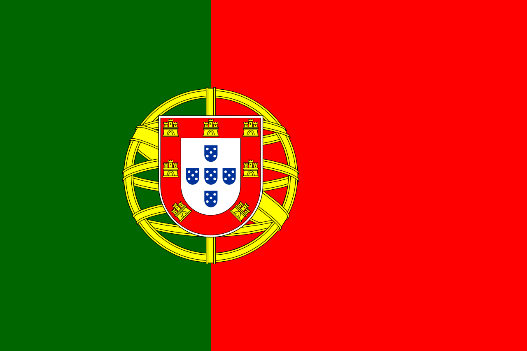
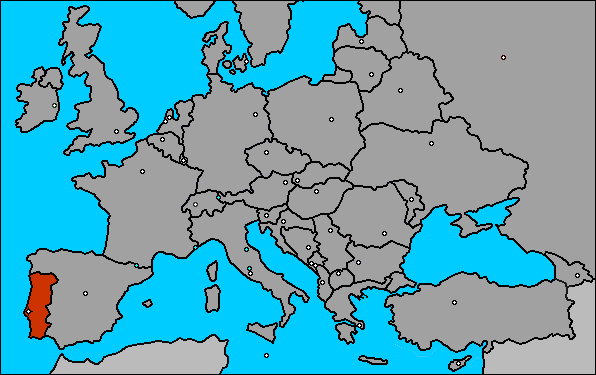
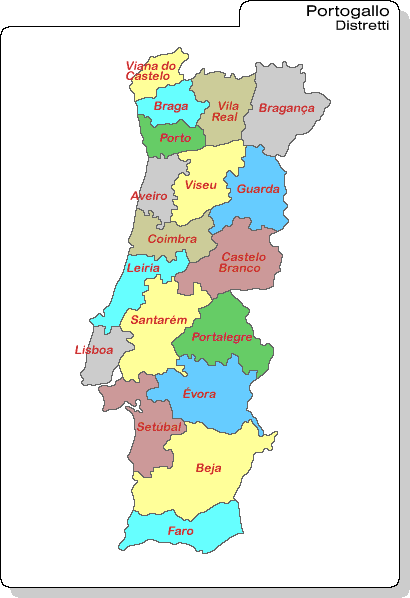
**I contratti di lavoro**

**STATO: PORTOGALLO**

****

**Stato: Portogallo**

[](http://www.google.it/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRxqFQoTCOb3jIDN2sYCFcRYFAodt60Aow&url=http://www.luventicus.org/mappe/europa/portogallo.html&ei=sP2kVebfMcSxUbfbgpgK&bvm=bv.97653015,d.d24&psig=AFQjCNGinvk9XWprlP9J4iKp8p1Oa4oywg&ust=1436962605129108)

[](http://www.google.it/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRxqFQoTCLnGisTN2sYCFcZYFAodGoUHcA&url=http://www.pinstopin.com/portogallo-carta-geografica-dei-distretti-del/YXJ0ZHJlYW1ndWlkZSpjb218cG9ydG9nYWxsb3xpbWd8bWFwXzAyKmdpZg_ZG9pdCp3ZWJob3AqbmV0fGNhcnRpbmEtZ2VvZ3JhZmljYS1wb3J0b2dhbGxv/&ei=P_6kVfmqF8axUZqKnoAH&bvm=bv.97653015,d.d24&psig=AFQjCNG7N5RI3UdFW4wnDwBh8x-M7X65YA&ust=1436962708448129)**Stato: Portogallo**

**Stato: Portogallo**

**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)

**Investire in Portogallo**

* Avviare un’impresa
* Aprire una società
* Forme di rappresentanza commerciale

**Il sistema contributivo e fiscale in vigore**

* Il sistema contributivo
* Il sistema fiscale

[**Scheda 5**](#Scheda5)

**Siti di possibile consultazione**

**Stato: Portogallo**

**Scheda 1**

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

**Organizzazioni pubbliche**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| Ministero della solidarietà, del lavoro e della previdenza sociale | Il Ministero della solidarietà, del lavoro e della previdenza sociale si interessa di:   1. riforme riguardanti il lavoro 2. pensioni e prestazioni sociali | * Praça Londres 2   1049 – 056  Lisbona Portogallo | Tel. 351 21 844 1100  [**www.portugal.gov.pt**](http://www.portugal.gov.pt) |
| **ACT**  (Autorità per le condizioni di lavoro) | L’ACT ha assunto la responsabilità del generale  Ispettorato del Lavoro e L’istituto per la sicurezza  e la salute del lavoro. L’autorità per le condizioni  di lavoro è un servizio dello Stato che ha lo  scopo di promuovere il miglioramento delle  condizioni di lavoro in tutto il paese,  attraverso l’applicazione delle normative del  lavoro nell’ambito dei rapporti di lavoro privati  e la promozione della sicurezza e della salute sul  lavoro in tutti i settori di attività privati. | * Sede principale a Lisbona   Avenida 5 ottobre  321-1600-035   * Esistono altre 32 sedi decentrate individuabili nel sito | Tel**.** 707 228 448  Fax. 217 808 710  [www.act.gouv.pt](http://www.act.gouv.pt) |
| **Eures** Portogallo | 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).  Sul sito portoghese EURES vi sono informazioni relative al lavoro di ricerca e il reclutamento dei dipendenti in Portogallo, così come altri dati sul mercato del lavoro portoghese. | **Contatti con consulenti Eures**   * Helena Lourenço   Centro de Emprego da Amadora  Av. D. Nuno Álvares Pereira, 1 A  PT-2700-253 Amadora   * João Medroa   Direção de Serviços de Orientação e Colocação  Rua de Xabregas, 52 - 2º  PT-1949-003 Lisboa   * Vera Roque Marques   IEFP, IP - Direcao de Servicos de Colocacao  Rua de Xabregas 52, 2o  PT - 1949 003 Lisboa | Tel. +351 21 498 58 17  Fax. +351 21 498 57 71  [eures@iefp.pt](mailto:eures@iefp.pt)  Tel. +351 21 861 41 34  Fax. +351 21 861 46 04  [eures@iefp.pt](mailto:eures@iefp.pt)  Tel. +351 218614529  Fax. +351 218614604  [eures@iefp.pt](mailto:eures@iefp.pt) |
| Direzione generale della previdenza sociale  *(Direcção-Geral da Saúde)* | Vi si trovano molte utili informazioni sulla previdenza sociale in Portogallo | * Largo do Rato, 1   1296-144 Lisboa | Tel. +351 21 381 7300  Fax. + 351 21 388 9517  E-mail: [dgss@seg-social.pt](mailto:dgss@seg-social.pt)  [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) |
| Istituto nazionale della previdenza sociale  *Istituto della previdenza sociale (Instituto da Segurança Social, IP)* | Vi si trovano molte utili informazioni sulla previdenza sociale in Portogallo | * Rua Rosa Araújo, 43   1250-194 Lisboa | [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) |
| Istituto per l’impiego e la formazione professionale  *(Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP)* | E’ il servizio nazionale per l'occupazione pubblica e mira a promuovere la creazione e la qualità dell'occupazione e combattere la disoccupazione attraverso l'attuazione di politiche attive del lavoro e della formazione. | * Av. José Malhoa, 11   1099-018 Lisboa | Tel. +351 21 861 4100  Fax. +351 21 861 4603  E-mail: [*dem@iefp.pt*](mailto:dem@iefp.pt)  [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) |

