**I contratti di lavoro**

**STATO: SVEZIA**

**Stato: Svezia**

**Stato: Svezia**



**Stato: Svezia**

**SOMMARIO**

 [Scheda 1](#Scheda1) [Scheda2](#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)](#Scheda3) [Scheda 4](#Scheda4)

**Il sistema contributivo e fiscale in vigore**

* Il sistema contributivo
* Il sistema fiscale

**Investire in Svezia**

* Aprire una società

 [Scheda 5](#Scheda5)

**Siti di possibile consultazione**

**Stato: Svezia**

**Scheda 1**

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

**Organizzazioni pubbliche**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione**  | **Sede** | **Contatti** |
| Ministero delle imprese e dell’innovazione | Il Ministero delle imprese e dell'innovazione è responsabile per le questioni relative 1) allo sviluppo urbano,2) alle imprese di proprietà statale,3) alla tecnologia dell'informazione, 4) alla politica industriale,5) agli affari rurali, 6) alla crescita regionale,7) alle questioni relative alle infrastrutture. | * Rosenbad 4

SE 103 33 Stockholm | Tel. +46 8 405 10 00[www.government.se](http://www.government.se) |
| Ministero del lavoro | Si interessa di1) mercato del lavoro;2) inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;3) diritto del lavoro e ambiente di lavoro;4) disoccupazione; | * **Government Offices**Street address: Rosenbad 4Postal address: SE 103 33 Stockholm
 | Tel. +46 8 405 10 00Sul sito<http://www.government.se>Si possono trovare gli indirizzi e-mail dei vari uffici |
| **Arbetsmiljöverket**Ispettorato del lavoro  | È un’autorità dipendente dal governo e dal parlamento. La sua funzione principale è quella di verificare che le leggi nell’ambiente di lavoro vengano rispettate. Obiettivi:1) ridurre i rischi di malattie e incidenti nella vita lavorativa;2) promuovere la cooperazione tra le parti sociali nell’ambiente di lavoro;3) diffondere informazioni sull’ambiente di lavoro. | * Lindhagensgatan 133

112 79 Stockholm | Tel.+46 (0)10-730 90 00E-mail: arbetsmiljoverket@av.se[www.av.se](http://www.av.se) |
| [Arbetsförmedlingen](http://www.arbetsformedlingen.se/)(Servizio pubblico per l’impiego) | È un ente pubblico nazionale con 320 uffici di collocamento locali, che coprono tutto il territorio nazionale. La funzione è quella di facilitare l’incontro tra chi cerca lavoro e i datori di lavoro e garantire l’assicurazione contro la disoccupazione. | * Besöksadress: Hälsingegatan 38, Stockholm Postadress: 113 99 Stockholm
 | Tel. 0771-60 00 00Fax. 08-508 801 99[www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se) |
| BUSINESS SWEDENThe Swedish Trade & Invest Council | E’ un ente governativo di supporto per affari e investimenti in Svezia | BUSINESS SWEDENSE-StoccolmaPostal address: Box 240, 10124 StockholmVisitor address: World Trade CenterKlarabergsviadukten 70, 11164 Stockholm | Tel. +46 8 588 660 00 centralinoFax: 08-588 661 90 Email: info@business-sweden.se <http://www.business-sweden.se> |
| [TillväxtverSket](http://www.tillvaxtverket.se/)  | E’ l 'Agenzia svedese per la crescita economica e regionale, un ente governativo nazionale, con il compito di promuovere l'imprenditorialità e la crescita regionale. La sua missione è quella di rafforzare la competitività delle imprese svedesi. Si rivolge alle piccole e medie imprese (PMI) o ai futuri imprenditori per migliorare il quadro generale per fare affari.  | * Västgötagatan 5, Stoccolma (metropolitana Medborgarplatsen)

Godsmottagning: 118 27 118 27 | Tel. 08-681 91 00**E-mail**: tillvaxtverket@tillvaxtverket.se[www.**tillvaxtverket**.se](http://www.tillvaxtverket.se) |
| Migrationsverket(Agenzia nazionale per l’immigrazione) | E’ l’autorità di riferimento per coloro che vogliono prendere residenza in Svezia. |  | Tel. +46 771 235 235<http://www.migrationsverket.se>Entrando nel sito si può inviare direttamente una mail in inglese |
| Camera di Commercio Italo-Svedese | Si occupa di: 1) favorire la crescita del commercio tra Italia e Svezia.2) offrire servizi di consulenza ad imprese e organizzazioni. | * Camera di Commercio Italiana per la SveziaErik Dahlbergsallén 15SE-115 20 Stoccolma
 | Tel. +46 (0) 8-6112540Tel. +46 (0)8 54567100Fax. +46 (0)8 6600505 E-mail: info.stockholm@esteri.it[www.italchamber.se](http://www.italchamber.se) |
| Ambasciata d’Italia a Stoccolma  | Oltre ai normali servizi consolari, vengono fornite informazioni su come aprire un’impresa in Svezia. | * **Ambasciata d'Italia a Stoccolma**Oakhill - DjurgårdenDjurgårdsvägen 174115 21 Stockholm
 | Tel. +46 (0)8 54567100fax. +46 (0)8 6600505info.stockholm@esteri.it[www.ambstoccolma.esteri.it](http://www.ambstoccolma.esteri.it) |
| Ambasciata di Svezia a Roma |  Sul sito ufficiale si trovano moltissime informazioni e link utili per chi intende studiare, lavorare e vivere in Svezia e per chi vuole aprire un’attività imprenditoriale | Piazza Rio de Janeiro 3RomaIndirizzo postaleAmbasciata di SveziaPiazza Rio de Janeiro 300161 ROMA RMItalia Telefono, fax, email:Tel: +39 06 44194100Fax: +39 06 44194760+39 06 44194761+39 0644194762 | [www.swedenabroad.com](http://www.swedenabroad.com)Piazza Rio de Janeiro 3RomaTelefono, fax, email:Tel: +39 06 44194100Fax: +39 06 44194760+39 06 44194761+39 0644194762Email: ambassaden.rom@gov.se |
| EURES SVEZIA  | EURES (EURopeanEmploymentServices) 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). | **Consulenti Eures*** Magnus Adolfsson

