore.	

		deve avvertire almeno 15 giorni prima.		2) Il contratto deve essere **in forma scritta** e deve indicare **la** causa che lo giustifica, cioè, le eventuali circostanze di produzione.	

Tirocinio formativo o di orientamento (stage)

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Tirocinio - apprendistato Contratto di pratica	Il contratto di tirocinio ha lo scopo di ottenere una corretta pratica professionale in base al livello di studi compiuti. Il contratto di praticantato serve per garantire una appropriata pratica professionale adeguata al livello di studi compiuti.	1) La retribuzione è inferiore al salario minimo. Esso non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni Il periodo di prova non può essere superiore a un mese per i contratti stipulati con i lavoratori che sono in possesso di titolo intermedio, o due mesi per i contratti conclusi con lavoratori che sono in possesso di diploma di scuola superiore salvo quanto previsto dal contratto collettivo. Caratteristiche del contratto Esso non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni;	Deve indicare espressamente le qualifiche del lavoratore, la durata del contratto e il posto di lavoro da svolgere durante la pratica.	1) Per svolgere il tirocinio i soggetti devono essere in possesso di un diploma di laurea o di formazione professionale ufficialmente riconosciuti e devono avere meno di 30 anni. 2) Il suddetto contratto non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni. 3) Deve avere forma scritta 4) Vantaggi per l'azienda: se il contratto diventa un contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o part-time, è possibile ottenere un bonus di 500 euro all'anno per tre anni (nel caso delle donne, il bonus sarà di 700euro all'anno).	• (R.D.LG. 1/1995, art.11) • (Ley 63/1997) • (Ley 35/2010) • (R.D. 488/1998) • (R.D. 63/2006) • (Ley 3/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013)

		entro questi limiti, gli accordi collettivi di categoria determinerà la durata del contratto. Se le pratiche contrattuali concordate avevano meno di due anni di tempo, essi possono convenire di due estensioni, con una durata minima di sei mesi. Il periodo di prova non può essere superiore a un mese per i contratti stipulati con i lavoratori le pratiche che sono in possesso di titolo intermedio o professionisti di livello certificato 1 o 2, o due mesi per le pratiche contratti conclusi I lavoratori che sono in possesso di diploma di scuola superiore o di livello certificato professionale 3, salvo quanto previsto dal contratto collettivo. Con la conversione in contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o part-time, si potrà beneficiare di bonus regolati dalla Legge 3/2012, del 6 luglio La retribuzione è fissata dai contratti		5) Nessun lavoratore può essere impiegato in praticantato nella stessa o in un'altra società per più di due anni di tempo per la stessa mansione.	

		collettivi sui tirocinanti, ma è comunque inferiore al salario minimo			
Contratto per la formazione e l'apprendistato	Questo accordo contrattuale si configura come uno strumento per promuovere l'occupazione e la formazione dei giovani in un regime di alternanza lavoro retribuito in una società con attività di formazione ricevuta nell'ambito del sistema della formazione professionale per l'occupazione o il sistema di istruzione. L'attività di formazione inerente al contratto punta alla qualificazione professionale delle persone	Durata minima del contratto è di un anno e quella massima di tre. L'orario di lavoro effettivo non può superare il 75% di quello complessivo, nel 1° anno, e l'85% negli altri 2 anni		E' prevista la forma scritta. L'età massima per poter accedere a questo tipo di contratto è di 30 anni (fino a che la disoccupazione sarà sopra il 15%); l'età minima è di 16 anni Dopo aver effettuato un periodo di formazione in un attività, il lavoratore potrà utilizzare questa modalità di contratto in altri settori, cosa che migliorerà la propria possibilità di impiego, e gli darà una seconda opportunità; Le aziende che realizzano questo tipo di contratti avranno diritto a una riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro del 100% se hanno meno di 250 dipendenti e del 75% se hanno un organico superiore; Le aziende che trasformano questi contratti di formazione	Real Decreto-ley 10/2011 su contrato para la formación y el aprendizaje Real Decreto-Ley 3/2012, del 10 febbraio 2012 • (R.D.LG. 1/1995, art. 11.2) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (Ley 11/2013. Disp. Final 5ª) • (R.D.L. 16/2013, Disp. Final 2ª y 6ª) • (O.ESS/2518/2013)

				in contratti a tempo indeterminato, avranno diritto a una riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari a 1.500 euro per tre anni (1.800 se si tratta di donne).	

