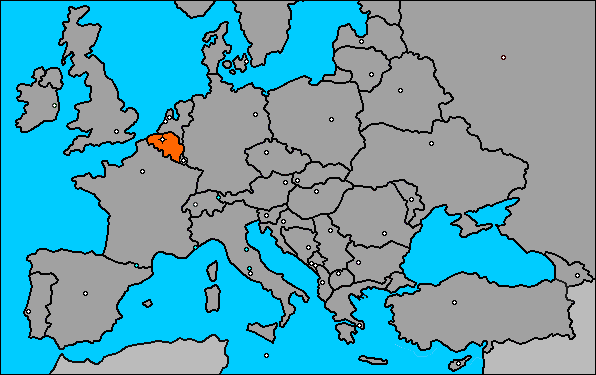
**I contratti di lavoro**

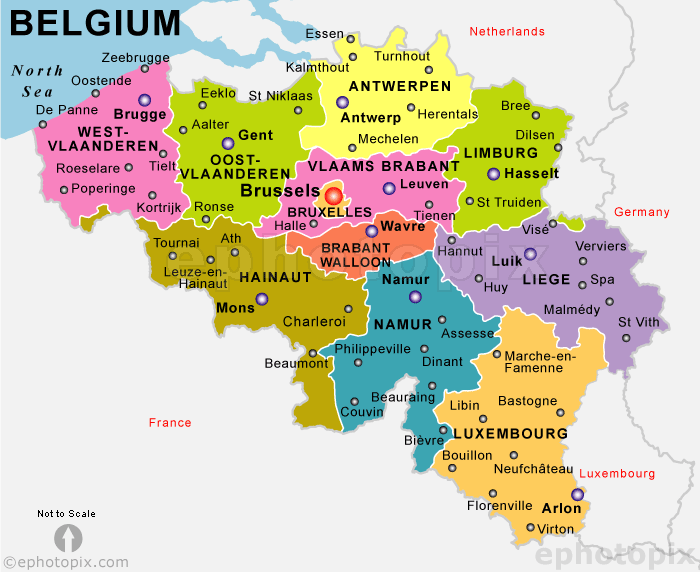
**STATO: BELGIO**

****

**Stato: Belgio**



**Stato: Belgio**

[](http://www.google.it/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRxqFQoTCPGm9LPHsscCFUNcFAod7dgH_g&url=http://mappa-europa.blogspot.com/2012/07/mappa-del-belgio-politico.html&ei=-xrTVbG9MsO4Ue2xn_AP&psig=AFQjCNETZcLbPk8b8QhwMYQkurmGqBbqsg&ust=1439984729222044)

**Stato: Belgio**

**SOMMARIO**

[Scheda 1](#Scheda1) [Scheda 2](#Scheda2)

**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)

**Organizzazioni pubbliche, sindacali, datoriali e ordini professionali**

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

[Scheda 3](#Scheda3) [Scheda 4](#Scheda4)

**Il sistema contributivo e fiscale in vigore**

* Il sistema contributivo
* Il sistema fiscale

**Investire in Belgio**

* Lavorare in proprio
* Aprire una società

[Scheda 5](#Scheda5)

**Siti di possibile consultazione**

**Stato: Belgio**

**Scheda 1**

**ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI**

**Organizzazioni pubbliche**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| Ministero dell’occupazione, del lavoro e del dialogo sociale | Il Ministero Federale dell’Occupazione e Lavoro garantisce, attraverso un controllo costante dell’economia di mercato, l’equilibrio tra lavoratori e datori di lavoro nelle relazioni industriali. Esso promuove la diffusione dei servizi sociali e l’affermazione delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Il Ministero contribuisce allo sviluppo della legislazione in tema di lavoro e affari sociali, sia nazionale che internazionale. Tra gli obiettivi più importanti del ministero c’è quello di migliorare le condizioni di lavoro e accertarsi che esse rispettino sempre le condizioni stabilite dalle leggi e dalle normative in materia di lavoro e sicurezza sociale; promuovere un dialogo tra le parti sociali per prevenire conflitti e scontri. | * rue Ernest Blerot 1   1070 Bruxelles. | Tel. 02 233 41 11  Fax: 02 233 44 88  E-mail: [spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be)  Si può anche contattare direttamente dal sito.  [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)  [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) |
| **ACTIRIS**  (Ufficio di collocamento statale di Bruxelles) | È l’Ufficio pubblico di riferimento per chi cerca lavoro e per i datori di lavoro nella zona di Bruxelles. L a sua missione è quella di far incontrare le esigenze del lavoratore e quelle del datore di lavoro e di organizzare un percorso di inserimento lavorativo rapido, sicuro e trasparente. | * Anspachlaan 65,   1000 Brussel, Belgio | Tel. +32 2 800 42 42  [**www.actiris.be**](http://www.actiris.be) |
| **RVA**  (Ufficio nazionale per l’impiego) | È un servizio pubblico per chi è in cerca di lavoro e per i datori di lavoro. Si occupa soprattutto di diritti dei lavoratori, di applicazione corretta delle leggi sul lavoro, di promozione dell’occupazione. | * **Ufficio di Bruxelles**   Posizionare Marcel Broodthaers 4 (viale Fonsny 28)  1060 Bruxelles  Nel sito dedicato si trovano i collegamenti diretti ai vari uffici territoriali. | Ufficio di Bruxelles  **Tel.** 02 542 16 11  **Fax:** 02 542 16 77  [www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be/) |

**Stato: Belgio**

**Organizzazioni sindacali dei lavoratori**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **FTGB**  (Federazione generale del lavoro in Belgio) | 1) Mantenere la sicurezza sociale  2) assicurare l’uguaglianza sul posto di lavoro.  3) Il dialogo sociale  4) diritto del lavoro | * Rue Haute   42-1000 Bruxelles  Nel sito è possibile selezionare la zona di interesse e verificare l’ufficio più vicino. | Tel. 02 506 82 11  [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be) |
| **CSC**  (Confederazione dei sindacati cristiani) | Sindacato cristiano che difende gli interessi dei lavoratori. Offre diversi servizi:  1)Serviziper la disoccupazione  2) Servizi giuridici  3) Servizi specializzati a seconda dei settori professionali | * Leonardo Da Vincilaan 3   B-1935 Zaventem | Tel. +32 (0) 2 714 71 11  Fax. + 32 (0) 2 721 55 01  [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be) |
| **CGSLB**  (Centrale del sindacato generale del Belgio) | 1) Rappresenta gli interessi dei lavoratori | * Boulevard Baudouin   8-1000 Bruxelles | Tel. 02/509 16 00  Fax. 02/509 16 49  E-mail: [cgslb@cgslb.be](mailto:cgslb@cgslb.be)  [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) |