ArbetsförmedlingenBox 423SE - 90109 - UmeåSveziaLingue di contatto: Inglese, Svedese.* Arne Arvidsson

Box 173SE-461 24 - TrollhättanSveziaLingue di contatto: Inglese, Tedesco.* Elisabeth Andersson

ArbetsförmedlingenBox 237SE-651 06 - KarlstadSvezia Lingue di contatto: Inglese.  | Tel. +46 46104860069E-mail: eures@arbetsformedlingen.seE-mail: arne.arvidsson@arbetsformedlingen.seTel. 00000 46 10 486 05 16Fax. 00000 46 54 19 67 01<https://ec.europa.eu> |

**Stato: Svezia**

**Organizzazioni sindacali dei lavoratori**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione**  | **Sede** | **Contatti** |
| [Landsorganisationen i Sverige (LO)](http://www.lo.se/)Confederazione svedese dei sindacati  | È una Federazione tra 14 sindacati svedesi, la più grande del paese. Si interessa di:1) contratti di lavoro;2) migrazione;3) contributi pensionistici;4) formazione dei dipendenti;5) forme di occupazione; | * Land Associazione in Svezia - Barnhusgatan 18,105 53 Stockholm
 | Tel. 08-796 25 00 Fax. 08-796 25 17 E-mail: info@lo.se [www.lo.se](http://www.lo.se) |
| [TCO - Tjänstemännens Centralorganisation](http://www.tco.se/) (Confederazione svedese dei lavoratori) | Organizzazione centrale politicamente indipendente che riunisce diversi sindacati(16) dei cosiddetti colletti bianchi, funzionarie impiegati, sia del settore pubblico che privato. Si occupa di: 1) sicurezza sul lavoro; 2) economia;3) pari opportunità;4) integrazione;5) welfare e sicurezza sociale;6) educazione e ricerca. | * Linnégatan 14 **Postadress:** TCO, 114 94 Stockholm TCO, 114 94 Stockholm
 | Tel. 08-782 91 00 Fax: 08-663 75 20Fax: 08-663 75 20eE-post: info@tco.se-mail: info@tco.se[www.tco.se](http://www.tco.se) |
| [Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)](http://www.saco.se/)(Confederazione svedese delle Associazioni professionali) | Sindacato degli accademici (architetti, bibliotecari, economisti, ingegneri, avvocati, medici, insegnanti e scienziati). Ha la funzione di tutelare gli interessi dei suoi membri tra cui stipendi, occupazione e forme speciali di lavoro. | * Box 2206 103 15 Stockholm103 15 Stockholm
 | Tel.:08-613 48 00Fax: 08-24 77 01Fax. 08-24 77 01E-post:kansli@saco.seE-mail: kansli@saco.se[www.saco.se](http://www.saco.se) |

**Stato: Svezia**

**Organizzazioni datori di lavoro**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione**  | **Sede** | **Contatti** |
| [Teknikföretagen](http://www.teknikforetagen.se/) | Engineering Industries è una delle organizzazioni più grandi di datori di lavoro con 3 800 aziende associate che rappresentano un terzo delle esportazioni della Svezia. Le funzioni sono:1) promuovere la competitività dei soci;2) dare alle aziende associate le migliori condizioni di concorrenza. | * Engineering Industries Main Street 5Box 5510 Box 5510114 85 Stockholm 114 85 Stockholm
 | Tel. 08-782 09 20Fax. 08-782 08 80e-mail: medlem@teknikforetagen.se[www.teknikforetagen.se](http://www.teknikforetagen.se) |
| [Svenskt Näringsliv](http://www.svensktnaringsliv.se/) (Confederazione delle imprese svedesi) | È un’organizzazione di datori di lavoro che rappresenta aziende private in Svezia e che raccoglie tutte le imprese con oltre 50 dipendenti.Si interessa di:1) legge sul lavoro;2) stipendi;3) tasse;4) ricerca;5) educazione. | * Sede centrale**Postadress**

 indirizzo postale Svenskt Näringsliv Enterprise svedese 114 82 Stockholm114 82 Stockholm | Tel. 08-553430 00Si può contattare direttamente dal sito.[www.**svenskt**naringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se) |
| [Industriarbetarna](http://www.industriarbetsgivarna.se/) | È un organizzazione di datori di lavoro nei settori dell’acciaio, costruttori di macchine, officine meccaniche, società di servizi industriali e noleggio attrezzature. | * Kungsträdgårdsgatan 10, Box 1721, 111 87 Stockholm, Sweden
 | Tel. 08-762 67 70 E-mail: info@industriarbetsgivarna.se [www.industriarbetsgivarna.se](http://www.industriarbetsgivarna.se) |
| *Sveriges Kommuner och landsting,**SKL**(Associazione svedese della autorità locali e regionali)* | Rappresenta gli interessi governativi nel campo delle relazioni di lavoro, di 290 comuni, 18 consigli territoriali e due regioni.  | * Besök**:** Hornsgatan 20, Stockholm
* Post: Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 STOCKHOLM
* Gods: Söder Mälarstrand 1-11, 118 20 STOCKHOLM
 | Tel.: 08-452 70 00E- mail: info@skl.se<http://skl.se/> |
| Arbetsgivarverket(Agenzia per leimprese governative svedesi) | A partire dal 1994 è responsabile delle politiche di gestione del personale nel settore pubblico a livello nazionale. |  | Tel.08-700 13 00 (vx)Fax:010-150 55 51E- mail: registrator@arbetsgivarverket.se<http://www.arbetsgivarverket.se> |