SOMMARIO

Stato: Spagna

Scheda 3

APRIRE UNA SOCIETÀ IN SPAGNA

La crisi mondiale che ha duramente messo sotto scacco Paesi come la Grecia, ha attaccato anche la Spagna.

È per questo che si è accesa l'attenzione di svariati imprenditori verso questo Paese; l'intento è quello di costituire un'attività imprenditoriale a costi ridotti.

Bisogna notare che le società straniere devono seguire una normativa stringente anche se i costi per avviare un'impresa in Spagna non sono ritenuti troppo elevati. Inoltre, in questo Paese si trova facilmente personale che abbia una buona formazione e che sia all'altezza del ruolo da svolgere.

Il primo passo da compiere è trovare in loco una persona che sia in grado di sbrigare le procedure burocratiche e che conosca la legislazione vigente; è importante contattare un professionista che curi le questioni fiscali e pratiche.

In Spagna, le regioni sono autonome e ognuna di esse possiede delle leggi speciali che regolano l'apertura di un'attività, ecco perché è importante avere un referente sul posto. Inoltre, è bene decidere subito quale è precisamente la città dove si intende aprire l'attività. Per avere un primo contatto è bene contattare le camere di commercio spagnole; per avere un'idea generale è anche possibile visitare i loro siti internet.

In Spagna, le camere di commercio sono dotate di sportelli dedicati agli imprenditori stranieri; qui si trovano tutte le informazioni necessarie per aprire un'impresa in Spagna.

È bene anche chiedere il supporto delle camere di commercio italiane che si trovano in Spagna.

La Spagna, prevede che agli stranieri venga rilasciato il così detto NIE; si tratta di una sequenza di numeri che identifica in maniera univoca il cittadino straniero. Il NIE, permette di avviare un'attività ai cittadini stranieri; la procedura per il suo rilascio prevede che l'interessato si rechi al consolato spagnolo in Italia oppure che si presenti all'ufficio per gli stranieri, in Spagna. Per ottenere il NIE, bisogna essere in possesso di un passaporto valido.

La procedura burocratica prevede circa un mese di attesa. Nel frattempo, è necessario informarsi sul tipo di documenti che sono necessari per aprire il tipo di attività; questi, naturalmente, variano secondo il tipo di impresa che si desidera avviare.

Prima di decidere quale sia la forma societaria da scegliere, è più opportuno decidere il tipo di attività da intraprendere; esiste una differenza tra le forme giuridiche necessarie per avviare un ristorante oppure un piccolo internet point.

Recentemente, si è avuto uno snellimento della burocrazia che consente di iniziare un'attività in Spagna in breve tempo, riuscendo a contenere le spese. Avviare un'impresa significa dover aspettare al massimo una settimana, infatti nel caso di piccole società a responsabilità limitata, non ci sono troppi impedimenti burocratici e anche i tempi sono ridotti; di norma si attestano in circa una settimana.

L'imposta sulle società è legata alla presenza di benefit per le piccole imprese, cioè per quelle che hanno un fatturato che sia minore ai tre milioni di euro all'anno.

Nel Paese iberico, la legge prevede che i lavoratori possano lavorare per non più di quaranta ore settimanali e che il periodo di riposo sia pari a sei settimane.

Scegliere l'attività è il primo passo da compiere, in seguito bisogna verificare il luogo più adatto dove avviarla; a questo punto è necessario essere sul posto, osservare se esistono eventualmente già delle attività dello stesso tipo e che tipo di servizio offrono. È molto importante anche individuare un preciso standard di utenti e informarsi sulle abitudini locali. Per avviare un'attività commerciale, è necessario fare un'attente valutazione economica; è necessario parlare la lingua in maniera corretta; in questo modo si è certi di essere in grado di potersi districare in qualsiasi situazione, parlare e capire la lingua del posto significa anche poter curare al meglio i propri interessi.