**Stato: Belgio**

**Organizzazioni dei datori di lavoro**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **FEB**  (Federation of Enterprises in Belgium) | 1) Promuove e difende gli interessi delle aziende. | * Rue Ravenstein 4   B -1000 Brusells (Belgio) | Tel. 32 2 515 o8 11  Fax. 32 2 515 09 99  E-mail: info[at]vbo-feb.be  [www.vbo-feb.be](http://www.vbo-feb.be) |
| **BECI**  (Camera di commercio e dell’unione delle imprese a Bruxelles) | **1)** Partecipa ai negoziati settoriali.  **2)** Rappresenta e difende le imprese di Bruxelles.  **3)** Supporta nella ricerca di partner finanziari. | * 500 Avenue Louise   1050 Bruxelles | Tel. 02 648 50 02  Fax. 02 640 93 28  E-mail: [info@beci.be](mailto:info@beci.be)  [www.beci.be](http://www.beci.be) |
| **VOKA**  (Rete di aziende nelle Fiandre) | 1) Promuove e difende gli interessi delle aziende | * Rue Royale 154-158   B –1000 Bruxelles | Tel. 02 229 81 11  Fax. 02 229 81 00  E-mail: [info@voka.be](mailto:info@voka.be)  [www.voka.be](http://www.voka.be) |
| **UCM**  (Unione delle classi medie) | 1) Rappresenta e promuove i lavoratori indipendenti. | * Rue Colonel Bourg   123-125  1140 Bruxelles  Nel sito si possono trovare altre sedi, una per ogni regione. | Tel. 32 2 775 03 80  [www.ucm.be](http://www.ucm.be) |
| **FEDERGON**  (Federazione delle Agenzie di selezione del personale e di lavoro interinale) | Composto da 470 agenzie attive nella selezione e ricerca del personale per le aziende. | * 86C Avenue du Port (BTE 302) 1000 Bruxelles 1000 Bruxelles   T 02 203 38 03skypec2c://r/20402 203 38 03 | Tel. 02 203 38 03  F 02 203 42 68Fax. 02 203 42 68  E [**info@federgon.be**](mailto:info@federgon.be) E- mail. [**info@federgon.be**](mailto:info@federgon.be)[www.federgon.be](http://www.federgon.be) |

**Stato: Belgio**

**Liberi professionisti**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chi sono?** | **Compiti e funzioni** | **Ruolo economico e sociale** |
| **CONSULENTI DEL LAVORO** | Ci sono figure assimilabili ai consulenti del lavoro, ma la maggioranza dei datori di lavoro si rivolgono al Segretariato sociale. | Il segretariato sociale è un’associazione senza scopo di lucro riconosciuta dal Ministero della previdenza sociale per compiere in nome e per conto del datore di lavoro le sue formalità legali e per dargli assistenza.  Il segretariato sociale è diventato un partner del l’ufficio nazionale di sicurezza sociale e del ministero delle finanze. |
| **GIURISTI D’IMPRESA** | In Belgio, la rappresentanza in giudizio è riservata ai professionisti iscritti al Barreau, l’ordine degli avvocati belga, ma i giuristi d’impresa possono svolgere la loro funzione solo davanti al giudice del lavoro ed al giudice di pace, per il contenzioso minore. | Aiuta l’azienda per quanto riguarda la corretta applicazione della legge e compila i documenti giuridici. |

[SOMMARIO](#Sommario1)