**Stato: Svezia**

**Liberi professionisti**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chi sono?** | **Compiti e funzioni** | **Ruolo economico e sociale**  |
| **Avvocati**  | Alcuni avvocati sono specializzati in diritto del lavoro. Si interessano di alcuni temi, quali:1) diritto del lavoro e datori di lavoro;2) sostegno alle organizzazioni dei datori di lavoro;3) risoluzione delle controversie;4) amministrazione del personale;5) consulenza e assistenza nelle relazioni e nei rapporti aziendali. |  |

[SOMMARIO](#Sommario1)

**Stato: Svezia**

**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* | È la forma più comune di lavoro. È una posizione permanente, un’occupazione stabile. | 1) Prima ci deve essere un **periodo di prova** che può durare un massimo di 6 mesi. 2) Il periodo di prova può essere interrotto, senza motivazione, salvo diverso accordo.3) Il periodo di prova non può essere utilizzato per l’impiego temporaneo. | Il contratto deve contenere almeno:1) nome, indirizzo del dipendente e del datore di lavoro.2) descrizione del lavoro che dovrà svolgere il dipendente;3) orario di lavoro;4) ferie. | 1) Deve avere forma scritta;2) Orario di lavoro normale: 40 ore settimanali (e fino a un massimo di 48, a causa della natura dell’attività, ma per non più di 4 settimane.3) Il lavoro straordinario non può superare le 200 ore annue4) una recente legge, però, permette di sperimentare l’orario di lavoro a 6 ore giornaliere e non a 8 e a 30 ore settimanali5) età minima per il lavoro: 18 anni.6) il datore di lavoro deve fornire informazioni scritte al dipendente sulle condizioni di lavoro entro un mese dall’inizio del lavoro | 1) Las – Legge svedese sulla tutela del rapporto di lavoro (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro) - 1974Legge sull’orario di lavoro SFS 1982/673 con modifiche del 2013 |
| *Contratto a tempo determinato* | Significa che il termine dell’occupazione è determinato in anticipo. Il lavoro i conclude alla scadenza del contratto. | Durata massima:

|  |
| --- |
| 2 anni in un arco temporale di 5 anni; ai fini di questo computo, non sono cumulabili i periodi del lavoro a termine riconducibili alle diverse ipotesi in cui il ricorso al lavoro a termine è consentito.  |

 |  | 1) Una risoluzione anticipata può avvenire solo se una delle parti ha commesso una grave violazione del contratto.2) Il datore di lavoro deve comunque entro e non oltre un mese prima della scadenza del contratto informare il dipendente che l'occupazione terminerà, se il lavoratore è stato impiegato per un totale di più di 12 mesi negli ultimi tre anni.3) Deve avere forma scritta.4) non ci possono essere discriminazioni circa salari e condizioni di lavoro rispetto ai lavoratore a tempo pieno | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)Legge sul divieto di discriminazione dei dipendenti part-time e a tempo determinato SFS 2002/293 |
| *Contratto a tempo parziale*  | Riguarda il caso in cui il tempo di lavoro normale è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno. | Viene utilizzato:1) nel settore dell’industria d’abbigliamento.2) da coloro che hanno bambini piccoli fino agli 8 anni;3) soprattutto dalle donne; | Il contratto deve contenere almeno:1) nome, indirizzo del dipendente e del datore di lavoro.2) descrizione del lavoro che dovrà svolgere il dipendente;3) orario di lavoro;4) ferie. | Svantaggi: 1) Minor opportunità di carriera 2) È un contratto che prevede stessi diritti e stesse regole dei contratti tipici, ma che comporta difficoltà a soddisfare i requisiti minimi per il sussidio di disoccupazione, soprattutto nel caso di un tempo di lavoro inferiore al 50%  | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)Legge sul divieto di discriminazione dei dipendenti part-time e a tempo determinato SFS 2002/293 |
| *Somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato* | Il contratto di somministrazione è un normale contratto di lavoro subordinato stipulato tra il prestatore di lavoro e il somministratore. | 1) La somministrazione può essere conclusa anche nel settore pubblico.2) Se il contratto è a tempo determinato, la durata massima è di 12 mesi (estensibile in alcuni casi fino a 18 mesi).3) Il lavoratore ha diritto di percepire la retribuzione per il solo periodo della missione; non sono previste indennità di fine missione, di precarietà o di disponibilità.4) Il lavoratore in somministrazione ha diritto al trattamento retributivo ed all’assicurazione contro infortuni e malattia. | Il contratto deve contenere almeno: 1) nome del lavoratore;2) durata del lavoro;3) stipendio;  | 1) L’Agenzia non può inviare in missione presso un’impresa utilizzatrice un lavoratore che sia stato alle dipendenze dell’impresa nei 6 mesi precedenti.2) Non sono previste limitazioni in ordine al settore di attività dell’utilizzatore.3) Non è previsto l’obbligo della forma scritta.4) Sono vietate clausole che impediscano l’assunzione del lavoratore alle dirette dipendenze dell’impresa utilizzatrice.6) Le agenzie non possono esigere, accordare, ricevere un compenso dal lavoratore in cambio di una proposta di lavoro.Il somministratore:- è responsabile del pagamento del trattamento retributivo e contributivo nonché delle misure idonee ad assicurare la necessaria competenza professionale al lavoratore in somministrazione.L’utilizzatore:- è responsabile delle misure idonee a prevenire rischi sul luogo di lavoro in relazione alla mansione da svolgere, oltre ad essere titolare del potere direttivo e di controllo. | 1) Legge del 1884, che ha introdotto l’obbligo di autorizzazione pubblica per l’esercizio dell’attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro;2) Legge del 1935, che ha istituito il monopolio pubblico delle attività di collocamento e ha soppresso le agenzie private di intermediazione.3) legge n. 746 del 1991, che ha legalizzato la somministrazione di manodopera;4) Legge n. 440 del 1993 (Om privat arbetsformediling och uthyrning avarbetskraft - Private Job Placement and Hiring-out of Labour Act), che ha abolito il monopolio pubblico del collocamento e stabilito la liberalizzazione e deregolamentazione delle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.Legge per l’assunzione temporanea dei lavoratori tramite agenzie interinali sfs 2012/852 |
| *Lavoro a chiamata* |  | 1) Questo contratto è molto diffuso ma ha minor protezione sociale. 2) Questo contratto non è coperto dagli accordi collettivi, non segue uno schema di lavoro, non dà la possibilità di pianificare la propria settimana e spesso neanche la propria giornata e non porta praticamente mai ad un impiego a durata indeterminata.3) Un contratto a chiamata in Svezia prevede spesso la chiamata tramite sms e la completa disponibilità da parte del lavoratore.4) Questo contratto è diffuso soprattutto tra donne giovani 5) Il lavoro a chiamata è molto diffuso nell’industria e nel commercio  |  | 1) Il contratto a chiamata è particolarmente svantaggioso sul piano della protezione sociale poiché non dà diritto a congedi in caso di malattia, né alle ferie retribuite. |  |
| *Contratto ad ore*  |  | 1) Questo contratto non è coperto dagli accordi collettivi, non segue uno schema di lavoro, non dà la possibilità di pianificare la propria settimana, e spesso neanche la propria giornata e non porta praticamente mai ad un impiego a durata indeterminata. |  |  |  |
| *Telelavoro* | Consiste nello svolgere il lavoro per una percentuale di tempo significativa in un luogo diverso da quello del datore di lavoro o del posto di lavoro tradizionale, utilizzando le tecnologie informatiche. |  | Il contratto deve contenere almeno:1) nome, indirizzo del dipendente e del datore di lavoro.2) descrizione del lavoro che dovrà svolgere il dipendente;3) orario di lavoro;4) ferie. | 1) Deve avere forma scritta.Vantaggi e Svantaggi.1) Lo sviluppo delle tecnologie ha reso più facile lavorare a distanza. Per chi vive lontano dai posti di lavoro, può essere vantaggioso. Ciò consente di risparmiare tempo e denaro.2) Una difficoltà con il lavoro da casa è che non si riesca più a fare una distinzione tra lavoro e tempo libero. | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro) |