**Stato: Portogallo**

**Organizzazioni sindacali dei lavoratori**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **CGTP-IN** (Confederazione generale dei lavoratori portoghesi) | È il più grande sindacato del Portogallo. | * Rua Victor Cordon n°1   1249-102 Lisbona | Tel. 315 213 236 500  E-Mail: [cgtp@cgtp.pt](mailto:cgtp@cgtp.pt)  [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt) |
| **UGT** (Unione generale dei lavoratori) | Sindacato di ispirazione socialista. | * Morada | Address Av. Almirante Gago Coutinho, nº132 1700-033 Lisboa Portugal | Tel. 351 213 931 200  Fax. 351 213 974 612  E-mail: [geral@ugt.pt](mailto:geral@ugt.pt)  [www.ugt.pt](http://www.ugt.pt) |

**Stato: Portogallo**

**Organizzazioni dei datori di lavoro**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| Camera di Commercio Portoghese (Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa) | Associazione di imprese private che dà assistenza agli imprenditori associati nel campo del commercio, industria e artigianato. Si impegna nella collaborazione internazionale in campo economico e commerciale. | * Rua das Portas de St. Antão, 89 –PT-1169-022 Lisboa | Tel. 00351213224050  Fax. 00351213224051  E-mail: [geral@acl.org.pt](mailto:geral@acl.org.pt)  [www.acl.org.pt](http://www.acl.org.pt) |
| Camera di Commercio Italiana per il Portogallo | Associazione libera ed elettiva che dà assistenza agli imprenditori italiani e portoghesi nel campo del commercio, industria artigianato, agricoltura e a chi esercita ogni altra professione liberale. Offre servizi e attività per lo sviluppo dei rapporti economico-commerciali bilaterali Italia - Portogallo | * Avenida Miguel Bombarda, 83B – R/c. esq. 1050-162 – Lisboa. | Tel. 00351217950263  Fax. 00351217931984  E-mail: [lisboa@ccitalia.pt](mailto:lisboa@ccitalia.pt)  [www.ccitalia.pt](http://www.ccitalia.pt) |
| **CIP**  (Confederazione delle imprese di Portogallo (*“Confederação Empresarial de Portugal” )* | Rappresenta circa 47 mila imprese portoghesi e cura gli interessi delle arie associazioni che la compongono.  Ci sono sedi nella varie regioni. | * CIP Lisbona   1300-307 Lisboa | Tel. +351 213164700   +351 213579986  E-mail: [geral@cip.org.pt](mailto:%20geral@cip.org.pt)  [www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt) |
| **ACISAT**  [(Associação Empresarial do Alto Tâmega)](http://www.acisat.pt/) | È un’associazione dei datori di lavoro senza scopo di lucro. La sua missione è la formazione, lo sviluppo e la difesa degli interessi delle attività imprenditoriali e associative. | * ACISAT - Business Association di Alto Tamega Rua Coronel Bento Roma 1º Coronel Bento Roma 1 Apartado 113 - 5400-114 Chaves Apartado 113 - 5400-114 Chaves Telefones: +351 276 332 115skypec2c://r/204+351 276 332 115 / +351 276 332 579skypec2c://r/204+351 276 332 579[www.acisat.pt](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=it&prev=search&rurl=translate.google.it&sl=pt-BR&u=http://www.acisat.pt/&usg=ALkJrhjFCzRcduirmBikwAEvYF0I0IMWRQ) | Tel. 276 332 115 351  351 276 332 579  351 276 332 579 Fax: +351 276 318 096Fax. +351276318096  [acisat@mail.telepac.pt](mailto:acisat@mail.telepac.pt)  [www.acisat.pt](http://www.acisat.pt) |
| **AEVC**  (Associaçào empresarial de Viana do castelo) | 1) Supportare le aziende associate;  2) Sostegno alle imprese e alle attività economiche;  3) favorire l’internazionalizzazione delle aziende associate. | |  | | --- | | * Rua João Tomás da Costa,   41-1 | | * 4900-509 Viana do Castelo 4900-509 Viana do Castelo | | Tel. 25 88 071 10  Fax. 25 88 071 19  [www.aevc.pt](http://www.aevc.pt) |

**Stato: Portogallo**

**Liberi professionisti**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chi sono?** | **Compiti e funzioni** | **Ruolo economico e sociale** |
| CONSULENTI DEL LAVORO | NON PREVISTI |  |
| AVVOCATI | Oltre alla funzione classica di avvocato svolgono la funzione di consulenti del lavoro. |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

[SOMMARIO](#Sommario1)