**Stato: Belgio**

**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* | Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è un contratto che non è limitato nel tempo. | Questo tipo di contratto è considerato la regola generale: se il lavoratore e il datore di lavoro non hanno previsto alcuna disposizione per quanto riguarda la durata del contratto, è considerato automaticamente un contratto a tempo indeterminato.  Occorre tener presente che la normativa sui contratti di lavoro è diversa per gli operai e gli impiegati. | Sul contratto di lavoro devono essere specificati i seguenti elementi  fondamentali:  -Dati anagrafici delle due parti  -Durata del contratto  -Natura delle mansioni  -Luogo di lavoro  -Orario di lavoro | 1) Possono essere conclusi oralmente, anche se è preferibile la forma scritta. | 1) Art. 1-11 ter della legge 3 luglio1978 relativa ai contratti di lavoro |
| *Contratto di lavoro a tempo determinato o per un lavoro nettamente definito* | È un contratto di lavoro che menziona una data specifica o un lavoro ben definito, concluso il quale le parti sono libere dalle loro obbligazioni. | È garantita la parità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.  L’ordinamento belga prevede 2 tipi di contratto a termine:   1. Contratto di lavoro con un termine specifico 2. Contratto per un lavoro nettamente definito   . | Deve contenere la data del termine specifico e l’indicazione del lavoro convenuto. Se ciò non è indicato, il contratto è soggetto alle stesse condizioni del contratto a tempo indeterminato | Deve avere forma scritta e deve essere firmato prima dell’entrata in servizio. Il contratto inizia al momento dell’entrata in servizio  La possibilità di concludere contratti successivi a tempo determinato è consentito solo alle seguenti condizioni:  1) È necessario che il datore di lavoro dimostri che questo tipo di contratto è giustificato da motivi legittimi;  2) si possono concludere quattro contratti successivi, a condizione che la durata di ciascuno non sia inferiore a 3 mesi e che la durata complessiva non superi i 2 anni;  3) previa approvazione della DG Sociale (Ispettorato), successivi contratti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi, ognuno con un minimo di sei mesi, a condizione che la durata complessiva di tali contratti non superiore a tre anni.  Il datore di lavoro ha l’obbligo di informare il lavoratore se nella sua azienda vi sono posti vacanti a tempo indeterminato | 1) Direttiva1999/70 CEE del consiglio del 28 giugno 1999 riguardante l’accordo tra CES, UNICE e CEEP sul lavoro a durata determinata.  2) Legge del 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro, art 9, 10, 10bis e 11, M.B., 22 agosto 1978.  3) Legge del 5 luglio 2002 sul principio di non discriminazione in favore dei lavoratori con un contratto di lavoro a durata determinata, M.B. 26 luglio 2002. |
| Contratto di sostituzione | Il contratto di sostituzione è un contratto di lavoro che può essere concluso per la sostituzione di un lavoratore a tempo indeterminato il cui contratto è sospeso per motivi diversi dalla disoccupazione parziale, per motivi economici o sciopero. | Può essere utilizzato per:  **1)** sostituire un lavoratore malato;  **2)** sostituire un lavoratore in congedo di maternità;  **3)** Per sostituire un lavoratore che ha un tempo di credito part-time per seguire una formazione specifica.  **4)** Per sostituire un lavoratore che si prende una pausa di carriera di 20 mesi per congedo parentale.  **5)** Per sostituire un lavoratore, che a 55 anni, ha iniziato un declino della carriera fino all’età della pensione | Il contratto deve contenere:  **1)** il motivo della sostituzione  **2)** il tipo di lavoro  **3)** le condizioni dell’assunzione  **4)**la durata del contratto  5) il nome del lavoratore rimpiazzato | 1)Necessita della forma scritta  2) il contratto di sostituzione è in linea di principio un contratto a tempo determinato.  Possono essere firmati contratti successivi di sostituzione, ma per un massimo di 2 anni, salvo casi particolari | 1) Legge 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro art 11 ter.  2) Legge del 22 gennaio 1985 art.104. |
| *Contratto di lavoro temporaneo ed interinale* | È un contratto mediante il quale un lavoratore si impegna nei confronti di un’agenzia di lavoro interinale, dietro compenso, per svolgere lavori temporanei. | **1)** Il contratto è stabilito ogni volta che il lavoratore è messo a disposizione di un nuovo utente.  **2)** Tali contratti possono essere a tempo determinato e indeterminato. | Il contratto deve contenere:  1) il nome dell’utente  2) il motivo per cui è chiamato il lavoratore  3) il luogo dell’occupazione  4) l’orario di lavoro  5) il corrispettivo pattuito  6) le indennità alle quali il lavoratore temporaneo ha diritto. | 1) Necessita della forma scritta  2) deve essere utilizzato per sostituire un lavoratore stabile nella medesima categoria.  Il contratto di lavoro temporaneo è possibile solo per le seguenti ragioni:  **1)** sostituzione di un lavoratore permanente;  **2)** carico di lavoro eccezionale;  **3)** prestazioni artistiche occasionali. | Legge del 24 luglio 1987, relativa al lavoro interinale e lavoro temporaneo e alla messa a disposizione dell’utilizzatore.    CCT n ° 108 del 16 luglio 2013 sul lavoro temporaneo     Regio decreto 10 agosto 2015 che stabilisce regole specifiche applicabili ai lavoratori temporanei. |
| *Contratto a tempo parziale (determinato e indeterminato)* | Riguarda il caso di un lavoratore il cui tempo di lavoro normale è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno. |  | Il contratto deve contenere:  1) le condizioni di lavoro  2) L’orario di lavoro  3) Se c’è un il regime fisso (se la durata delle prestazioni è sempre la stessa, es. 20 h. settimana) o variabile( la durata delle prestazioni varia nel tempo) | **1)** Necessita della forma scritta  **2)** la durata minima delle prestazioni deve essere 1/3 del tempo pieno (mass.38h/set)  **3)** assimilazione di certe ore complementari ad ore supplementari (>13h settimanali con maggiorazione salariale) | 1) Legge del 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro, art.11 bis  2) Contratto collettivo di lavoro n. 35  3) Legge programma del 22 dicembre del 1989 art da 152 a 187  4) Legge del 5 marzo 2002 relativa al principio di non discriminazione in favore dei lavoratori a tempo parziale. |
| *Lavoro domestico* | Un contratto di lavoro domestico è un contratto mediante il quale il lavoratore svolge per il datore di lavoro alcune attività quali:  1) lavori di casa  2) lavori manuali  3) lavoro svolto in casa del datore di lavoro e presso la sua famiglia | 1) Può essere a tempo determinato o indeterminato |  | 1) Può avere forma scritta o orale, tuttavia se viene concluso per un periodo determinato deve essere scritto.  2) Non è possibile includere un periodo di prova. | Legge 3 luglio 1978 sui contratti di lavoro, art. 5 e da 108 a 118 |
| *Lavoro intermittente o a chiamata*  *(Job on call)* | E’ una particolare tipologia contrattuale per cui il prestatore d’opera è permanentemente a disposizione dell’azienda, che lo chiama “in servizio” in base a esigenze produttive improvvise e non prevedibili relative a particolari necessità di ordine tecnico, così come definite nei contratti o nelle leggi. | In Belgio il lavoro a chiamata è riservato ad alte professionalità in special modo nel settore dell’informatica e della consulenza aziendale. Il lavoro a chiamata è definito anche stand-by workers.  La legge prevede limiti relativamente alla tipologia dei potenziali lavoratori, escludendo fasce particolari come ad esempio i più giovani (per cui vige lo specifico contratto di apprendistato) o i soggetti socialmente più deboli.  Il preavviso di chiamata può variare da alcuni giorni a poche ore.  Il lavoratore percepisce comunque sempre una “indennità di disponibilità” a cui si sommerà il pagamento della prestazione realmente svolta. | È considerato come un contratto –quadro per il quale certi elementi contrattuali saranno precisati ulteriormente con riferimento ai singoli settori di attività. | Il lavoratore accetta di lavorare su richiesta del datore del lavoro senza che sia fissato all’inizio il tempo di lavoro. | Art.1108 codice civile |
| *Lavoro a domicilio* | Il lavoro a domicilio è caratterizzato dal fatto che il lavoratore si impegna, sotto l’autorità di un datore di lavoro a svolgere una mansione da casa o in qualsiasi altro luogo scelto da lui, senza il controllo diretto del datore di lavoro. | 1) Il lavoro a domicilio può essere visto come una forma particolare di telelavoro  2) Presuppone che il lavoratore stia sempre a casa. | Il contratto deve contenere:  1) identificazione  2) luogo in cui sono effettuate le prestazioni  3) retribuzione  4) descrizione del lavoro  5) regime del lavoro | 1) Necessita della forma scritta | 1) Legge del 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro. Art 119 e seguenti |
| *Telelavoro* | A differenza del lavoro a domicilio deve recarsi in azienda alcuni giorni a settimana | Non è soggetto ad un contratto specifico di occupazione. Si seguono le indicazioni del contratto a domicilio |  |  | Contratto collettivo di lavoro riguardante il telelavoro n. 85 firmato il 9 novembre 2005 |
| Contratto di lavoro “titres - services” | Destinato a lottare contro il lavoro nero nel settore dei piccoli servizi, il sistema dei “titres services” permette di far effettuare questi lavori in favore di privati (pulizia, stiratura, corsi, giardinaggio) da parte di lavoratori in regola, in possesso di un vero contratto di lavoro da parte di imprese autorizzate dallo Stato. | **1)** Può essere a durata determinata o indeterminata. Tuttavia, la conclusione del lavoro a tempo determinato è possibile solo nei primi 3 mesi svolti con lo stesso datore di lavoro, all’inizio del 4° mese è considerato a durata indeterminata.  **2)** Il privato che vi fa ricorso ricompensa il servizio con un “titre”, per ore di lavoro, acquistato presso un fornitore autorizzato  **3)** Lo Stato sovvenziona il sistema, perché il privato può dedurre dai propri oneri fiscali l’acquisto dei “titres” e l’impresa che paga il lavoratore ottiene il rimborso dello Stato del valore nominale dei “titres”. |  | 1) Il lavoratore non può essere un parente fino al secondo grado.  2) Necessita della forma scritta  3) Il limite massimo di lavoro settimanale previsto è di 38 ore. | 1) legge del 3 luglio 1978 relativo al contratto di lavoro  2) legge del 20 luglio 2001 che favorisce lo sviluppo dei servizi e posti di lavoro locali  3) AR del 12 dicembre 2001 riguardante i “titres services” |