Principali tipi di società in Spagna

Le due forme più popolari di aziende spagnole sono:

- **Società per azioni (S.A.)**
- **Società a responsabilità limitata (S.L.)**

Caratteristiche di una società per azioni SA

- E' la struttura standard per le grandi imprese
- Il capitale sociale minimo di € 60,101.21, di cui almeno il 25% versato
- Il numero minimo di azionisti è uno
- Revisione annuale richiesta, in base alle dimensioni della società

Caratteristiche di una società a responsabilità limitata SL

- Struttura tipica delle piccole e medie società
- Il capitale sociale minimo è di € 3, 005.06, da versare interamente
- Il numero minimo di azionisti è uno
- La revisione annuale non è richiesta

ALTRI TIPI DI SOCIETÀ PRESENTI IN SPAGNA

Altre strutture societarie, meno comuni ma altrettanto valide, sono le seguenti:

- unico operatore – un solo proprietario con responsabilità illimitata (è un individuo che lavora in proprio, può assumere dipendenti ed è responsabile in toto di profitti e perdite di suddetta attività. Scelta tipica del piccolo artigiano o professionista indipendente.
- proprietà congiunta – due o più proprietari a responsabilità illimitata
- general o limited partnership
- filiale o un ufficio di rappresentanza

La Spagna ha una reputazione di inefficienza burocratica e, sebbene questa situazione sia migliorata, una consulenza professionale rimane assolutamente essenziale quando si desidera costituire una società in Spagna.

L'imposta sulle società in Spagna è piuttosto elevata anche se ci sono agevolazioni per le piccole imprese. La tariffa piena è del 35%, ma le piccole imprese pagano il 30% sui loro primi 90.152 € di profitti. (Per società più piccole si intende quelle con un fatturato annuo inferiore a 3 milioni €).

SOMMARIO

Stato: Spagna
Scheda 4

I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE

Sistema contributivo	
Struttura organizzativa	**Principi generali**
Il sistema di sicurezza sociale copre tutti i servizi sanitari, comprese malattia e maternità, assicurazione contro la disoccupazione, le pensioni di anzianità; risarcimento infortuni sul lavoro, prestazioni di invalidità e la morte. Chiunque inizi un'attività lavorativa in Spagna dovrà richiedere il numero di affiliazione alla Seguridad Social. È sicuramente uno dei documenti più importanti, poiché è necessario per lavorare, per i contributi pensionistici, per il medico di famiglia, per l'ufficio di collocamento, per i concorsi pubblici, etc… Ci sono due modi per ottenerlo: se si ha un lavoro, sarà direttamente l' impresa a fare l'iscrizione che assegna il numero di S.S., altrimenti bisogna rivolgersi alla Tesorería General de la Seguridad Social della zona. I pagamenti di sicurezza sociale differiscono a seconda che riguardino un dipendente, un datore di lavoro o un lavoratore autonomo. **Dipendenti** I dipendenti hanno la migliore offerta in termini di sicurezza sociale, dato che una grande percentuale dei loro contributi vengono pagati dal datore di lavoro, il resto viene detratto automaticamente dallo stipendio. I contributi si	SCHEMA DELLO STATO DI PENSIONE OBBLIGATORIO Ci sono due categorie di pensione statale in Spagna, contributiva e non contributiva. **Pensione non contributiva** Le pensioni non contributive sono destinate a famiglie a basso reddito e disabili. I beneficiari non devono essere stati membri del sistema di sicurezza sociale durante la vita lavorativa. Le prestazioni non contributive comprendono: 1) assistenza medica; 2) pensione di vecchiaia e di invalidità; 3) le prestazioni speciali per l'assistenza in caso di disoccupazione (subsidio por desempleo) 4) assegni famigliari; 5) assegni di maternità di carattere non contributivo, non

basano su un minimo ufficiale e limiti massimi fissati dal governo per ogni tipo di lavoro; questo processo è conosciuto come la nomina. Ci sono specifici programmi di sicurezza sociale per alcuni tipi di lavoratori, come ad esempio marinai, funzionari pubblici, lavoratori agricoli, militari e minatori di carbone. La maggior parte degli altri lavoratori rientrano nel programma generale di previdenza sociale. Il datore di lavoro si registra per la sicurezza sociale, prima di iniziare a lavorare.