**Stato: Portogallo**

**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* |  | E’ previsto un periodo di prova, che è la fase iniziale di esecuzione del contratto, durante il quale entrambe le parti possono decidere se continuare il rapporto contrattuale. Le parti possono decidere per iscritto di non fare uso di questa possibilità.  Nei **contratti a tempo indeterminato** il tempo di prova è di:  **1)**90 giorni per la maggior parte dei lavorator;  **2)** 180 per i lavori che comportano complessità tecnica o di alto livello di responsabilità;  **3)** 240 giorni per le posizioni di gestione e per il personale dirigente. | Il contratto deve contenere:  **1)** firma lavoratore e datore di lavoro  **2)** ragioni di aggiudicazione del contratto  **3)** oggetto del contratto  **4)** compenso  **5)** sede e tempi di lavoro  **6)** data di inizio del lavoro | **1)** È richiesta la forma scritta. | Art. 12 del Codice del Lavoro (L. n. 99/2003 modificata dalla L. n. 7/2009)  Art. 11 del Codice del Lavoro |
| *Contratto a tempo determinato: termine certo o incerto* | Il contratto stipulato a tempo determinato è utilizzato per soddisfare le esigenze temporanee di una società e per il tempo strettamente necessario a realizzare tali esigenze | Nei **contratti a tempo determinato** il periodo di prova è di:  **1)**30 giorni se il contratto a tempo determinato è per 6 mesi o più;  **2)** 15 giorni nel caso di contratti a tempo determinato di almeno 6 mesi.  Nel contratto viene apposto un termine, intervenuto il quale il rapporto si estingue. Di norma ha una durata minima di 6 mesi,salvo nei casi previsti dalla legge. Può essere rinnovato per un massimo di tre volte e la durata  massima del rapporto, rinnovi compresi, è di tre anni, salvo se si tratta di una persona al primo impiego. | Il contratto deve contenere:  **1)** Identificazione e domicilio delle parti;  **2)** ruolo da svolgere da parte del dipendente;  **3)** orario di lavoro;  **4)** Indicazione del termine stabilito e rispettiva causa. | **1)** È richiesta la forma scritta;  **2)** Limitazioni temporali alla durata:  A termine certo   * Regola generale: sino ad un massimo di 3 anni; * Eccezioni: più due rinnovi straordinari   A termine incerto:   * Non può eccedere i 6 anni. | Art 140 del codice del lavoro  Art. 11 del Codice del Lavoro  Legge n.76/2013 |
| *Contratto a tempo parziale (determinato e indeterminato)* | Prevede un orario inferiore al normale orario di lavoro indicato dalla legge. | La riduzione dell’orario di lavoro rispetto al tempo pieno può essere prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro (ad esempio: 4 ore al giorno, invece di 8ore, per 5 giorni lavorativi a settimana), oppure si prevede che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno **(**ad esempio 3 giorni di 8 ore lavorative nell'arco della settimana; oppure 6 mesi a tempo pieno nel corso dell’anno). | Il contratto deve contenere:  **1)** Firma lavoratore e datore di lavoro  **2)** Ragioni di aggiudicazione del contratto  **3)** Oggetto del contratto  **4)** Compenso  **5)** Sede e tempi di lavoro  **6)** Data di inizio del lavoro  **7)** L’orario di lavoro e i giorni della settimana | **1)** Deve avere forma scritta  **2)** Divieto di trattamento meno favorevole rispetto a quello accordato ai lavoratori a tempo pieno in situazioni analoghe.  Il lavoratore ha diritto:  **1)** alla remunerazione in proporzione al numero di ore effettuate;  **2)** all’indennità di pasto  Coloro che ricevono sussidi di disoccupazione e che cumulativamente hanno concluso contratti a tempo parziale possono continuare a ricevere il sussidio, ma solo parzialmente, se il reddito da lavoro è inferiore all’indennità di disoccupazione. | Art 150 del Codice del lavoro |
| Somministrazione di lavoro a tempo determinato | È un contratto a tempo determinato concluso fra un lavoratore ed un’impresa di somministrazione. | Il lavoratore, pur rimanendo formalmente assunto dall’impresa di somministrazione, viene inviato presso l’azienda utilizzatrice, per svolgere l’attività lavorativa nell’interesse di quest’ultima. | Il contratto deve contenere:  **1)** firma lavoratore e datore di lavoro  **2)** ragioni di aggiudicazione del contratto  **3)** oggetto del contratto  **4)** compenso  **5)** sede e tempi di lavoro  **6)** data di inizio del lavoro | Il periodo di ciascuna somministrazione non 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. | Decreto legge n. 358/89 |
| *Lavoro domestico* | È considerato lavoro domestico quella situazione in cui una persona, dietro compenso, fornisce attività lavorativa e regolare destinata a soddisfare le esigenze di una famiglia. | Le esigenza familiari riguardano:  **1)** confezione di pasti  **2)** pulizia biancheria  **3)** pulizia della casa  **4)** sorveglianza e cura di bambini, anziani e malati  **5)** cura degli animali domestici  **6)** giardinaggio  **7)** cucito | Il contratto deve contenere:  **1)**Firma lavoratore e datore di lavoro  **2)** Ragioni di aggiudicazione del contratto  **3)** Oggetto del contratto  **4)** Compenso  **5)** Sede e tempi di lavoro  **6)** Data di inizio del lavoro | Il **datore di lavoro**:  **1)**È responsabile della registrazione dei lavoratori che iniziano l’attività  **2)** È responsabile del pagamento dei contributi  I **lavoratori** hanno diritto:  **1)** All’indennità di malattia  **2)** Alle indennità per ferie  **3)** Alla pensione di invalidità  **4)** Alla pensione di reversibilità  **5)** All’indennità di disoccupazione | Decreto Legge n 235/92 del 24 ottobre. |
| *Lavoro intermittente o a chiamata*  *(job on call)* | E’ un contratto concluso per le aziende che hanno cicli di funzionamento intermittente, un’attività d’intensità variabile o discontinua, che può richiedere dipendenti durante il picco superiore di tale attività lavorativa. |  | Il contratto deve contenere:  **1)** firma lavoratore e datore di lavoro;  **2)** ragioni di aggiudicazione del contratto;  **3)** oggetto del contratto;  **4)** compenso;  **5)** sede e tempi di lavoro;  **6)** data di inizio del lavoro | **Durata:**  **1)** Le parti possono convenire che la prestazione di lavoro sia intercalata da uno o più periodi di inattività.  **2)** Nel contratto deve essere chiara l’indicazione del numero annuale di ore e di giorni lavorativi.  **3)** Il lavoratore deve essere informato dell’inizio di ciascun periodo di lavoro con almeno 20 giorni di anticipo.  **4)** La prestazione di lavoro non può essere inferiore a 6 mesi a tempo pieno per anno, di cui 4 mesi devono essere consecutivi e full-time. | Art 157 del Codice del Lavoro |
| *Telelavoro* | Prevede che l’attività lavorativa, pur sempre svolta in regime di subordinazione al datore di lavoro, sia esercitata al di fuori della localizzazione geografica dell’ufficio o dell’azienda, grazie all’uso di strumenti informatici e telematici. |  | Il contratto deve contenere:  1) firma lavoratore e datore di lavoro;  2)ragioni di aggiudicazione del contratto;  3) oggetto del contratto;  4) compenso;  5) sede e tempi di lavoro;  6) data di inizio del lavoro | La sua durata non può superare i 3 anni. ??? | Art. 165 Codice del lavoro |
| Contratto di lavoro con una pluralità di datori di lavoro | Il lavoratore si impegna a fornire le proprie prestazioni ad una pluralità di datori di lavoro:   * con un rapporto societario di partecipazioni reciproche, di settore o di gruppo; * che abbiano delle strutture organizzative comuni; |  | Il contratto deve contenere:  **1)** firma lavoratore e datore di lavoro;  **2)** ragioni di aggiudicazione del contratto;  **3)** oggetto del contratto;  **4)** compenso;  **5)** sede e tempi di lavoro;  **6)** data di inizio del lavoro | È richiesta la forma scritta con le seguenti indicazioni:  **1)** identificazione delle parti ed indicazione dell’attività di lavoro;  **2)** luogo e durata normale del lavoro | Art. 101 Codice del lavoro |
| Contratto di lavoro di durata brevissima |  | **1)** Attività agricola stagionale;  **2)** realizzazione di un evento turistico di durata non superiore a 15 giorni; |  | **1)** Durata massima non superiore a 15 giorni;  **2)** Non può eccedere 70 giorni effettivi nell’anno civile con il medesimo datore di lavoro; | Art.142 del Codice del Lavoro |

**Stato: Portogallo**

**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 di prestazione di servizi | Oggetto del contratto è il risultato del lavoro, intellettuale o manuale | Non c’è subordinazione giuridica. Il dipendente è tenuto a fornire ad altri il frutto del suo lavoro. Utilizza le strategie che ritiene necessarie per il proseguimento dello stesso.  Il contratto di prestazione di servizi può avere diverse modalità:  **1)** contratto a tempo determinato;  **2)** contratto di deposito;  **3)** contratto di fermo;  **4)** contratto di agenzia |  |  | Art. 1154 CC |