**Stato: Belgio**

**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** |
| *Lavoro indipendente* |  | Il lavoratore indipendente esercita un’attività professionale. Non è vincolato da un contratto o da uno statuto.  Non c’è nessun rapporto di subordinazione tra il lavoratore indipendente e la persona per la quale lavora. Ha uno status sociale specifico e contribuisce alla cassa sociale per lavoratori indipendenti, versando i contributi all’INASTI (Istituto nazionale d’assicurazione dei lavoratori indipendenti).  Può anche esercitare la sua attività a titolo complementare.  In tal caso, avrà una copertura sociale:  1) per l’attività di dipendente o di funzionario  2) per l’attività indipendente. |  |  | AR numero 38 del 27/07/1967 che organizza lo status dei lavoratori indipendenti. |
| *Associazione momentanee* | È una società senza personalità giuridica che ha come scopo quello di trattare uno o più operazioni specifiche di commercio. Ci sono due tipi di società momentanee: 1) integrate: condivisione delle proprie risorse per realizzare un progetto comune;  2) non integrate: ogni socio effettua una o più fasi specifiche del progetto. | È una società di persone. Esiste un collegamento “intuitu personae” tra i membri che la costituiscono. La società non ha un patrimonio proprio, i soci sono disgiuntamente responsabili davanti a terzi. La società non ha una sede centrale e non può impiegare proprio personale; sono i soci che mettono a disposizione il loro personale. I terzi sono collegati non con la società ma con i soci. | Non è obbligatoria la forma scritta del contratto, tuttavia, bisogna rispettare certi requisiti formali:  1) oggetto preciso, 2) durata limitata, 3) contabilità propria ma inserita nella contabilità dei soci. | Permette alle imprese di mettere in comune le proprie capacità di lavoro e le proprie competenze in un progetto, soprattutto nel settore delle costruzioni. | 1) Libro 3 del codice delle società; 2) art.3 della legge del 17/7/1975 relativa alla contabilità delle imprese. |
| *Lavoro occasionale* | Contratto con un operaio:  1) occupato un numero di giorni stabiliti all’anno;  2) occupato al massimo due giorni consecutivi presso lo stesso datore di lavoro, con un contratto a tempo determinato nel settore alberghiero e della ristorazione o per un lavoro ben definito. | Valido nei seguenti settori:  1) alberghiero-ristorazione;  2) agricoltura;  3) orticoltura;  4) coltura dei funghi e della cicoria belga. | Non è prevista la stipula obbligatoria di un contratto specifico, ma sussiste l’obbligo di dichiarare il lavoratore nella “dimona” e sul modulo “occasionale” (AM 14/10/05) | 1) I contributi sociali sono fissati sulla base di un salario quotidiano forfettario; 2) la copertura sociale è limitata eccetto per il settore alberghiero e della ristorazione. | Art.8 bis del’ AR del 28/11/1969 in applicazione della legge del 27/06/1969 che rivede l’AL del 1944, relativa alla sicurezza sociale del dipendente. |

\*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: Belgio**

**Tipologie di contratto speciali**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| Contratto di prestazione temporanea | Attività esercitata con un contratto di lavoro che ha come scopo quello di permettere la sostituzione di un lavoratore permanente per rispondere ad un aumento del lavoro nell’impresa o per fare un lavoro eccezionale.  Vale anche per l’attività esercitata nell’ambito del contratto di lavoro interinale. | Contratto concluso in casi determinati dalla legge e per un certo periodo. | Contratto scritto e contenente il motivo e la durata del contratto. | 1) Necessita della forma scritta; 2) Se le disposizioni legali non sono rispettate, il contratto diviene un contratto a durata indeterminata. | Legge del 24/7/1987 sulle prestazioni temporanee, sul lavoro ad interim e la messa à disposizione dei lavoratori;  CCT n° 108 del 16/7/2013 sul lavoro ad interim conclusa nell’ambito del consiglio nazionale del lavoro e resa obbligatoria dall’AR del 26/01/2014;  Legge del 3/7/1978 sui contratti di lavoro. |
| Contratto d’impiego per studenti | È un contratto concluso tra uno studente e un datore di lavoro. Lo studente si impegna a svolgere sotto la direzione del datore di lavoro delle prestazioni. | 1) È a tempo determinato  2) Ci deve essere un periodo di prova. | Il contratto deve contenere delle clausole obbligatorie:  1) Data  2) luogo  3) durata del lavoro  4) retribuzione | 1) Deve avere forma scritta.  Il contratto può essere concluso per i giovani:   * che hanno raggiunto l’età di 15 anni, a condizione che non siano più soggetti all’obbligo scolastico a tempo pieno. * che hanno raggiunto l’età di 16 anni   Non possono utilizzare questo contratto gli studenti che:  \*abbiano svolto ininterrottamente, per 12 mesi, un lavoro presso lo stesso datore di lavoro.  \*gli studenti iscritti ad una scuola serale | 1) Legge del 3 luglio 1978 relativa al contratto di lavoro Titolo IV Il contratto di impiego per studenti  2) Regio Decreto del 14 luglio 1995 escluse alcun e categorie di studenti dal campo di applicazione del titolo Vi della Legge del 3 luglio 1978 sui contratti di lavoro. |
| *Convenzione d’immersione professionale* | Convenzione con la quale uno stagista, nel quadro di una formazione non accademica o settoriale, acquisisce delle conoscenze attraverso le prestazioni di lavoro presso l’imprenditore | Sebbene non si tratti di un contratto di lavoro, in termini propri, gli stagisti beneficiano delle disposizioni relative alla durata del lavoro massimo. | Il contratto deve contenere:  1) un piano di formazione validato dalla regione competente  2) un’indennizzazione minima prevista dalla legge. | 1) Deve avere forma scritta. | Art. 104 Legge-programma del 2/08/2002, valida fino a che sarà modificata dalle regioni che hanno acquisto questa materia con la sesta riforma dello stato. |
| *Contratto di rappresentante di commercio* | È un contratto attraverso il quale un lavoratore, il rappresentante di commercio, si impegna, ricevendo una remunerazione, a contattare e visitare dei clienti per la vendita di prodotti o per concludere affari a nome e per conto di uno o più committenti. | 1) La remunerazione consiste in uno stipendio fisso e una parte in commissioni.  2) C’è un legame di subordinazione con il committente, altrimenti si tratterebbe di agente commerciale. |  | Può anche non essere all’attività esclusiva, ma deve costituire quella principale. | 1) Legge del 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro e in particolare art.4 e titolo IV |
| *Contratto di lavoro sportivo* | “Sportivi pagati”: rientrano in questa categoria tutti coloro che si impegnano a preparare o a partecipare a una competizione o esibizione sportiva. | 1) Può essere a tempo determinato o indeterminato.  **Determinato:** può avere una durata massima di 5 anni e deve avere forma scritta.  **Indeterminato** (piuttosto rari).  2) Può essere a tempo parziale o a tempo pieno |  | 1) Se il contratto viene sciolto prima della scadenza del termine senza gravi motivi colui che interrompe il contratto è tenuto a pagare un’indennità. | 1) Legge del 24 febbraio 1978 relativa al contratto di lavoro dello “sportivo pagato”  2) Regio decreto 1 3 luglio 2004 che fissa l’importo del compenso.  3) Regio decreto del 13 novembre 2012 che riguarda allenatori di calcio, basket, ciclismo, pallavolo.  4) Regio decreto 19 giugno 2015 che riguarda gli arbitri del basket. |