**Stato: Svezia**

**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 occasionale* |  | Utilizzato per brevi periodi di lavoro come ad esempio la sostituzione temporanea nei lavori agricoli. |  | 1) Non può durare più di 3 mesi; |  |

\*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: Svezia**

**Tipologie di contratto speciali**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| **Lavoro temporaneo o provvisorio** |
| Generale temporaneo | È una forma di lavoro provvisorio | 1) Il datore di lavoro non ha alcun obbligo di comunicare le ragioni per la forma di occupazione.2) Questa forma di lavoro non viene conteggiata nel calcolo di anzianità.  |  | 1) Deve avere forma scritta;2) può avere una durata massima di 2 anni; | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)2) contratti collettivi |
| Contratto di prova  | Il periodo di prova ha lo scopo di permettere ai datori di lavoro di valutare la competenze e le capacità del lavoratore. | 1) Se si ha intenzione di non far continuare il lavoro dopo il periodo di prova, bisogna avvisare il dipendente con almeno 2 settimane di preavviso, altrimenti il datore di lavoro deve dare un’indennità pari alla retribuzione di 2 settimane. |  | 1) Deve avere forma scritta;2) il periodo di prova non può superare i 6 mesi;3) il periodo di prova può essere interrotto, senza motivazione, salvo diverso accordo.4) Non è lecito terminare un periodo di prova per ragioni discriminatorie. | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)2) contratti collettivi |
| Lavori stagionali | I lavoratori stagionali svolgono le loro mansioni in alcuni periodi dell’anno.  | 1) Il lavoro stagionale viene utilizzato soprattutto nei settori:* della selvicoltura;
* del turismo;
* dell’orticoltura;
* dell’agricoltura.
 |  | 1) Deve avere forma scritta;2) Chiunque è stato impiegato per la stagione almeno sei mesi nel corso degli ultimi due anni ha diritto preferenziale al nuovo lavoro stagionale l’anno successivo. | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)2) contratti collettivi |
|  Contratto di sostituzione  | Utilizzato per sostituire un individuo in assente per: malattia, vacanza, congedo parentale, studi. Può anche essere utilizzato per coprire un posto vacante e poi permettere al lavoratore di essere assunto in modo permanente. |  |  | 1) Deve avere forma scritta;2) Il sostituto può essere impiegato per un periodo massimo complessivo di 24 mesi nel corso di un periodo di 5 anni, dopo di che il contratto di lavoro converte automaticamente in un contratto a tempo indeterminato | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)2) contratti collettivi |
| Contratto di assunzione dopo i 67 anni | In Svezia non esiste una vera e propria età pensionabile anche se molti scelgono di andare in pensione solo a 67 anni. |  |  | 1) Deve avere forma scritta;2) può essere utilizzato solo per periodi limitati. | 1) Las (legge di protezione dell'occupazione generale del sistema di sicurezza sociale e delle regole del mercato del lavoro)2) contratti collettivi |