\*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: Portogallo**

**Tipologie di contratto speciali**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| *Apprendistato e contratti similari* | In Portogallo l'apprendistato è parte del sistema di formazione di base; non è un contratto di lavoro vero e proprio, ma un contratto di formazione fra l'Istituto di Formazione Professionale e lo studente praticante. | Il contratto di apprendistato non determina in alcun modo una relazione di lavoro subordinata e si completa con la conclusione dell'azione formativa. |  | Il contratto di apprendistato è soggetto a forma scritta, vi possono accedere i giovani, iscritti nelle liste di collocamento, con età inferiore a 25 anni, che hanno concluso e superato il terzo ciclo della scuola primaria e che non possiedono alcuna abilitazione scolastica di livello secondario o equivalente | Decreto legge n. 205/96  Decreto n. 1497/2008 19 dicembre |
| Contratto di lavoro su commissione | Il contratto di lavoro su commissione consente al datore di lavoro di prendere, attraverso nomine provvisorie, lavoro che risponda alle esigenze del business. | Questo regime di lavoro interessa:  1)le posizioni dirigenziali o equivalenti;  2) la direzione in campo amministrativo. | Il contratto deve contenere:  1)Identificazione, firme  2) Posizioni o compiti da espletare.  3) L’esercizio dell’attività dopo la commissione | La cessazione del regime di commissione può essere fatta in qualsiasi momento da ciascuna delle parti con preavviso scritto,(non c’è bisogno di indicare la ragione), con almeno 30 o 60 giorni a seconda della durata del rapporto. | Codice del Lavoro  Legge n. 7 del 12 febbraio 2009 |
| Contratto di prepensionamento | Il prepensionamento si basa su un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore subordinato:  • per aiutare i lavoratori di una certa età (55 anni o più) ad adeguarsi  alle nuove tecnologie e metodologie di lavoro, o  • per aiutare le imprese che si trovano in una situazione economica difficile o contribuire all’attuazione di progetti  di ristrutturazione in alcuni settori. | Il datore di lavoro è responsabile del pagamento della  prestazione di prepensionamento. L’importo è specificato nell’accordo stipulato tra il lavoratore e il datore di lavoro e non può essere inferiore al 25% dell’ultima retribuzione percepita, né superiore a  quest’ultima. | L’accordo scritto deve contenere:  • la data di inizio del prepensionamento;  • l’importo della prestazione di prepensionamento;  • la suddivisione delle ore di lavoro, se queste vengono ridotte;  • l’importo dell’ultima retribuzione percepita. | Il prepensionamento termina:  • se il beneficiario diventa invalido o va in pensione;  • se il lavoratore viene reintegrato nelle sue funzioni;  • alla fine del contratto di lavoro;  • se la prestazione di prepensionamento non è versata o se il versamento viene effettuato con un ritardo superiore ai 30 giorni. | Codice del Lavoro  Legge n. 7 del 12 febbraio 2009 |

**Stato: Portogallo**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| Contratto di tirocinio o stage | In Portogallo lo stage è denominato estágio ed ha come principale obiettivo quello di completare la formazione dei giovani attraverso la realizzazione di un’esperienza pratica di lavoro in azienda. | Il periodo di stage, a seconda del tipo di programma e su autorizzazione dell’ente promotore, può essere di 3-6-9-12 mesi.  I tirocini sono pagati, a seconda del livello di qualificazione dello stagista, fra i 400 e gli 800 euro al mese, a cui si aggiungono i buoni pasto, le spese di viaggio (per alcuni programmi) e l’assicurazione contro gli infortuni. |  | È destinato a giovani qualificati a vari livelli, prevalentemente compresi nella fascia d’età tra i 18 e i 30-35 anni; che soddisfino le seguenti condizioni:  **1)** risiedere legalmente nel Paese;  **2)** essere alle ricerca del primo o di un nuovo lavoro;  **3)** essere iscritti agli uffici per l’impiego da almeno 4 mesi.  Quando i destinatari sono persone disabili, non c’è limite d’età. | Leggi:  n.11003/2008  n. 110-A/2011  n. 886/2010 e  n. 238/2010  n.92 del 2011  n.225-A/2012 |

**[SOMMARIO](#Sommario2)**

**Stato: Portogallo**

**Scheda 4**

**INVESTIRE IN PORTOGALLO**

Avviare un’impresa

A differenza di quanto comunemente percepito, il Portogallo, pur rappresentando un mercato di dimensioni relativamente ridotte (10,5 milioni di abitanti) ha diversi elementi di potenziale interesse per gli operatori economici italiani: una tradizionale affinità culturale tra i due Paesi; il particolare appeal delle produzioni d’eccellenza del *Made in Italy* presso i consumatori portoghesi; una sostanziale vicinanza geografica, favorita dalla contiguità rispetto al mercato spagnolo e dalla presenza di un’estesa rete di trasporto autostradale accompagnata dal recente sviluppo di un sistema portuale integrato. Si tratta di fattori che hanno contribuito alla sostanziale tenuta delle esportazioni italiane verso il Paese iberico, anche nei recenti cicli di recessione che hanno caratterizzato l’economia locale europea.

Per incentivare lo sviluppo del tessuto produttivo nazionale e colmare il tradizionale divario di competitività esistente con i restanti Paesi membri dell’Area Euro, negli ultimi anni è stata data particolare attenzione alle politiche di sostegno e di incentivi agli investimenti che si sostanziano in una riduzione del carico burocratico per le aziende e nella possibilità di accesso ai fondi messi a disposizione dall’Unione Europea. Attualmente in Portogallo è possibile costituire un’impresa in meno di 24 ore, eventualmente anche mediante l’accesso ad una procedura completamente informatizzata. Allo stesso modo, buona parte dei rapporti tra le imprese e la pubblica amministrazione potrà essere gestita attraverso procedure semplificate, con un indubbio recupero in termini di costi e di tempo per gli operatori economici. La tassazione del reddito d’impresa (con alcune eccezioni) è pari al 23% mentre il salario minimo stabilito per legge ammonta a 485 Euro mensili.

Per lavorare o avviare un’attività d’impresa in Portogallo, è indispensabile ottenere un Codice Fiscale portoghese (*“Número de Identificação Fiscal”* o *“Número de Contribuinte”*) che viene rilasciato dall’Agenzia Tributaria portoghese presso gli sportelli abilitati (*“ Serviços de Finanças”*) .

Ogni cittadino italiano che risiede stabilmente all’estero, o che abbia intenzione di risiedervi per un periodo superiore a 12 mesi, deve iscriversi all’Anagrafe degli Italiani residenti all’estero (AIRE). In Portogallo tale iscrizione deve essere formalizzata attraverso la Cancelleria Consolare dell’Ambasciata d’Italia a Lisbona, la quale, dopo aver verificato l’effettiva e permanente residenza dell’interessato in territorio portoghese, provvederà a fare un’apposita comunicazione al Comune italiano competente (di ultima residenza o di origine della famiglia). L’intera modulistica è reperibile on line all’interno del sito internet dell’Ambasciata d’Italia. (www.amblisbona.esteri.it).