**Stato: Belgio**

**Tirocinio formativo o di orientamento (stage)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| **APPRENDISTATO** | Uno studente in apprendistato alterna formazione teorica e formazione pratica (in azienda). | 1) Un centro di formazione certificato supervisiona uno studente in vista della sua integrazione socio-professionale.  2) Il giovane riceve un assegno di apprendistato che può variare da 480 a 751 euro al mese.  3) Non ci sono da pagare contributi sociali, ad eccezione della paga per le ferie annuali.  4) L'apprendista ha il diritto di prendere ferie annuali e ricevere la paga durante le ferie.  5) Dopo aver superato gli esami finali, l'apprendista riceve un certificato che attesta le sue qualifiche.  Belgio in lingua olandese  Il tirocinante svolge quattro giorni di formazione pratica e uno di formazione teorica, la settimana. Deve seguire la formazione teorica in:  1) un CDO (centro per la formazione a tempo parziale). Un CDO è sempre connesso ad un istituto che offre istruzione secondaria a tempo pieno;  2) un CDV (part-time Training Center);  3) SYNTRA  Belgio Francofono  Il tirocinante segue un numero settimanale di 2 giorni di teoria e svolge la sua formazione pratica in un'impresa.  Il programma di formazione può essere organizzata attraverso:  1) il “Centre d’Education et de Formation en Alternance (CEFA). Un CEFA è sempre connesso ad un istituto che offre istruzione secondaria a tempo pieno;  2) la “formazione Espace PME” (EFP) per la regione di Bruxelles.  3) L’Institut de formation wallone en alternance et desIndependants et petites enterprises et medie (IFAPME).  Belgio in lingua tedesca  Deve seguire la formazione teorica presso:  1) IlZentrumfurTeilzeitunterricht (TZU), 15 ore di formazione intervallate da 13 o 21 ore di pratica professionale. Hijmoet de theoretischeopleidingvolgenbij:  een CDO (Centrum voorDeeltijdsOnderwijs). |  | L’apprendista deve aver raggiunto l'età di 15 anni e deve aver seguito almeno i primi 2 anni di una scuola secondaria (generale, tecnica, artistica), o, nel caso dell'istruzione secondaria professionale, deve aver superato gli esami del secondo anno.  Deve aver completato l'istruzione secondaria obbligatoria a tempo pieno e deve aver superato un esame di ingresso se non sono soddisfatti i requisiti d'ingresso al programma di formazione.  Vi sono specifiche condizioni d'ingresso per alcune professioni: ottici, odontotecnici, paramedici meccanici di garage impiantista elettrico.  Il formatore deve avere almeno 25 anni, avere almeno 6 anni di esperienza nella stessa professione, come direttore, impiegato o assistente.  Il contratto deve avere l’approvazione dell’organo di regolamentazione (IFPME).  La durata del contratto è di solito di tre anni, ma Un contratto più breve può essere negoziato sulla base di qualifiche acquisite precedentemente. | Il Decreto datato 3/7/91, del Ministero dell'Istruzione, Ricerca e Formazione della Comunità Francese  (Wallonia + Bruxeles), relativo alla formazione permanente per i lavoratori autonomi e le Piccole Medie Imprese, e sue successive modifiche. |

[SOMMARIO](#Sommario2)

**Stato: Belgio**

**Scheda 3**

**INVESTIRE IN BELGIO**

Il [Belgio](http://it.wikipedia.org/wiki/Belgio) è un Paese cosmopolita, dall'economia molto aperta e centro politico dell'Unione Europea. Per questi motivi è considerato uno Stato particolarmente attraente per fare investimenti e luogo ideale per aprire una società. Il suo mercato interno, infatti, è decisamente solido e gli investitori stranieri godono degli stessi diritti e doveri dei belgi.

Tradizionalmente conosciuto come il Paese del carbone e dell’acciaio, negli ultimi anni il Belgio ha saputo avviare una profonda trasformazione della propria economia. Il Belgio si posiziona perfettamente al centro dell’Europa: nel cuore dell’asse geo-economico Liverpool-Genova che, con i suoi 1500 km di lunghezza e 200 di larghezza, ingloba un’area di 70 milioni di persone dove si concentra il 65% dell’attività economica Europea. Tale vantaggio localizzativo ha permesso al Paese di trasformarsi in uno degli hub logistici più importanti al mondo.

Alla centralità geografica, si affianca una indiscussa centralità politica del Belgio grazie al ruolo internazionale di Bruxelles che, nonostante sia relativamente piccola (1 milione di abitanti), ha saputo conquistarsi un posto di livello mondiale per i servizi legati agli affari internazionali.

Il Belgio rappresenta un partner di primario livello in campo economico e commerciale per l’Italia.   
Oltre a potenziare settori tradizionali quali il chimico-farmaceutico, la meccanica ed il commercio dei preziosi, il Belgio punta sui settori ad alto contenuto innovativo quali biofarma, nanotecnologie, energie rinnovabili ed aerospazio per il rilancio della sua economia.  
La ricerca gode di una particolare attenzione, come testimoniato dai cluster tecnologici diffusi su tutto il Paese.

Il Belgio garantisce la libertà di costituire una società e di trasferire capitali a tutte le società estere ed a qualsiasi investitore straniero desideri insediarsi nel paese nell’ottica di realizzare una operazione commercial o industriale.

* Nessuna autorizzazione è richiesta eccetto per alcuni settori particolari come il bancario, l’assicurativo e i trasporti.
* I capitali esteri possono essere introdotti nel paese senza restrizioni.
* Nessuna autorizzazione per le joint-venture ed i takeover.
* Diversi regimi di tassazione agevolata.

Finanziamenti ed incentivi per chi investe all’estero

Servizi bancari efficienti sono a disposizione per chi deve aprire la propria società in Belgio, è possibile avere accesso a servizi di finanziamento per acquisire o raccogliere il capitale.

Incentivi finanziari sono disponibili ma variano molto in funzione delle zone.

* Le Fiandre offrono aiuti finanziari alle PMI per insediarsi nelle zone industriali o in via di sviluppo industriale, ci sono finanziamenti anche per le grandi aziende; incentivi extra sono previsti per le aziende che operano nelle biotecnologie e nel controllo ambientale.
* La Vallonia offre aiuto con l’acquisto di terreni, case, attrezzature e con i costi di investimento inerenti il progetto; aiuti sono disponibili anche per investimenti in aree quali lo sviluppo del prodotto, brevetti e ricerche di mercato
* Brussel può offrire prestiti per gli investimenti, per alcuni casi esenzioni temporanee dalle tasse, prestiti senza interessi per la ricerca industriale, prestiti per l’assunzione di alcune categorie speciali ed aiuti per l’aggiornamento tecnico e linguistico del personale.