**Stato: Svezia**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione**  | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto**  | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| Apprendistato | L’introduzione dell’apprendistato come metodo per attuare l’alternanza scuola lavoro è molto recente nel sistema educativo svedese. Viene introdotto nell’ordinamento svedese per la prima volta nel marzo del 1997, ma solo ultimamente sono state introdotte norme applicative.Esistono 2 tipi di apprendistato: 1) Apprendistato ginnasiale (*Gymnasial larlingsutbilding*): la sperimentazione è iniziata nel 2008 e dall’anno scolastico 2011/2012 è stato introdotto in tutti i programmi formativi come alternativa al percorso tradizionale.2) Apprendistato di introduzione (*Yrkesiintroduktionsanstallning*): è il nuovo modello di apprendistato introdotto nel 2014 Questa nuova tipologia di apprendistato si sorregge grazie alle integrazioni salariali predisposte per i datori di lavoro che vorranno assumere giovani apprendisti.  | 1) La componente formativa dovrà essere del 15% delle ore complessive. |

|  |
| --- |
|  |

 | 1) La retribuzione, non sempre prevista, è lasciata alla contrattazione tra impresa ed individuo. L’apprendista dovrà percepire almeno il 75% del salario minimo stabilito dai contratti collettivi di settore.2) L’apprendistato può durare fino ad un massimo di 3 anni. | 1) Employment Protection Act (SFS no. 20110/800 ultima modifica del 12/05/20082) Education Act (SFS. no. 2010/800 ultima modifica del 23/06/2010.3) Annual Leave Act (SFS. no. 1977:480 ultima modifica del 19/06/2013.  |

La Svezia sperimenta la giornata lavorativa di 6 ore. L’obiettivo è quello di ridurre la giornata lavorativa di molti impiegati in settori pubblici con l'obiettivo di migliorare il rapporto lavoro-vita privata e di rendere i lavoratori più produttivi. La sperimentazione prevede che i dipendenti continuino a percepire lo stipendio pieno pur lavorando due ore in meno. E per poter garantire gli stessi servizi è necessario aumentare il numero di lavoratori.

[SOMMARIO](#Sommario2)

**Stato: Svezia**

**Scheda 3**

**APRIRE UNA SOCIETÀ IN SVEZIA**

La Svezia è uno dei paesi europei più neutrali e più stabili, per questo gode di una sicurezza e prosperità finanziaria. Infatti avendo un’economia stabile e orientata verso il commercio estero, la scelta di aprire una società in Svezia è molto allettante.

Per l’apertura di un’attività commerciale in Svezia da parte di uno straniero è richiesta innanzitutto la registrazione della persona presso il locale Ufficio delle Tasse (Skatteverket). Una volta ottenuto il proprio numero identificativo (personnummer), una sorta di “codice fiscale svedese”, si potrà procedere alla registrazione della ditta nella forma prescelta presso l’ente competente: Ufficio Registro Società (Bolagsverket).

I cittadini dell’UE possono intraprendere attività lavorativa senza restrizione, tuttavia dopo tre mesi occorre ottenere il permesso di soggiorno rivolgendosi all’Ente Nazionale Svedese per l’Immigrazione (Migrationverket). Se l’attività è gestita dall’estero occorre un indirizzo in Svezia per la ricezione di comunicazioni ufficiali (fiscali, ecc.).

Bisogna decidere che società utilizzare:

1. Società a responsabilità limitata;
2. Società per Azioni;
3. Filiale di una società straniera;
4. Partnership;
5. Socio Unico.

CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA

Costituire una società a responsabilità limitata, o acquisirne una già esistente, è il modo più diffuso per una società estera che decide di svolgere attività d’impresa in Svezia. Il capitale minimo della Società a responsabilità limitata è di 50.000 corone svedesi (SEK) e quello di una società per azioni (**Publik Aktiebolaget-AB publ**) è di 500.000 SEK.

CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ PER AZIONI

Essa è la forma più frequente di società per le imprese di ogni dimensione. La società diventa una persona giuridica in seguito all’iscrizione nel registro delle imprese presso la sezione dell’Ufficio Registro Società (*Bolagsverket*)

* Formato standard per le grandi imprese
* Il capitale sociale minimo è di SEK 500.000 (€ 53.568)
* Il consiglio di amministrazione deve avere almeno tre membri
* L’ amministratore delegato e il 50% del consiglio di amministrazione deve essere residente nell’Area Economica Europea

CARATTERISTICHE DI UNA FILIALE

La filiale resta parte della società estera e, operando come divisione della società madre, non ha capitale proprio. La società a responsabilità limitata e la filiale sono soggette a regime fiscale simile, ma godono di benefici fiscali diversi. Sia la società a responsabilità limitata che la filiale devono essere registrate presso l’Ufficio svedese di registrazione delle imprese ([Bolagsverket](http://www.bolagsverket.se/)) e l’Agenzia delle tasse ([Skatteverket](http://www.skatteverket.se/)). Le banche e le istituzioni finanziarie devono essere autorizzate e registrate presso l’Autorità di Supervisone Finanziaria svedese ([Finansinspektionen](http://www.fi.se/Folder-EN/Startpage/)).

PARTNERSHIP

Ci sono due tipi di partership nel diritto societario svedese. La general partnership è un rapporto commerciale tra due o più persone e, anche se la partnership può essere un soggetto giuridico a sé stante, i partner sono personalmente responsabili, congiuntamente e disgiuntamente. Con la limited partnership, tuttavia, vi è sempre almeno un socio a responsabilità limitata, così come di un partner con responsabilità illimitata per tutti i debiti.

SOCIO UNICO

Un Socio Unico è una forma riconosciuta di impresa commerciale, ma non costituisce un soggetto giuridico. L’attività è gestita da un singolo individuo che è personalmente responsabile di tutti i debiti che possono subentrare. I conti annuali sono tenuti in appendice nella dichiarazione dei redditi personali del proprietario, ma non vi è alcun obbligo di revisione contabile.

Per aprire una società in primo luogo bisogna sapere che il mercato del lavoro è altamente regolamentato e quindi soggetto alle leggi sui contratti dei dipendenti, sulle decisioni aziendali e sull’ambiente lavorativo. Inoltre prima di assumere e quindi stipulare un qualsiasi contratto di lavoro, bisogna consultarsi con un consulente legale. Inoltre i profitti possono essere facilmente trasferiti all’estero.