I datori di lavori

Se avete un'attività propria e dovete assumere personale, è necessario registrare la vostra azienda alle autorità di sicurezza sociale, prima di iniziare a fare affari. Una volta fatto ciò, ti verrà rilasciato un numero di identificazione di sicurezza sociale e l'ufficio delle imposte spiegherà ciò che vi verrà richiesto in quanto datore di lavoro. I contributi previdenziali dei datori di lavoro per conto del loro personale sono elevati e, naturalmente, devono anche essi dare il proprio contributo.

Lavoratori in proprio

I lavoratori autonomi sono sotto un diverso schema di sicurezza sociale da parte dei dipendenti, conosciuta come *la régimen especial de autónomos* ('speciale' significa 'costosa'!). Si deve pagare molto di più dei contributi, in quanto non si dispone di un datore di lavoro che paghi gran parte di contributi per voi. Vi è un importo minimo che si deve pagare ogni mese, a prescindere dai vostri guadagni, anche se pari a zero. Il contributo massimo è di circa 2.575 €. Quanto più si paga, maggiore sarà la pensione che si riceve quando si va in pensione, si può anche pagare un importo supplementare per inabilità temporanea / indennità di malattia.
Per ricevere una pensione spagnola, si devono avere contributi di almeno 15 anni, di cui almeno due devono essere stati nei 15 anni precedenti la pensione.
Il totale della pensione che si riceve viene calcolato secondo i contributi durante gli ultimi otto anni (conosciuto come base di guadagno), così è a proprio vantaggio pagare contributi più alti durante questi otto anni. È da

soggetti all'accertamento del reddito.

Per qualificarsi, il beneficiario non può avere un reddito mensile o annuale uguale o superiore alla pensione non contributiva di € 339,70 al mese (4755 € all'anno).

notare che, se si possiedono due diverse attività di tipo autonomo, durante questi otto anni, si deve pagare due volte la sicurezza sociale.
sito web della sicurezza sociale: www.seg-social.es.

Assicurazione vecchiaia in Spagna si basa su un sistema di tre pilastri:

- schema dello stato di pensione obbligatorio
- previdenza volontaria (Azienda)
- prestazioni pensionistiche individuali volontarie

Pensioni contributive

La pensione di vecchiaia contributiva (pensioni por Jubilacion Ordinaria) rappresenta la principale fonte di reddito da pensione in Spagna.

Contributi

Periodo contributivo minimo è di 15 anni (5.475 giorni). Il sistema pensionistico è finanziato da una tassa sul libro paga stipendi. Il dipendente paga il 4,7% dello stipendio, mentre i datori di lavoro devono pagare l'equivalente del 23,6 per cento di uno stipendio dei dipendenti nel sistema.

CHI HA DIRITTO?

Una pensione completa è a disposizione dei cittadini e residenti di 65 anni e anziani che hanno contribuito per 35 anni. L'età minima può essere abbassata in alcuni casi particolari:

6) Pensionamento anticipato a 60 anni di età a causa di essere assicurati da una Società Mutua
7) Pensionamento anticipato a di 61 anni di età senza essere assicurato da una Società Mutua

8) Pensionamento parziale
9) Speciale di pensionamento a 64 anni di età
10) Pensionamento del personale di volo, di trasporto, lavoratori delle ferrovie, artisti, corrida professionisti, vigili del fuoco e membri della Forza di polizia basca
11) Pensionamento flessibile
12) Pensionamento di lavoratori con un grado di invalidità superiore o uguale al 45% o 65%

VANTAGGI

La pensione è calcolata applicando una percentuale sullo stipendio generale, in base al numero di anni di contribuzione e, se del caso, con una percentuale aggiuntiva quando si entra in pensione oltre i 65 anni.

PREVIDENZA PRIVATA

Le pensioni private sono un'opzione per tutti coloro che non beneficiano di una pensione statale, o che riceveranno solo la pensione minima statale. C'è una vasta gamma di fondi pensione privati. Molti sono forniti dalle banche, ma gli altri funzionano in modo indipendente.

VANTAGGI

L'importo della pensione dipende dall'entità dei versamenti contributivi. I versamenti sono deducibili dal reddito, ma per un importo massimo previsto, in base ad alcuni parametri.