**Lavorare in proprio**

**I passi da seguire per iniziare un’attività sono i seguenti.**

1) **Apertura di un conto**. Chi si candida a lavorare in proprio o essere imprenditore e che voglia, quindi, impiantare un’attività deve, in primo luogo, aprire, a nome suo o della società, un conto presso una banca, presso l’Ufficio Assegni Postali o altro organismo finanziario.

Per maggiore chiarezza, è preferibile che questo conto sia distinto dal conto personale.

2) **Iscrizione al registro del commercio**. L’esercizio di qualsiasi attività commerciale richiede preliminarmente un’iscrizione nel registro del commercio.

Le professioni liberali (medici, avvocati, notai…) e le imprese agricole tradizionali non sono considerate come commercianti e di conseguenza non hanno tale obbligo.

L’iscrizione si fa alla Cancelleria del Tribunale del Commercio competente per il territorio dove si trova lo stabilimento.

3) **Iscrizione all’ IVA**. Chiunque effettui consegne di beni o di prestazioni di servizi è soggetto all’ I.V.A. (produttori, artigiani, commercianti, prestatori di servizi, attività agricole, alcune professioni liberali).

La dichiarazione d’inizio attività, che dà luogo all’attribuzione di un numero di partita I.V.A., va fatta all’Ufficio di Controllo I.V.A. competente per la zona in cui si esercita l’attività.

Per ottenere tale iscrizione all’I.V.A., è il caso di munirsi di copia dell’iscrizione al registro del commercio e, per le società, di copia dello statuto.

4) **Adesione a un’assicurazione sociale**. Tutti i lavoratori autonomi che esercitano un’attività professionale a scopo di lucro, sono tenuti ad aderire a un’assicurazione sociale. Questa adesione deve compiersi al più tardi entro 90 giorni di calendario dall’inizio dell’attività, ogni ritardo comportando una penalità.

5) **Iscrizione a una Cassa Mutua**. Il lavoratore autonomo deve anche iscriversi presso una cassa mutua di sua scelta, alla quale rimetterà i buoni delle quote ricevuti dall’assicurazione sociale.

Le quote obbligatorie del regime di lavoro autonomo coprono solo i “rischi maggiori”, vale a dire i ricoveri ospedalieri, gli interventi chirurgici. Per coprire i “rischi minori” (visite mediche, medicinali…), il lavoratore autonomo deve versare una quota supplementare alla sua mutua.

Lo statuto sociale così ottenuto consente al lavoratore autonomo una copertura pensionistica, gli assegni famigliari, un’assicurazione sanitaria (cure mediche) e un’assicurazione infortuni.

6) **La registrazione degli imprenditori edili.** Questa procedura è facoltativa. Ma, secondo la regolamentazione relativa alla registrazione degli imprenditori, ogni committente che faccia appello a un imprenditore non registrato è responsabile dei debiti fiscali e sociali (imposte e O.N.S.S.) di quest’ultimo a concorrenza delle dimensioni del cantiere. La registrazione libera dunque il cliente da ogni responsabilità riguardo ai suddetti debiti. Per soddisfare questa disposizione, è opportuno rivolgersi alla commissione di registrazione della provincia interessata alla quale la richiesta va inviata per raccomandata.

7) **Il commercio ambulante**. Chiunque desideri vendere merci al pubblico, sui pubblici mercati o porta a porta, deve essere in possesso di una speciale autorizzazione rilasciata dal Ministero delle Classi medie, su richiesta presentata all’amministrazione comunale del domicilio del richiedente.

8) **Autorizzazioni per attività diverse**. Per parecchie attività occorre un’approvazione, un’autorizzazione o una licenza, in particolare per il trasporto conto terzi, la vendita rateale, l’attività alberghiera, i latticini, la carne, i vini, le armi...È opportuno rivolgersi per informazioni al Ministero degli Affari economici.

Una determinata professione liberale (medico, avvocato, architetto...) non può essere esercitata che da persone aventi il titolo legale richiesto. Lo stesso dicasi per alcune professioni paramediche kinesiterapeuta...)

9) **Accesso alla professione.** L’accesso a una professione non è sempre libero. Infatti, se per alcune non c’è bisogno di alcuna autorizzazione né giustificazione di competenza particolare; altre invece sono regolamentate (falegname, carpentiere, stuccatore, imbianchino, parrucchiere, muratore, elettricista, ottico, idraulico, piastrellista, …)

Per poter esercitare queste ultime, vanno comprovate le proprie conoscenze di gestione e competenze tecniche (che variano a seconda della professione mirata), tramite presentazione di titoli (brevetto, certificato, diploma) rilasciati dall’insegnamento tecnico o professionale, o ancora di titoli della formazione permanente delle Classi medie. Un’altra possibilità è quella di accedere a queste professioni fornendo la prova di un’esperienza professionale nei campi interessati. Potete seguire un corso di formazione permanente delle Classi medie allo scopo di acquisire la conoscenza richiesta della professione o della funzione di gestione. I centri di formazione delle Classi medie potranno fornirvi tutte le informazioni utili a questo riguardo.

10) **Obblighi in materia di contabilità**. I commercianti e le imprese devono tenere una contabilità corrispondente alla natura e alle dimensioni del loro esercizio.

11) **Assicurazioni**. Il lavoratore autonomo, che ha protezioni nettamente inferiori al lavoratore dipendente, può utilmente farsi coprire da varie polizze di assicurazione spesso non obbligatorie: un’assicurazione che copra i rischi legati agli incidenti sul lavoro per il personale occupato, durante il lavoro o sul percorso che vi conduce (obbligatoria), assicurazione si responsabilità civile contro terzi assicurazione incendi…

12) **Obblighi in caso di creazione di società**. Al momento della creazione di una società, va definito, in presenza di un notaio, un atto di costituzione (statuto) che riporti le principali caratteristiche e modalità di funzionamento della società.

I fondatori della società devono anche presentare al notaio un piano finanziario che giustifichi l’importo del capitale sociale e che dia una stima del fabbisogno e delle fatture previsti. Peraltro, devono consegnare al notaio un’attestazione della banca che certifichi il deposito, su un conto intestato alla società, di quote in contanti.

13) **Permesso urbanistico**. Ogni impresa che proceda alla costruzione di un edificio o che operi dei cambiamenti deve presentare al comune una richiesta di permesso urbanistico.

14) **Licenza di esercizio**. Ogni stabilimento a carattere artigianale, industriale, agricolo o di servizi deve presentare una richiesta di autorizzazione presso l’autorità competente in funzione delle classi di attività previste.

15) **Sportello unico per le problematiche ambientali.** Rivolgersi in comune dove è attivato uno sportello unico per tutte le problematiche ambientali (acque, rifiuti…) connesse alle attività svolte.

**APRIRE UNA SOCIETÀ**

*Principali tipi di società in Belgio*

Il Belgio si trova al centro politico dell’Unione Europea ed è il più cosmopolita degli stati europei. Ciò può spiegare in qualche maniera l’approccio fortemente orientato al mercato quando si parla di incorporazioni di società belghe. Le autorità impongono restrizioni relativamente blande alle imprese straniere che operano sul territorio nazionale.