Il Portogallo, analogamente a quanto accade ad altri Paesi dell’UE che presentano livello di reddito inferiore alla media europea, beneficia di un’articolata serie d’incentivi fiscali e sostegni finanziari all’attività economica, grazie, in particolare, all’afflusso dei diversi fondi strutturali comunitari (FES, FEDER e Fondi di Coesione) gestiti localmente attraverso il Quadro Nazionale di Riferimento Strategico (“Quadro de Referência Estratégica Nacional” - QREN), ed erogati dagli istituti finanziari convenzionati.

Per un elenco completo e aggiornato delle singole misure d’incentivo adottate nel quadro del QREN e dei bandi di gara aperti alle candidature di singole imprese, consultare le seguenti pagine internet del portale QREN

www.qren.pt > candidaturas > concursos abertos.

Per un elenco dei punti di contatto QREN e degli uffici di gestione dei singoli programmi operativi, consultare la pagina internet www.qren.pt > contactos.

Oltre agli incentivi di carattere finanziario, l’ordinamento portoghese destina ai nuovi investimenti una serie di benefici di natura fiscale, tra cui: **(a)** i benefici fiscali applicabili alla trasmissione (di non residenti), a titolo oneroso, di quote societarie o altri valori mobiliari; **(b)** i benefici fiscali d’incentivo alle società che si insedino in zone meno sviluppate; **(c)** i benefici fiscali destinati ad investimenti in R&S; **(d)** i benefici fiscali concessi alle imprese nell’ambito di una riorganizzazione aziendale; **(e)** i incentivi fiscali alla creazione di impiego ed alla formazione professionale.

Il sostegno all’attività’ economica viene gestito attraverso istituzioni ed agenzie pubbliche, tra le quali occorre segnalare:

Lo **IAPMEI** (*“IAPMEI, I.P. – Agência para a Competitividade e Inovação I.P.”*) (www.iapmei.pt): è un’istituzione che dipende dal Ministero dell’Economia e del Lavoro e rappresenta il principale strumento statale per l’attuazione delle politiche di sostegno alle piccole e medie imprese ed all’innovazione.

Per un elenco completo degli sportelli IAPMEI è possibile consultare la pagina internet www.iapmei.pt > contacte-nos

L’**AICEP** (*“Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal”*) (www.portugalglobal.pt): è l’Agenzia nazionale per l’internazionalizzazione e per l’attrazione degli investimenti esteri.

**Promozione commerciale-**I principali poli fieristici portoghesi sono rappresentati dalla Fiera Internazionale di Lisbona (FIL – www.fil.pt) e dalla Fiera Internazionale di Oporto (EXPONOR - www.exponor.pt) che presentano un ampio calendario di manifestazioni fieristiche settoriali nel corso dell’anno. Informazioni dettagliate sulle modalità di progettazione ed avviamento di investimenti sul territorio potranno essere reperite contattando l’Agenzia per l’attrazione di investimenti AICEP (<www.portugalglobal.pt>) o l’agenzia per la promozione delle PMI, IAPMEI, mentre per informazioni specifiche su determinati settori e comparti economici, si potrebbe rivelare utile contattare le esistenti associazioni di categoria (per un elenco esemplificativo è possibile consultare il portale telematico della Confederazione degli Industriali Portoghesi (CIP – www.cip.org.pt).

***Zone franche*-**In Portogallo esistono due zone franche che godono di un regime agevolato (sotto il profilo amministrativo e fiscale) per favorire l’insediamento delle imprese;

1. la zona franca della Regione Autonoma dell’arcipelago di Madeira, conosciuta altresì con il nome di *“Centro International de Negócios da Madeira”* (CINM) e gestita dalla *“Sociedade de Desenvolvimento da Madeira, S.A.”* (SDM);
2. **(ii)** la zona franca di Santa Maria (Azzorre).

**Aprire una società**

Nell’ordinamento giuridico portoghese, l’avvio delle imprese è disciplinato dal Codice delle Società Commerciali (*“Código das Sociedades Comerciais”* – CSC) adottato con il Decreto Legge n. 262/86 e dopo integrato dalla normativa di settore.

*Principali tipi di società in Portogallo*

Esistono due forme principali di costituzione per le società straniere:

* **Società per azioni** (*“Sociedades Anónimas” )* **(SA)**
* **Società a responsabilità limitata (***“Sociedades por Quotas”)* **(LDA)**

*Caratteristiche di una società per azioni SA*

* E’ il formato standard per le grandi imprese.
* Il capitale sociale minimo è di € 50.000.
* Il numero minimo di azionisti è cinque.
* Contabilità e revisione contabile rigorosi.
* La gestione delle attività societarie è di competenza del Consiglio di Amministrazione che dispone di poteri pieni ed esclusivi di rappresentanza.
* le SA devono distribuire almeno il 50% degli utili annuali distribuibili.

*Caratteristiche di una società a responsabilità limitata LDA*

* E’ il formato più popolare per le piccole e medie imprese.
* Capitale sociale minimo è di € 5.000.
* Il numero minimo di amministratori è due.
* Non ci sono limiti di azionisti esteri
* Le responsabilità sono limitate all’importo investito.

La costituzione di una società commerciale, sia a responsabilità limitata (Lda) che per azioni (SA), prevede essenzialmente i seguenti passaggi operativi:

* **Approvazione della denominazione sociale e oggetto sociale -** La denominazione e l’oggetto sociale della società che s’intende costituire devono essere approvati dal Registro Nazionale delle Persone Giuridiche (*“Registo Nacional de Pessoas Colectivas”* - RNPC).
* **Deposito del capitale sociale -** Di norma, il capitale sociale dovrà essere depositato in Portogallo, presso un’ istituzione bancaria che dovrà emettere un apposito documento dimostrativo. Tale documento potrà essere sostituito da una dichiarazione con cui i soci, all’atto della costituzione, attestano l’avvenuto deposito del capitale sociale.
* **Atto di costituzione della società -** In genere, la costituzione della società è fatta attraverso una scrittura privata firmata dai soci e autenticata da un notaio o da un avvocato, salvo se sia richiesta la forma dell’atto pubblico per il conferimento di beni che fanno il loro ingresso nella società. Nell’atto costitutivo della società dovrà venire adottato lo statuto societario e dovrà procedersi all’elezione degli organi sociali.
* **Registrazione e pubblicità:** La società deve essere registrata presso la *“Conservatória do Registo Comercial”* entro 60 giorni dalla costituzione della

società. Una volta registrata, sarà emessa un’apposita certificazione relativa alla società che ne attesta gli elementi costitutivi. Di recente è stato inoltre costituito un Registro Commerciale bilingue che consente a qualsiasi interessato di accedere per via telematica alle informazioni contenute nel Registro anche in lingua inglese. Conclusa la fase di registrazione, la *Conservatória* procederà alla sua pubblicazione ufficiale nel sito http://publicacoes.mj.pt/.