Sistema fiscale

Struttura organizzativa

Il complesso sistema fiscale

Nonostante le recenti riforme, il sistema fiscale spagnolo resta ancora complicato. È importante sapere che il paese nel suo complesso opera su tre livelli: nazionale, regionale e locale/municipale, in particolare quando si tratta di tassazione. Le imposte nazionali sono applicate dall' agenzia spagnola centrale sulle governo, l' Agencia Estatal de Administración Tributaria, il cui sito web (www.agenciatributaria.es) ha qualche informazione utile, ma la maggior parte di esse viene fornita solo in spagnolo. La sua sede è a Madrid, ma la sua valutazione e i centri di raccolta fiscale sono nei capoluoghi della provincia. La tassa regionale viene riscossa da parte dei governi delle comunità autonome e le tasse locali da parte delle autorità municipali.

Principi generali

Le principali categorie di reddito

In Spagna esistono cinque categorie di reddito:
di lavoro;
di capitale;
redditi di esercizio di attività economiche;
i guadagni e le perdite patrimoniali;
le imputazioni di reddito stabilite dalla legge.

La tassazione delle persone fisiche

Il riferimento normativo che disciplina l'imposta sulle persone fisiche è la Ley 35/2006 e il regolamento contenuto nel Real Decreto 439/2007. Alle persone fisiche residenti in Spagna si applica l'imposta sul reddito delle persone fisiche (Impuesto sobre la Renta de las Personas Fìsicas, Irpf) secondo il principio del worldwide income. Sulle persone fisiche non residenti grava l'imposta sul reddito dei non residenti (Impuesto sobre la Renta de los No Residentes, Irnr) che incide soltanto sul reddito prodotto nel territorio dello Stato. Per essere considerati fiscalmente residenti in Spagna bisogna risiedere per più di 183 giorni durante l'anno solare oppure aver stabilito in Spagna il centro dei propri interessi economici o la propria attività imprenditoriale o professionale. L'imposta sul reddito delle persone fisiche è un tributo personale e diretto ispirato ai principi di uguaglianza, generalità e progressività. Il reddito tassabile delle persone fisiche comprende i salari, gli stipendi, i redditi d'impresa o da attività professionale e il reddito passivo come dividendi, interessi e plusvalenze.

Per ridurre il deficit, il governo spagnolo ha deciso di aumentare le aliquote fiscali sul reddito per il 2012. Una misura temporanea e di emergenza che, in linea di principio, introdotta dal 2012 è stata estesa fino alla fine 2014. Una sorta di "aliquota fiscale complementare" che trova applicazione al reddito delle persone fisiche. Le aliquote fiscali complementari variano dallo 0,75% per la prima fascia di reddito al 7% per i redditi superiori a 300mila euro.

Reddito		
Da	**a**	**Aliquota totale %**
0 €	17.707 €	24,75
17.708 €	33.007 €	30
33.008 €	53.407 €	40
53.408 €	120.000 €	47
120.001 €	175.000 €	49
175.001 €	300.000 €	51
300.001 €	oltre	52

La tassazione delle persone giuridiche

Il riferimento normativo che disciplina l'imposta sui redditi societari (*Impuesto sobre sociedade*s) è il Real Decreto Legislativo 4/2004. Le società residenti in Spagna sono soggette all'imposta sui redditi societari (*Impuesto sobre Sociedades, IS*) che si applica secondo il principio del worldwide income. Il territorio spagnolo è costituito dalla Spagna continentale, le Isole Baleari, le Canarie e gli enclavi di Ceuta e Melilla in

	Marocco. Le società residenti in questi ultimi due territori, in Navarra e Paesi Baschi sono soggette a regimi fiscali speciali. Le società non residenti sono tali se non sono state registrate secondo la legge spagnola e non hanno la sede legale o la sede principale della gestione situata in Spagna. Queste società, come le persone fisiche, sono soggette all'imposta sui redditi dei non residenti (Irnr), quindi vengono tassate sugli utili commerciali e sui capital gains, ma soltanto in relazione al reddito di fonte spagnola. Per le società residenti, la base imponibile dell'Is è costituita dal reddito e dalle plusvalenze patrimoniali. Dal 2008 l'aliquota dell'imposta sulle società residenti (*Is*) è pari al 0% a cui si applica una sovraimposta legata all'iscrizione alla Camera di Commercio. Sono soggetti imponibili dell'Is le società per azioni, le società a responsabilità limitata, le società holding, i gruppi di interesse economico, le fondazioni, le associazioni, le cooperative e le società di persone, il raggruppamento temporaneo di società, le società di capitale di rischio, i fondi d'investimento, i fondi pensione, per la regolamentazione o la conversione dei mutui ipotecari, per la conversione in titoli delle attività, i fondi di investimento garantiti. Il periodo d'imposta coincide con l'esercizio economico ma in nessun caso può superare i dodici mesi. Dal 2011 sono stati poi introdotte alcune novità in materia di pagamenti frazionati per le grandi aziende e non comportano aumenti impositivi. Dal periodo d’imposta iniziato dall' 1 gennaio 2011 per le piccole e medie