Sia che si apra una società piccola o grande, per azioni o a responsabilità limitata, bisogna annualmente presentare i conti all’Ufficio Registro e fare una relazione annuale che verrà sottoposta a revisione.

Non sono previsti incentivi finanziari, ma si possono trovare dei prestiti senza interessi se si apre una società in una zona di sviluppo regionale. Inoltre esistono agevolazioni fiscali specifiche, se si assume personale specializzato all’estero come ad esempio ricercatori, dirigenti, esperti tecnici…

LA STRUTTURA PRODUTTIVA

La Svezia è uno dei paesi europei con il più alto livello di Pil pro capite. La sua struttura produttiva è solida, ma risente della scarsa densità di popolazione del paese. Inoltre, il processo di industrializzazione è avvenuto più tardi rispetto ad altre aree europee.

L’economia svedese è basata sulle risorse forestali, sui ricchi giacimenti di minerali ferrosi e sulle abbondanti risorse idriche. La percentuale del territorio coltivato è assai limitato, pari a 6,6% del totale. Nonostante ciò, grazie all’utilizzo di tecnologie avanzate, l’agricoltura è una voce

importante per l’economia. Come la gran parte delle economie europee, negli ultimi tre decenni il paese ha subito una forte riconversione del suo tessuto industriale a vantaggio di un economia sempre più orientata ai servizi.

Dal punto di vista occupazionale il paese mostra tassi di occupazione tra i più elevati d’Europa. Ciò è dovuto sia ad una scarsa influenza della reti familiari, che inducono i figli a lasciare presto la famiglia di origine per entrare nel mondo del lavoro, sia ad un sistema contrattuale che viene incontro alle esigenze del lavoratore, attraverso un massiccio utilizzo dei contratti part-time.

Queste misure, unite ad un welfare generoso, che tutela la maternità e offre molti servizi per la cura del bambino, hanno portato a tassi di occupazione femminile molto elevati.

Dal punto di vista della qualità della vita la Svezia è uno dei paesi europei con i tassi di alfabetizzazione e con un’aspettativa di vita più elevati e si colloca in cima alle classifiche internazionali rispetto all’indice di sviluppo umano.

Il tasso di disoccupazione, da sempre molto contenuto, ha raggiunto recentemente livelli senza precedenti (quasi 9%).

Il modello svedese poggia su quattro pilastri:

• Sindacati e organizzazioni datoriali forti

• Legislazione del lavoro flessibile

• Politica attiva per mercato del lavoro e famiglia

• Welfare generoso e universalistico.

Questo modello coniuga la flessibilità per le imprese con la sicurezza sociale e la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali. Fissa regole di gioco chiare in grado di generare atteggiamenti prevedibili che consentono di arginare il conflitto industriale, offrendo possibilità di stabilità e competitività per l’economia svedese. Queste premesse hanno consentito di sviluppare un sistema che negli anni si è dimostrato efficace nel garantire la crescita economica affiancata da una qualità della vita generalmente elevata e condizioni di lavoro tra le migliori d’Europa.

L’autonomia delle parti sociali costituisce le fondamenta del modello svedese. I contratti collettivi rappresentano l’architrave da cui si sviluppano le relazioni industriali e i meccanismi di regolazione di tutte le materie che concernono il mondo del lavoro. Questi definiscono le condizioni vigenti nel mercato del lavoro e hanno la facoltà di modificare, sostituire o riadattare le normative governative in tema di lavoro.

In Svezia è fortemente radicata l’idea che le parti sociali siano in grado di regolare in maniera autonoma le condizioni di lavoro attraverso la contrattazione collettiva. Per questa ragione le relazioni tripartite non sono sviluppate. L’attore governativo, perciò, ha un ruolo di garante, ovvero ha costruito negli anni un impianto di regole certe che consente alle parti di negoziare in maniera collaborativa, pur non entrando nel merito delle clausole che vengono contrattate liberamente dalle parti sociali. Inoltre, lo stato non traduce i contratti in legislazione, come invece è prassi in molti altri Paesi.

[SOMMARIO](#Sommario3)