* **Formalità successive:** La società ed i membri degli organi sociali devono iscriversi presso l’Agenzia Tributaria (*“Serviço de Finanças”*) e l’Istituto di Previdenza Sociale (*“Segurança Social”*). Secondo il tipo di attività realizzate dalla società potranno rendersi necessari altri tipi di formalità amministrative, connesse ad esempio a licenze ed autorizzazioni.

Per semplificare le procedure, sono stati creati sportelli unici per le imprese che svolgono la funzione di centralizzare gli adempimenti amministrativi necessari per la costituzione di una nuova impresa.

Attualmente, i servizi amministrativi a vario titolo connessi all’avvio di un’attività economica comprendono in linea di massima i seguenti interlocutori istituzionali:

* Gli sportelli unici per le imprese (*“Lojas das Empresas”*) che offrono una serie di servizi integrati alle imprese (www.portaldaempresa.pt/cve/pt/lojaempresa/);
* Lo sportello *“Empresa na Hora”* (www.empresanahora.pt);
* La *“Conservatória do Registo Comercial”* che svolge le funzioni di registro delle imprese (http:// www.irn.mj.pt/sections/irn/a\_registral/registo-comercial);
* I competenti uffici municipali (*“Câmara Municipal”*) del territorio ove si intende localizzare la sede dell’attività economica (http://www.portaldaempresa.pt/cve/pt/licenciamentozero/);
* L’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (*“Segurança Social”*) (www.seg-social.pt);
* L’Istituto Nazionale della Proprietà Industriale (INPI) (www.marcasepatentes.pt)
* L’Agenzia Nazionale Tributaria (www.portaldasfinancas.gov.pt).

**Succursali**

Le succursali sono concordemente qualificate dalla dottrina e dalla giurisprudenza portoghese come entità giuridiche non autonome che esercitano in parte o in tutto attività di impresa in qualità di estensione della *“Parent Company”*, di cui dispongono la rappresentanza permanente. La *“Parent Company”* è pertanto considerata responsabile per le obbligazioni assunte dalla succursale, assumendo una responsabilità totale ed illimitata per le attività realizzate da quest’ultima. Le succursali non dispongono di personalità giuridica e di organi sociali propri e la sua amministrazione è generalmente affidata ad un procuratore che dispone di mandato attribuito dalla *“Parent Company”*.

Con l’obiettivo di favorire la costituzione in Portogallo di una succursale di società con sede all’estero, l’ordinamento portoghese prevede due distinti procedimenti che coinvolgono i seguenti enti amministrativi: **(i)** *“Instituto de Registo e Notariado”*; **(ii)** i cosiddetti sportelli *“Sucursal na Hora”* (in genere istituiti presso gli uffici territoriali delle *Conservatórias do Registo Comercial*).

Nel primo caso, il procedimento istitutivo prevede una durata di circa 10 giorni lavorativi; nel secondo caso, è possibile istituire una succursale al momento di presentazione della domanda corredata da tutti i documenti di supporto richiesti (in genere relativi all’esistenza giuridica ed allo statuto della *“Parent Company”* nonché alla legittimità dei rappresentanti richiedenti l’istituzione di una succursale). Per maggiori informazioni è possibili consultare il portale telematico [www.irn.mj.pt](http://www.irn.mj.pt).

**Forme di rappresentanza commerciale**

La scelta delle modalità di ingresso nel mercato portoghese è senz’altro un elemento fondamentale di cui l’impresa deve tenere conto se vuole aumentare le probabilità di successo. Una delle modalità disponibili per le PMI che si affacciano per la prima volta sul mercato locale potrebbe essere l’avvio di un’attività di esportazione diretta. Si tratta di una forma d’ingresso che permette una presenza tendenzialmente stabile nel mercato locale e un controllo sull’immagine, qualità dei prodotti e servizi accessori. I più comuni strumenti dell’esportazione diretta per le PMI che intendono operare nel mercato portoghese sono rappresentati dal ricorso ad agenti o distributori. Per questa ragione vengono illustrate brevemente le caratteristiche principali dei contratti di agenzia, e distribuzione/concessione/ franchising in Portogallo.

**Il contratto di agenzia**

i contratti di agenzia possono risultare vantaggiosi, sia sotto il profilo dei costi per l’impresa esportatrice, sia a causa di un investimento economico iniziale di entità contenuta. Il contratto di agenzia ha ricevuto una specifica disciplina giuridica nell’ordinamento portoghese con il Decreto Legge n. 178/86, dopo modificato dal Decreto Legge n. 118/93, in attuazione della disciplina dell’Unione Europea, definita con la direttiva 86/653/CEE.

Con il contratto di agenzia, l’agente, verso retribuzione, assume stabilmente l’incarico di promuovere per conto di un altro (preponente – *“principal”*) la conclusione di contratti in una determinata area.

L’ordinamento portoghese non prevede la forma scritta obbligatoria per la celebrazione del contratto di agenzia, sebbene ad entrambe le parti contrattuali venga attribuito il diritto irrinunciabile di richiedere la sottoscrizione di documenti relativi alle clausole contrattuali. Il preponente può conferire per iscritto all’agente speciali poteri rappresentativi in modo da consentirgli anche di concludere e perfezionare in nome e per conto del preponente quei contratti di cui sia stato il promotore (*“agente com representação”*). L’agente munito di rappresentanza potrà inoltre procedere alla riscossione dei crediti del preponente.

L’agente deve essere registrato presso gli appositi uffici tributari. Se è una persona fisica, deve inoltre registrarsi presso le competenti ripartizioni della Previdenza Sociale (*“Segurança Social”*).

Salvo patto contrario, il preponente potrà avvalersi di più agenti nella stessa zona o per lo stesso ramo di attività. Viceversa, salvo patto contrario, l’agente non potrà esercitare attività di carattere concorrente per conto proprio o di altri preponenti (*“agente monomandatário”*).

Nell’ordinamento portoghese, il contratto di agenzia può essere a tempo determinato o indeterminato (in assenza di un termine fissato dalle parti in sede di celebrazione del contratto).

Per i contratti a tempo indeterminato la forma tipica di cessazione del contratto è il recesso unilaterale che deve essere comunicato per iscritto all’altra parte con un preavviso stabilito dalla legge in un periodo variabile da uno a tre mesi, a secondo del periodo di vigenza del contratto di agenzia (un anno, due anni o un periodo superiore ai due anni).

La risoluzione del contratto per inadempimento deve essere comunicata in forma scritta entro un mese dalla conoscenza di inadempienze degli obblighi contrattuali della controparte o dalla sopravvenienza di circostanze che pregiudichino o rendano impossibile l’esecuzione del contratto.

**I contratti di distribuzione commerciale**

Nel contratto (*atipico*) di concessione di vendita e distribuzione commerciale, in particolare, si rinvengono alcuni elementi comuni con il contratto di agenzia, quali l’obbligo promozionale del concessionario, la stabilità del rapporto e la posizione di autonomia. Il concessionario, tuttavia, a differenza dell’agente, acquista i prodotti dal concedente e li rivende in nome e per conto proprio (assumendo in tal modo il rischio della commercializzazione), pur essendo tale attività svolta nell’interesse del concedente all’espansione della distribuzione.