	imprese sono previste due aliquote ridotte. Per le piccole imprese è del 20% per utili fino a 300.000 euro, del 25% per quelli superiori a tale soglia. Sono considerate tali se il fatturato nell'anno precedente è stato inferiore a 5 milioni di euro e la società impiega tra 1 e 24 dipendenti. Per le medie imprese, invece, è del 25% per utili fino a 300.000 euro, del 30% per quelli superiori a tale limite. Sono considerate tali se il fatturato nell'anno precedente è stato inferiore a 10 milioni di euro **L'imposta sul valore aggiunto** La Ley 37/1992 e il regolamento di cui al Real Decreto 1624/1992 disciplinano *l'Impuesto sobre el valor añadido* (IVA). Dal 1° settembre 2012 l'aliquota Iva ordinaria è fissata al 21% con due aliquote, ridotta al 10% e super ridotta al 4%. L'aliquota del 10% si applica a taluni beni e servizi, come ad esempio l'acquisto di una proprietà di nuova costruzione, hotel e ristoranti, prodotti per la salute, attività di intrattenimento e sport. L'aliquota del 4% si applica ai beni considerati di prima necessità, come ad esempio alcuni alimenti e anche a prodotti di lettura (giornali, riviste, libri). Oltre al regime generale, ci sono regimi speciali con norme Iva, come quelli per le agenzie di viaggio, oggetti d'antiquariato e la produzione agricola e zootecnica. Alcune attività professionali sono esenti da Iva, come quelle svolte dagli

	istituti finanziari e assicurativi e le commissioni percepite dagli agenti, le spese mediche e dentistiche. Nelle Isole Canarie vige un regime speciale chiamato IGIC, acronimo di Impuesto General Indirecto Canario, che si applica, con una aliquota standard del 7%. Un dazio speciale si applica poi anche alle importazioni e alle merci nelle isole Canarie. La recente riforma ha introdotto uno speciale regime del consolidato Iva applicabile a gruppi aziendali. Dal 2 aprile 2014 l'Amministrazione finanziaria ha messo a disposizione dei contribuenti un nuovo sito web che, con aggiornamenti in tempo reale, raccoglie tutte le informazioni relative all'imposta sul valore aggiunto suddivise per sezioni. Il portale, strutturato per aree tematiche, contiene tutte le informazioni necessarie che permettono al contribuente di accedere alle procedure fiscali tradizionali e telematiche e ad altri aspetti della normativa fiscale, facilitando la ricerca. All'interno del portale anche un'ampia sezione dedicata alla modulistica che permette a imprenditori e professionisti di reperire tutte le informazioni sulla normativa fiscale societaria e di adempiere alle formalità necessarie per la presentazione delle dichiarazioni, una disamina approfondita della disciplina relativa all'imposta sul valore aggiunto, del sistema Iva semplificato e sul reddito delle persone fisiche.

LE ALTRE IMPOSTE

L’imposta sulle attività produttive

L’ordinamento tributario prevede poi una imposta sulle attività produttive che si applica a tutte le attività economiche gestite da persone fisiche e giuridiche. Il riferimento normativo è il Real Decreto Legislativo 1175/1990 e dalla Ley Reguladora de las Haciendas Locales di cui al Real Decreto Legislativo 2/2004 (articoli 78 e ss.). Essa consiste in un importo forfettario stabilito dall’ente territoriale competente a seconda del territorio in cui si esercita l’attività, a cui si aggiungono o sottraggono dei coefficienti correttivi.