Si possono costituire i seguenti tipi di società:

* **Società per Azioni (SA/NV)**
* **Società e Responsabilità Limitata (SPRL/BVBA)**

*Capitale minimo per una Società per azioni SA/NV*

Per le filiali il capitale minimo è di 61,500€ che deve essere sottoscritto per intero.

*Formalità da espletare per una SA/VA*

* Incorporazione con atto notarile
* Statuto da pubblicare sulla Gazzetta Ufficiale Belga
* Documenti da redigere in francese o olandese a seconda della zona
* Piano finanziaro biennale obbligatorio
* Per le branch la società madre deve aprire un conto bancario in Belgio

*Requisiti per una SA/VA*

* Almeno due soci e un CdA tre amministratori
* Revisione contabile annuale
* Nessun limite di residenza o nazionalità per gli stranieri
* Una sede locale è consigliabile.

*Capitale minimo per una Società a responsabilità limitata SPRL/BVBA*

Il capitale minimo per una SPRL/BVBA è di 18,600 € che deve essere sottoscritto almeno per 6,200€.

*Requisiti per una SPRL/BVBA*

* Almeno un socio
* È possibile avere solo un amministratore unico
* I soci sono responsabili solo per i conferimenti apportati in società

*Altri tipi di società presenti in Belgio*

L’altro principale ente commerciale è il **Raggruppamento di Interesse Economico Europeo (EEIG),** una partnership transfrontaliera che comprende partner dai vari paesi europei; non è richiesto alcun capitale sociale né bilanci finanziari separati; ogni partner paga le tasse individualmente.

[SOMMARIO](#Sommario3)

**Stato: Belgio**

**Scheda 4**

**I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE**

**Scheda sintetica sul sistema contributivo e fiscale in vigore**

|  |  |
| --- | --- |
| **Sistema contributivo** |  |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
|  | Il Belgio applica gli stessi regolamenti a tutta la legislazione sociale, che prevede le seguenti prestazioni:   * 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 infortuni sul lavoro e malattie professionali * Prestazioni in caso di disoccupazione   I contributi previdenziali del lavoratore (cotisations sociales): nel settore privato corrispondono al 13,07% dello stipendio lordo.    **Cenni sulle principali prestazioni previdenziali**  Pensione di vecchiaia ai Lavoratori Dipendenti Dal 1.7.1997 è entrata in vigore in Belgio la riforma della normativa sull'assicurazione vecchiaia che aumenta, gradualmente, i requisiti per il diritto a pensione. L'età della pensione per i lavoratori dipendenti, uomini e donne, è fissata a 65 anni.  L’importo della **pensione di vecchiaia** è correlato alla durata del periodo assicurativo e al reddito da lavoro percepito in tale periodo. In genere, la pensione rappresenta circa il 60 per cento della retribuzione media percepita durante l’intera vita lavorativa (il 75 per cento per il lavoratori con coniuge a carico).  **Non ha diritto alla pensione** di vecchiaia il lavoratore che usufruisce già di un’indennità di malattia, invalidità o disoccupazione involontaria. La normativa in vigore consente il cumulo della pensione con il reddito da lavoro fino ad un certo importo, oltre il quale la pensione viene ridotta.  *Contributi assicurativi:* 32,70%, di cui 23,81% a carico del datore di lavoro e 8,89% a carico del lavoratore. Tetto massimo non previsto  Pensionamento anticipato Riguardo all’istituto della pensione anticipata, una riforma approvata nel dicembre del 2011 ha previsto il progressivo elevamento – con i nuovi valori a regime dal 1° gennaio 2016 e fatte salve alcune norme transitorie – del requisito anagrafico da **60 a 62 anni** e di quello di **anzianità contributiva da 35 a 40 anni** (per i dipendenti pubblici, quest’ultimo requisito per la pensione anticipata – anch’esso interessato dal suddetto elevamento – era in precedenza pari a 5 anni); tuttavia, il requisito anagrafico resta pari a 60 anni in caso di un’anzianità contributiva di almeno 42 anni ed è pari a 61 anni nell’ipotesi di un’anzianità contributiva compresa tra i 41 e i 42 anni.  Pensione ai superstiti  Spetta al coniuge superstite (uomo o donna) di età superiore a 45 anni se il defunto era già pensionato. Non è previsto alcun limite di età in presenza di uno o più figli a carico o in caso di incapacità permanente al lavoro di almeno il 66% o se il lavoratore deceduto ha lavorato come minatore in sottosuolo per 20 anni. E' necessario che il matrimonio sia durato almeno 1 anno, salvo che da esso siano nati dei figli o il decesso sia stato causato da infortunio o malattia professionale intervenuti dopo il matrimonio. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Sistema fiscale** |  |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
| Il Belgio ha una struttura di tipo piramidale composta da Stato federale, tre Comunità e tre Regioni. A quello intermedio le Province, dieci, subordinate al livello superiore, e tenute ad agire nel rispetto delle competenze federali, comunitarie e regionali. Seguono i Comuni, le istituzioni più vicine ai cittadini, subordinati ai livelli superiori e direttamente soggetti al controllo delle Regioni.  La responsabilità finanziaria è strutturata in modo tale che il gettito che deriva da alcune imposte sia distribuito tra le diverse autorità federate. Questo significa che il trasferimento è dal centro alla periferia per consentire alle strutture decentrate di far fronte alle spese essenziali. | I residenti in Belgio sono soggetti a tassazione sul reddito globale che deriva da ogni fonte, belga o estera. La persona fisica non residente è tenuta al pagamento delle imposte esclusivamente sul reddito di fonte belga. Il reddito tassabile è la somma totale del reddito netto o dei profitti che derivano da una occupazione o da una attività, da beni immobiliari, da proprietà personali e da fonti varie, ridotto dalle deduzioni che possono essere applicate sul reddito totale. In Belgio sono considerate quattro categorie di reddito: finanziarie, immobiliari, professionali, compreso il reddito da lavoro e altri redditi diversi.  Tutte le persone fisiche sono tenute a presentare la dichiarazione annuale dei redditi. Il contribuente riceve una dichiarazione precompilata dei redditi nel mese di maggio relativa ai redditi maturati nell'anno precedente. Sono esonerati dalla dichiarazione dei redditi i contribuenti senza occupazione, con redditi inferiori alle quote imponibili.  **Tassazioni principali**  **La tassazione delle persone fisiche** Il meccanismo d'imposizione è ad aliquote progressive fino al 50% per la fascia di reddito che supera un importo di € 37.750,00. I residenti in Belgio sono soggetti anche a imposte comunali addizionali con aliquote variabili tra il 5 e il 9% (7,4% in media) dell'imposta pagabile sul reddito totale. Inoltre i non residenti sono soggetti all'imposta sul reddito personale esclusivamente sul reddito di fonte belga; i non residenti sono soggetti a imposte addizionali con un'aliquota del 7% dell'imposta pagabile sul reddito totale.  L'imposta sul reddito personale in Belgio viene calcolata determinando la base imponibile e accertando l'imposta dovuta su quella base. Nella determinazione della base imponibile sono detraibili dalle imposte i contributi obbligatori di previdenza sociale mentre altre detrazioni sono collegate a stato civile e numero di membri della famiglia a carico.  Le aliquote fiscali sul reddito personale sono progressive e variano dal 25% (fino a 8.680 euro) al 50% (oltre 37.750 euro).  Il calcolo dell'imposta dovuta viene fatto sulla base del reddito percepito dal contribuente, il coniuge e figli a carico. Per quanto riguarda i redditi da lavoro e i redditi percepiti dagli operatori professionali, le spese connesse all'impresa sono determinate su base forfetaria ovvero è dovuto un importo fisso calcolato dalle autorità fiscali. I contribuenti possono scegliere di dedurre le spese aziendali reali invece di attenersi all'importo fisso così cme sono previsti crediti d'imposta a seconda della dimensione della famiglia del contribuente.  **La tassazione dei redditi societari** Le società residenti sono tassate sul reddito prodotto su base mondiale. Le società non residenti sono tassate sul reddito di fonte belga e di fonte estera nella misura in cui il reddito è connesso a una stabile organizzazione situata sul territorio nazionale. Una società è residente in Belgio se ha la sua sede registrata o il suo centro direzionale sono ubicati sul territorio nazionale e il luogo di costituzione è ininfluente. L'aliquota standard di imposta sul reddito societario è pari al 33% se il reddito imponibile supera i 322.500 euro, a cui si deve aggiungere una sovrattassa (sovrimposta di austerity) del 3% che porta l'aliquota globale al 33,99%.  Le società di piccole e medie dimensioni che non superano il reddito imponibile di 322.500 euro possono essere tassate secondo aliquote d'imposta marginale del 24,5%, del 31% e del 34,5% che scontano anch'esse la sovrimposta di austerity del 3% e che diventano rispettivamente il 24,98%, il 31,93% e il 35,54 sempre che siano rispettate determinate condizioni.  In particolare relative a:   * attività della società; * partecipazione della società: * rendimento del capitale; * retribuzione dei manager; * non superamento di una certa soglia degli utili della società (322.500 euro)   **L'imposta sul valore aggiunto** In Belgio l'aliquota ordinaria Iva è del 21% e poi vi sono quelle ridotte al 6 e al 12%. L'imposta sul valore aggiunto deve essere versata dai fornitori registrati di beni e servizi a meno che tali prestazioni siano ad aliquota zero, esenti o al di fuori del campo di applicazione dell'Iva. Dal 2010 l'aliquota Iva per i cibi serviti nei ristoranti e nei servizi di ristorazione è stata ridotta dal 21% al 12%. L'aliquota Iva ridotta del 6% su lavori di ristrutturazione nelle case residenziali e di alcuni servizi ad alta intensità è diventata permanente. |