Nell’ordinamento portoghese, il contratto di distribuzione non riceve una specifica disciplina e si configura come un contratto quadro da cui sorge un’obbligazione contrattuale complessa: il concedente si obbliga a vendere al concessionario determinati stock di beni per la successiva rivendita alle condizioni concordate. Allo stesso modo, il concessionario si obbliga a celebrare futuri contratti di vendita con terzi acquirenti ed a rispettare alcune clausole riferite all’organizzazione dell’attività di vendita, alla politica commerciale, all’assistenza da offrire al cliente, all’attività di controllo esercitata dal concedente

Il ruolo del concessionario può essere assunto da un’azienda d’*import-export*, un grossista, un rivenditore al dettaglio, un’impresa di distribuzione organizzata. Qualora il contratto sia a tempo indeterminato, potrà essere esercitato il recesso unilaterale da una delle parti previo un congruo preavviso, pena l’obbligo del risarcimento dei danni all’altra parte.

**Il franchising**

Anche il contratto di affiliazione commerciale (*franchising*) è abbastanza radicato in Portogallo, figura che usa in una determinata zona i prodotti, il nome, marca e altri segni distintivi, il *know-how* e altre prestazioni del *franchisor*, verso il pagamento di apposite *royalties* sull’ammontare del fatturato oltre al versamento di un *fee* iniziale.

Al diritto di utilizzazione della marca e degli altri segni distintivi del *franchisor*, si contrappone un’ampia ingerenza di quest’ultimo nell’attività commerciale del *franchisee*, che assume rischi minori associandosi a un’attività già sperimentata con successo.

Il *franchising* non ha una disciplina giuridica specifica nell’ordinamento giuridico portoghese; tuttavia, la licenza di sfruttamento dei diritti di proprietà industriale deve essere stipulata in forma scritta. Per quanto riguarda l’obbligo di non concorrenza a carico del *franchisee*, questo può in principio mantenersi sino al termine della durata del contratto.

[SOMMARIO](#Sommario3)

**Stato: Portogallo**

**Scheda 4**

**I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Sistema contributivo** |  |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
| I regimi e le prestazioni previdenziali (di carattere contributivo e non), sono gestiti dall'**Istituto della previdenza social**e (Instituto da Segurança Social).  L'Istituto è formato da:  -il **Centro nazionale delle pensioni** (Centro Nacional de Pensões), a cui è affidata l'amministrazione nazionale delle prestazioni di lunga durata;  -il **Centro nazionale di protezione contro i rischi professionali** (Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais), responsabile della gestione nazionale delle cure e delle misure di riabilitazione necessarie a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali;  -i **Centri distrettuali di previdenza sociale** (Centros Distritais de Segurança Social, CDSS), competenti per l'erogazione e la gestione delle prestazioni previdenziali. | Il regime portoghese di previdenza sociale si fonda sul principio dell’universalità e consente a tutti gli interessati di accedere alla protezione sociale prevista. Esso comprende tre sistemi: il sistema di protezione sociale del cittadino, il sistema assicurativo previdenziale e il sistema complementare.  **Il primo** sistema mira a garantire ai cittadini i diritti essenziali e le pari opportunità, nonché a promuovere il benessere e la coesione sociale.  Le **assicurazion**i sono finanziate mediante i contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori subordinati e dai datori di lavoro. È prevista l'offerta di alcune prestazioni in denaro volte a sostituire il reddito perso o ridotto in caso di malattia, maternità, paternità e adozione, invalidità, vecchiaia, decesso, infortunio sul lavoro, malattia professionale e disoccupazione.  Questo sistema comprende i regimi seguenti:  -il regime generale di previdenza sociale obbligatorio per i lavoratori subordinati e quelli autonomi;  -il regime facoltativo di previdenza sociale per persone con qualifica professionale non coperte dal regime obbligatorio.  I dipendenti pubblici sono privi della copertura del regime previdenziale generale e gli avvocati sono coperti da regimi speciali con organizzazioni specifiche.  Il **sistema complementare** consiste in:  .-un regime pubblico con iscrizione individuale e facoltativa, volto a fornire prestazioni complementari a quelle previste dal regime generale di previdenza sociale;  -regimi su iniziativa collettiva, facoltativi e rivolti a specifici gruppi di persone (e che includono i regimi complementari professionali);  -regimi su iniziativa collettiva, facoltativi e possono presentarsi sotto forma di risparmio pensionistico, assicurazioni sulla vita o altri tipi di assicurazioni.  L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è obbligatoria sia per le aziende, sia per la maggior parte dei lavoratori autonomi. Viene offerta da compagnie assicurative, soggette alla supervisione del ministero delle Finanze (Ministério das Finanças).  Il datore di lavoro e il lavoratore sono tenuti al versamento dei contributi. Generalmente, il datore di lavoro versa al Centro distrettuale sia la quota a suo carico che quella a carico del lavoratore, la quale viene poi dedotta dalla retribuzione di quest’ultimo. I lavoratori autonomi pagano i contributi di persona.  Possono scegliere di pagare i contributi attraverso il regime obbligatorio (24,5%), che dà la copertura assicurativa base, oppure attraverso il regime più vasto (32,6%), che include anche la copertura per la malattia professionale e altri benefici.  Il finanziamento della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è totalmente a carico del datore di lavoro ed è obbligatorio anche per i lavoratori autonomi.  **Pensioni**   * Dal 2014 l’età pensionabile in Portogallo è i 66 anni di età, in entrambi i sessi, sia per i lavoratori del settore privato, sia per i dipendenti pubblici. A partire dal 2016 cambierà ogni anno, in base all’evoluzione della speranza di vita. Già nel 2016 l’età pensionabile va a 66 anni e 2 mesi, entro il 2019 dovrebbe arrivare a 67 anni. * Si può chiedere ancora il pensionamento prima dei 65 anni, senza penalità, a seconda della lunghezza del contributivo carriera (per ogni anno oltre i 40 di contributi si riduce di 4 mesi l’età di eleggibilità della pensione). * È possibile andare in pensione a 60 anni se si hanno contributi di almeno 40 anni, ma non sarà possibile ottenere il trattamento economico completo. La penalizzazione è dello 0,5% per ogni mese di anticipazione dell’età di pensionamento in vigore in Portogallo. |
| **Sistema fiscale** |  |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
|  | La legge distingue tra imposte sul reddito delle persone fisiche, sul consumo e sulla proprietà. Il carico fiscale deve essere ripartito tra le diverse tipologie di contribuenti: imprese e privati. I principali tributi che compongono il sistema fiscale portoghese sono i seguenti: -  Tassa sul reddito delle società - Corporate Income Tax (IRC); -  Regime di Ammortamento; -  Imposta sul reddito delle persone fisiche - Personal Income Tax (IRS); -  Imposta sul Valore Aggiunto (IVA); -  Tassa comunale sul trasferimento dei beni (IMT); -  Supplemento comunale; -  Tassa comunale sulla proprietà - Municipal Property Tax (IMI); -  Imposta sul valore aggiunto sulle transazioni con l'UE (RITI); -  Imposte di bollo; -  Imposte di consumo speciali (IEC); -  Tassa sui veicoli (ISV).  **La tassazione delle persone fisiche residenti** L’Irs incide sul reddito complessivo delle persone fisiche fiscalmente residenti in Portogallo. Sono soggette a imposta le seguenti categorie di reddito:   * da lavoro dipendente (categoria A); * aziendali e professionali (categoria B); * da capitale (categoria E); * da locazione (categoria F); * aumenti di capitale netto (categoria G); * pensioni (categoria H).   Le aliquote dell*’*IRS sono progressive e variano da un minimo dell’14,5% (per redditi imponibili fino a 7.000 euro) a un massimo del 48% (per redditi imponibili annui superiori agli 80mila euro.   **La tassazione delle persone giuridiche** L'imposizione dei redditi societari è disciplinata dal codice dell'imposta sui redditi delle persone giuridiche del 1998 e successive modifiche. L’imposta si applica anche alle aziende pubbliche, alle cooperative e le organizzazioni non-profit sui profitti reali, come indicato dai conti. Nel caso di una società estera che scelga di operare in Portogallo tramite una filiale, è applicato il concetto di "stabile organizzazione" di cui all'articolo 5 del codice IRC. Una stabile organizzazione è definita come qualsiasi presenza fisica o rappresentanza permanente utilizzate per l'esercizio di un'attività commerciale, industriale o agricola. Tali istituzioni sono soggette al regime fiscale relativo alle imprese nazionali.  L’aliquota generale dell’IRC ammonta al 23% (21% nel 2015), con eccezione dei primi 15mila euro che sono tassati con l’aliquota del 17%, sia per i contribuenti residenti sia per i non residenti che, nell’ambito del territorio portoghese, esercitino un’attività d’impresa di carattere stabile  **L'imposta sul valore aggiunto** La base imponibile dell'Iva (Imposto sobre o valor acrescentado) è rappresentata dal totale dei corrispettivi pattuiti per tutte le cessioni di beni effettuate e per tutte le prestazioni di servizi effettuate.  Tenute al pagamento dell'imposta sono tutte le persone fisiche e giuridiche che esercitano in Portogallo un'attività commerciale, industriale o professionale in maniera autonoma.  Le aliquote Iva applicabili nel territorio portoghese sono cosi suddivise:   * -23%, aliquota standard, applicabile a tutte le altre transazioni e tutte le tipologie di beni e servizi; * -13% applicabile principalmente alle prestazioni di servizi nel settore della ristorazione, al caffè, alcuni vini, piante ornamentali e fiori, attrezzature per l'agricoltura o per l'uso delle energie rinnovabili, petrolio e gasolio, olio combustibile; * -6% applicabile a generi alimentari considerati di prima necessità, alla fornitura di acqua, ad alcuni farmaci e prodotti medicali, alle case di nuova costruzione, ai prodotti editoriali, nonché al servizio di trasporto pubblico. |
|  | **Eventuali regimi contributivi, speciali o agevolazioni**  Le società e gli enti che non abbiano sede né direzione effettiva in Portogallo sono soggetti all’*IRC* solo per i redditi percepiti nel Paese. I pagamenti effettuati a persone fisiche o giuridiche non residenti in Portogallo sono, in linea generale, soggetti ad una ritenzione alla fonte secondo aliquote stabilite dalla legislazione portoghese. (aliquota di base: 25%) |