Imposta sugli immobili

La Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Real Decreto Legislativo 2/2004 articoli 60 e ss.) e la Ley del Catastro Inmobiliario (Real Decreto Legislativo 1/2004) disciplinano l’imposta sugli immobili (Impuesto sobre Bienes Inmuebles) dovuta dalle persone fisiche e giuridiche proprietarie di immobili. L’aliquota stabilita varia a seconda del comune interessato.

Altre imposte indirette

Le imposte speciali di fabbricazione su alcool e bevande alcoliche, idrocarburi, prodotti del tabacco, elettricità sono le principali accise (Impuestos especiales) previste dalla Ley 38/1992 e dal regolamento di

	cui al Real Decreto 1165/1995. Tra le imposte indirette figura anche l'imposta sui trasferimenti patrimoniali (*Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados*), disciplinata dal Real Decreto Legislativo 1/1993 e dal relativo regolamento di cui al Real Decreto 828/1995. Essa prevede tre aliquote: 7%, per i beni immobili e diritti reali su immobili; 4%, per beni mobili o semimobili; 1%, per diritti reali di garanzia, prestiti e cessione di crediti. **Dichiarazioni, obblighi strumentali, versamenti** Il periodo d'imposta corrisponde all'anno solare. Per le persone fisiche la dichiarazione dei redditi deve essere presentata entro sei mesi dalla chiusura dell'anno fiscale e le persone coniugate possono scegliere di presentarla congiuntamente o separatamente. Per le società, la dichiarazione deve essere presentata e le imposte devono essere pagate entro sei mesi dalla chiusura dell'anno fiscale. Le società sono tenute a fare tre anticipi di imposta sul reddito in aprile, ottobre e dicembre di ogni anno. Ai fini Iva la registrazione è obbligatoria per le operazioni effettuate sul territorio nazionale.

SOMMARIO

Stato: Spagna
Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Nome del sito	Contenuto	Lingua
www.italcamara-es.com	Camera di Commercio e industria italiana per la Spagna	Spagnolo, Italiano.
www.italcamara-es.com	Sito camera di commercio italiana-Barcellona	Italiano, spagnolo, catalano
www.empleo.gob.es	Ministero del Lavoro e della previdenza sociale. Si interessa di: occupazione, previdenza sociale, immigrazione ed emigrazione, ispezione del lavoro e previdenza sociale.	Spagnolo, Catalano, Basco, Inglese.
http://www.mtin.es	Pagina del sito del ministero del lavoro per elenco di Agenzie interinali spagnole	Spagnolo
www.ambmadrid.esteri.it	Sito dell'Ambasciata italiana a Madrid	Italiano
www.sepe.es	Sito degli uffici per l'impiego spagnoli	Spagnolo
www.ccoo.com	Confederazione sindacale.	Spagnolo, Italiano, Inglese, Portoghese, tedesco, francese, catalano, basco, galiziano, arabo.
www.ugt.es	Sito di uno dei principali sindacati spagnoli	Spagnolo
www.cnt.es	Confederazione nazionale del lavoro.	Spagnolo, inglese
www.cgt.es	Confederazione Generale del lavoro	Spagnolo
www.uso.es	Unione sindacale Obrera. Si interessa di temi quali: salute, uguaglianza, settore internazionale.	Spagnolo

www.foment.com	Sito delle associazione dei datori di lavoro catalane	Spagnolo, Inglese, catalano
www.fade.es	Federazione delle imprese. Nel sito si trovano informazione riguardanti: informazione e comunicazione, consulenza e assistenza, HR formazione e occupazione.	Spagnolo, Inglese
www.ain.es	Sito dell'Associazione degli industriali della Navarra	Spagnolo, inglese
www.cecot.org	Sito Associazione imprese catalane-Missioni commerciali all'estero.	Spagnolo, Catalano
www.ec.europa.eu	È il portale europeo della mobilità professionale (rete europea per l'impiego) offre utili indicazioni per chi è in cerca di un lavoro nei paesi dell'UE e per i datori di lavoro in cerca di candidati.	Tutte le lingue
http://www.anyworkanywhere.com	Portale delle Agenzie di lavoro interinale in Spagna	Spagnolo
http://www.agroterra.com/empleo,	Sito per reperire lavoro stagionale nel settore agricoltura	Spagnolo
www.turiempleo.com	Portale per la ricerca del lavoro nel settore turistico alberghiero	Spagnolo

SOMMARIO