**Stato: Svezia**

**Scheda 4**

**I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE**

|  |
| --- |
| **Sistema contributivo** |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
| La Cassa di previdenza sociale svedese (*Försäkringskassan*) è l'ente che gestisce il sistema di previdenza sociale, con l’eccezione delle pensioni di vecchiaia e reversibilità, che sono di responsabilità dell’Ente pensionistico svedese (*Pensionsmyndigheten*).In Svezia l'erogazione delle prestazioni sanitarie è affidata alle giunte provinciali o alle regioni (in un caso ai comuni), che hanno il diritto di fissare le imposte necessarie per finanziare i costi della sanità.L'assicurazione di disoccupazione rientra nella sfera di competenza del ministero del Lavoro (*Arbetsmarknadsdepartementet*) Si articola in due parti: di base e da un'assicurazione facoltativa legata al reddito. L'assicurazione di base copre i soggetti che hanno raggiunto o superato l'età di 20 anni e che non sono assicurati su base volontaria. L'assicurazione facoltativa legata al reddito è volontaria. La cassa assicurazioni contro la disoccupazione è amministrata dall’assicurazione.Per beneficiare della prestazioni di maternità occorre rivolgersi alla Cassa di previdenza sociale svedese. | IL SISTEMA DI WELFARE SVEDESEIl sistema di welfare svedese è uno tra i più sviluppati al mondo. La spesa sociale della Svezia, infatti, raggiunge quote attorno al 31% del PIl, dati estremamente elevati se si pensa che la media europea si attesta attorno al 27,5%. Una tale generosità dei sistema di welfare svedese si regge in massima parte sul prelievo fiscale generale, che in Svezia raggiunge le quote più alte al mondo. Inoltre, il sistema si finanzia attraverso il versamento di oneri sociali ripartiti fra lavoratori dipendenti e le imprese. Queste ultime contribuiscono in misura nettamente maggiore.Il sistema svedese mira allo sviluppo di uno stato sociale di tipo universalistico e redistributivo, svincolato dall’occupazione, dalla famiglia e dal mercato, che si regge sul principio del bisogno e del benessere popolare. L’idea di base è quella di fornire prestazioni pubbliche uguali per tutta la popolazione. La chiave di un sistema di welfare per tutti è che anche gli strati più ricchi della popolazione possano contare sul welfare, se ne hanno necessità, e che il welfare si basi su assicurazioni sociali e non su contributi. In pratica il sistema trasferisce ricchezza da una classe sociale all’altra, ma anche dai comuni ricchi a quelli poveri. I comuni ricchi, infatti, sostengono i comuni dove il gettito fiscale derivante dalle retribuzioni è inferiore e i costi sociali sono più elevati. Questo meccanismo consente una significativa riduzione delle diseguaglianze sociali in quanto tutti i cittadini ricevono lo stesso livello di assistenza indipendentemente dalla propria condizione economica e dalla propria area di provenienza. Il welfare svedese è di competenza statale.Il welfare per tutti riguarda istruzione e sanità, cura e assistenza all’infanzia e agli anziani, sicurezza sociale. L’indennità di malattia è garantita per legge, ma tramite i contratti collettivi le parti possono concordare condizioni che prevedono un’indennità superiore fino a un anno di assenza per malattia.Anche le indennità per infortunio sul lavoro, invalidità e morte sono contenute nel pacchetto sicurezza sociale concordato tramite i contratti collettivi.  La pensione è calcolata sui redditi maturati negli anni, ma segue anche l’andamento dei redditi in Svezia. Il lavoratore svedese va in pensione solitamente a 65 anni, ma può scegliere la pensione anticipata a partire dal 61° anno di età o lavorare fino a 67 anni. Naturalmente, la pensione è inferiore in caso di prepensionamento. Il tasso standard di contributi previdenziali per ogni dipendete è del 31,42%. I lavoratori autonomi pagano il 28,97%.PENSIONISuddivisa in 3 parti:1. **Allmän pension**

E’ la pensione nazionale cui si ha diritto per legge e calcolata principalmente su quanto a lungo si lavora e quanto si guadagna. Essa rappresenta una base ideale per il gettito previdenziale, ma spesso deve essere integrata da altre forme di risparmio. La premiepension è quella fetta della pensione nazionale che il cittadino può decidere di investire in un fondo. Ci sono circa 800 fondi tra cui scegliere, perciò l’ammontare di questa pensione dipenderà dal tipo e dall’andamento del fondo.1. **Tjänstepension** (elargita dal datore di lavoro)

La maggior parte dei lavoratori dipendenti sono coperti da una qualche forma di “previdenza professionale”. Ciò significa che il datore di lavoro paga regolarmente un contributo per la pensione dei suoi dipendenti. Nel caso in cui questo tipo di accordo non esistesse per contratto, il lavoratore può sempre parlare con il datore di lavoro circa la possibilità di stipulare una forma di risparmio volontaria ai fini pensionistici. La Tjänstepension rappresenta così un buon modo per iniziare con un risparmio tradizionale e quindi assicurarsi la futura pensione.1. **Privat sparande** (se si desidera ricevere una pensione superiore al 60-80% del proprio stipendio).