[SOMMARIO](#Sommario4)

**Stato: Portogallo**

**Scheda 5**

**Siti di possibile consultazione**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nome del sito** | **Contenuto** | **Lingua** |
| [www.cgtp.pt/index.php](http://www.cgtp.pt/index.php) | Confederazione dei lavoratori portoghesi. (sindacato) Si trovano informazioni specifiche per i lavoratori: una guida dei diritti dei lavoratori, una guida dei diritti delle donne, i contatti collettivi, collegamenti, notizie, eventi e altro. | Portoghese |
| [www.dgfv.min-edu.pt/index1.htm](http://www.dgfv.min-edu.pt/index1.htm) | Dipartimento generale per l’istruzione e la formazione professionale. Si trovano informazioni riguardanti il riconoscimento delle qualifiche. | Portoghese |
| [www.cgtp.pt/interjovem/guiadireitos/indice.htm](http://www.cgtp.pt/interjovem/guiadireitos/indice.htm) | Link del sito del sindacato CGTP-IN; Guida dei diritti al lavoro del giovane lavoratore. In questo sito si trovano informazioni riguardanti: i contratti di lavoro, diritti e doveri dei lavoratori, statuto di studente e lavoratore. | Portoghese |
| [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt) | E’ il sito dell’Ispettorato del lavoro. Vi sii possono trovare informazioni riguardo l’ispezione e le condizioni di lavoro. | Portoghese |
| [www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx](http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx) | Istituto per l’occupazione e la formazione professionale. Questo è il sito del servizio per l’occupazione portoghese dove si possono trovare: offerte di lavoro certificati professionali, statistiche, programmi, pubblicazioni, leggi e notizie. | Tutte le lingue |
| [www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt) | Ministero per la sicurezza sociale e il lavoro. Si trovano informazioni sul lavoro, occupazione e formazione professionale. | Portoghese, Inglese |
| [www.portaldocidadao.pt](http://www.portaldocidadao.pt) | Portale portoghese della Pubblica Amministrazione. Fornisce informazioni sui diritti del lavoro: condizioni, salari, stato sociale, previdenza sociale. | Portoghese, Inglese, Spagnolo |
| [www.portugal.gov.pt](http://www.portugal.gov.pt) | E’ il sito del Ministero della solidarietà, del lavoro e della previdenza sociale. Contiene utili informazioni sul mercato del lavoro | Portoghese, Inglese |
| <http://www.seg-social.pt> | Il sito dà informazioni sulla previdenza sociale, lo stato sociale, le indennità di disoccupazione ed altro | Portoghese  E’ possibile la traduzione in Italiano |
| [www.ugt.pt](http://www.ugt.pt) | Sito del sindacato Unione Generale dei lavoratori(UGT). Vi si trovano molte informazioni utili su tutte le tematiche del lavoro | Portoghese  E’ possibile la traduzione in Italiano |
| [www.ccitalia.pt](http://www.ccitalia.pt) | E’ il sito della Camera di commercio italiana per il Portogallo. Vi si trovano informazioni utili per conoscere servizi e attività per lo sviluppo dei rapporti economico-commerciali bilaterali Italia - Portogallo | Italiano |
| [www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt) | E’ il sito dell’Associazione imprenditoriale CIP. Vi si trovano notizie su: affari sociali e del lavoro, affari economici, affari internazionali, Unione Europea. | Portoghese  E’ possibile la traduzione in Italiano |
| [www.amblisbona.esteri.it](http://www.amblisbona.esteri.it) | E’ il sito dell’Ambasciata italiana a Lisbona. Vi si trovano molte informazioni utili per chi ha intenzione di trasferirsi in Portogallo. | Italiano |

[SOMMARIO](#Sommario5)