[SOMMARIO](#Sommario4)

**Stato: Belgio**

**Scheda 5**

**Siti di possibile consultazione**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nome del sito** | **Contenuto** | **Lingua** |
| [www.onem.be](http://www.onem.be) | Ufficio nazionale del lavoro | Francese, Olandese, Tedesco. |
| [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) | Servizio pubblico federale per l’occupazione. Ministero dell’occupazione e lavoro. Numerose informazioni per i lavoratori stranieri e su come ottenere un permesso di lavoro. Sono elencati indirizzi utili e link per ottenere ulteriori informazioni; si possono scaricare opuscoli interessanti. | Inglese, Francese, Tedesco, Olandese. |
| [www.ccitabel.com](http://www.ccitabel.com) | Camera di commercio italiana in Belgio. Servizi alle imprese. | Italiano, Francese, Olandese, Inglese |
| [www.leforem.be](http://www.leforem.be) | Sito Internet dell'Office communautaire et régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (FOREM), responsabile per il collocamento di chi cerca lavoro e per i progetti di reinserimento professionale dei disoccupati della regione, nonché per la formazione professionale in Vallonia. Potrete trovare informazioni sulle possibilità di lavoro in Belgio e all'estero. Lavoratori e imprese possono inserire la propria candidatura. Numerosi link utili | Francese |
| [www.voka.be](http://www.voka.be) | Rete di aziende nelle fiandre. | Francese, Inglese, Olandese |
| [http://www.actiris.be](http://www.actiris.be/) | Sito dell’Ufficio regionale per l’impiego di Bruxelles, responsabile del collocamento di chi cerca lavoro e dei programmi di riqualificazione professionale per i disoccupati nella regione di Bruxelles. | Olandese, Francese |
| <http://www.csc-en-ligne.be/default.asp> | Sindacato cristiano  Informazioni sull'occupazione con una sezione per i giovani (diritti, impieghi, ecc.) | Olandese, Francese |
| <http://www.cgslb.be/> | Sindacato liberale  Informazioni sull'occupazione e la disoccupazione. Scaricate il catalogo sui giovani lavoratori riguardante il primo lavoro, i diritti dei lavoratori, ecc. | Inglese, Olandese, Francese |
| [http://www.fgtb.be](http://www.fgtb.be/) | Sindacato socialista  Informazioni sulla (dis)occupazione e sui sindacati. Numerosi contatti utili. | Inglese, Francese, Olandese, Tedesco |
| <http://www.vbo.be/> | Informazioni sulla federazione belga delle piccole, medie e grandi imprese. Notizie e pubblicazioni. I link offrono informazioni interessanti riguardanti le imprese. | Inglese, Olandese, Francese |
| [http://www.federgon.be](http://www.federgon.be/) | **Federazione delle agenzie di selezione del personale e di lavoro interinale (Fédération des partenaires de l’emploi)**  Il sito presenta gli obiettivi dell'organizzazione. Informazioni interessanti sui suoi uffici e sul suo codice etico con link verso tutti i suoi membri, le agenzie di selezione del personale e di lavoro interinale. Consultate i link per ottenere informazioni supplementari su argomenti attinenti. | Olandese, Francese |
| [http://www.dream-it.be](http://www.dream-it.be/) | Volete avviare un’attività propria? Questo sito può aiutarvi a realizzare i vostri sogni. Vi troverete informazioni su lavori, su stage di formazione e su come creare un'impresa. Verificate le vostre capacità imprenditoriali e leggete le esperienze di altri. | Olandese, Francese |
| [http://www.mijnsocialezekerheid.be](http://www.mijnsocialezekerheid.be/) | **Portale della previdenza sociale**  Informazioni sul sistema di previdenza sociale, con la possibilità di contattare l'ufficio per ottenere ulteriori chiarimenti. | Olandese, Francese |
| [http://www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be/) | **Ufficio nazionale dell’impiego (RVA)**  **﻿**  Numerose informazioni su temi riguardanti il lavoro. Consultate leggi, scaricate opuscoli e moduli o contattate il servizio. Informatevi sulle misure per l’occupazione e sulle norme e sui diritti in materia di disoccupazione. | Inglese, Francese, Olandese, Tedesco |

[SOMMARIO](#Sommario5)