Il risparmio privato dà la sicurezza di percepire, nel momento in cui si va in pensione, una rendita integrativa a quella del sistema pensionistico obbligatorio. E’ il cittadino a decidere quanto e per quanto tempo egli desidera mettere da parte questo tipo di risparmio.In linea di principio, nel sistema pensionistico pubblico svedese non v’è un’età pensionabile obbligatoria. Il lavoratore può andare in pensione a partire dall’età di 65 anni oppure scegliere di continuare a lavorare e rinviare il periodo di pensionamento. Egli ha tuttavia la possibilità di ritirare contributi dell’Allmän pension così come la premiepension fin dall’età di 61 anni. La pensione privata è prelevabile a partire dai di 55 anni.MALATTIAL’indennità di malattia (*sjukpenning)* o l’assegno di malattia *(sjuklön)* sono erogati per compensare una parte del reddito mancato in seguito a una malattia. Per poter usufruire dell'indennità di malattia bisogna essere iscritti alla previdenza obbligatoria. Il lavoratore impossibilitato a svolgere la propria mansione a causa di una malattia riceve un assegno di malattia, corrisposto dal datore di lavoro a partire dal secondo giorno incluso, fino al quattordicesimo giorno. Dopo tale periodo, l’indennità di malattia viene erogata dalla Cassa di previdenza sociale svedese. L’ammontare dell’assegno di malattia è calcolato sulla base della retribuzione che sarebbe stata corrisposta se la malattia non fosse intervenuta e corrisponde almeno all’80% di tale retribuzione.MATERNITÀUna donna in stato di gravidanza ha diritto alle indennità prenatali se svolge un’attività faticosa incompatibile con il suo stato e se non è stata trasferita ad altra attività meno impegnativa. Le indennità prenatali possono essere erogate a partire dal 60° giorno che precede la presunta data di nascita del figlio.Le indennità parentali sono quelle che un genitore riceve in occasione della nascita o dell’adozione di un figlio. Le indennità parentali vengono erogate in occasione della nascita di un figlio per un periodo complessivo di 480 giorni. In caso di parto plurimo, le indennità parentali vengono prorogate per altri 180 giorni per ogni bambino oltre il primo.390 giorni sono pagati in base alla percentuale dell’indennità malattia in denaro, vale a dire il 97% dell'80% del reddito che dà diritto all'indennità di malattia. L'importo minimo garantito delle indennità equivale a 180 SEK (21 EUR) al giorno; l'importo massimo delle indennità è pari all'importo dei prezzi di base moltiplicato per 10 e corrisponde quindi a 428 000 SEK (46 889 EUR). I 90 giorni restanti sono pagati in base all'importo minimo.CONGEDO PARENTALEMamman eller pappan kan vara helt ledig under 18 månader från barnets födsel oavsett om man tar ut föräldrapenning eller inte. La madre o il padre possono assentarsi dal lavoro per 18 mesi dalla nascita del bambino, indipendentemente dal fatto che si prendano indennità parentali o meno.I samband med att man tar ut föräldrapenning har man rätt till ledighet fram till dess barnet fyllt 8 år eller avslutat sitt första skolår. Si ha, inoltre, diritto a permessi retribuiti fino al compimento di 8 anni del figlio e al completamento del suo primo anno di scuola.Rätten gäller för närvarande under 480 dagar, varav 60 dagar är vikta för vardera föräldern. Il diritto prevede60 giorni riservati per ciascun genitore.Man måste meddela sin arbetsgivare att man avser att vara föräldraledig senast två månader innan man vill påbörja ledigheten. È necessario informare il proprio datore di lavoro circa l’intenzione di prendere un congedo parentale, almeno due mesi prima che si desidera avviare il congedo.I föräldraledighetslagen fastslås att föräldraledighet inte får leda till sämre löneutveckling eller på annat vis sämre arbetsvillkor än vad den föräldralediga personen hade före föräldraledigheten. La legge sul congedo parentale stabilisce che il congedo stesso non dovrebbe portare a salari più bassi o condizioni di lavoro altrimenti inferiori rispetto a quelli che la persona aveva prima del congedo di maternità.Adoptivföräldrar har samma rättighet under de första 18 månaderna efter det att adoptivbarnet mottogs, så länge barnet är under åtta år. I genitori adottivi hanno lo stesso diritto durante i primi 18 mesi dopo che l'adottato è stato ricevuto, e fino a quando il bambino è sotto di otto anni.INFORTUNI SUL LAVOROÈ considerato infortunio sul lavoro/malattia professionale un danno riportato per infortunio o per altro evento nocivo sul lavoro.Chi rimane vittima di un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro, il quale poi inoltra denuncia alla Cassa di previdenza sociale svedese. I lavoratori autonomi devono procedere personalmente alla denuncia alla Cassa di previdenza sociale svedese.DISOCCUPAZIONEEsiste un’assicurazione contro la disoccupazione che si compone di due elementi: * un'assicurazione volontaria per compensare la perdita di reddito (*inkomstbortfallsförsäkring*), che prevede l'erogazione di un'indennità proporzionale al reddito per la popolazione attiva finanziata mediante le quote di iscrizione e i contributi versati dai datori di lavoro;
* un'assicurazione di base (*grundförsäkring*) finanziata mediante i contributi versati dai datori di lavoro che copre coloro che non hanno un'assicurazione volontaria e

Chi resta senza lavoro ha diritto, a determinate condizioni, all’indennità di disoccupazione basata sui redditi o a un importo di base. Per aver diritto all’indennità basata sui redditi è necessario: * essere stato iscritto per almeno 12 mesi a una cassa di assicurazione contro la disoccupazione (requisito di iscrizione);
* durante gli ultimi 12 mesi prima di rimanere disoccupato, aver lavorato almeno per sei mesi, per almeno 80 ore al mese di calendario e aver lavorato almeno 480 ore nell’arco di un periodo ininterrotto di sei mesi di calendario, per almeno 50 ore in ciascun mese (requisito di attività lavorativa).
 |

|  |
| --- |
| **Sistema fiscale** |
| **Struttura organizzativa** | **Principi generali** |
| **La struttura amministrativa e fiscal-finanziaria**Le imposte, le tasse e le aliquote fiscali sono decise dal *Riksdag* (Parlamento svedese), dai Comuni e dalle contee. La riscossione delle imposte è affidata all’ Agenzia nazionale delle Entrate che ha uffici dislocati su tutto il territorio nazionale. Le imposte riscosse sono divise tra lo Stato, i consigli di contea e i Comuni. Il ricavato delle imposte viene utilizzato per far fronte a tutte le spese pubbliche come istruzione, assistenza, difesa e Pubblica Amministrazione. **Dichiarazioni obblighi strumentali e versamenti**La Svezia, insieme alla Danimarca, è uno dei Paesi scandinavi più all’avanguardia per la fiscalità telematica sin dagli anni Novanta. Dopo aver ricevuto dal contribuente, sia esso persona fisica o impresa, i dati fiscali relativi ai redditi, agli immobili e ad altre proprietà possedute nell’anno fiscale di riferimento, il Fisco provvede a effettuare il calcolo di quanto dovuto. Terminata questa fase, l’Amministrazione trasmette al contribuente la [dichiarazione precompilata](http://www.bas.se/documents/2014/INK2_14_ver1.pdf) ([*inkomstdeklaration*](http://www.skatteverket.se/privat/sjalvservice/allaetjanster/tjanster/inkomstdeklaration1.4.18e1b10334ebe8bc80005676.html)) presso il suo domicilio. A quel punto il contribuente ha due strade da scegliere: confermare i dati contenuti nella dichiarazione e lo può fare anche attraverso un sms per cellulare o via internet siglando la pratica fiscale in via definitiva oppure modificare, se necessario, i dati contenuti nella dichiarazione sempre per via telematica. Entro la metà di settembre di ogni anno fiscale l’Amministrazione finanziaria è tenuta a trasmettere il prospetto di liquidazione delle imposte sul reddito (s*tutskattebesked*), unitamente al prospetto degli acconti versati (*kontoutdrag*).* 0 % 0 till 18 824 kr (18 824 = [Grundavdrag](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=it&prev=search&rurl=translate.google.it&sl=sv&u=https://sv.wikipedia.org/wiki/Grundavdrag&usg=ALkJrhjKliJGpi64QYyoMAhj37oTBPL7FQ) )
 | **Le principali imposte previste nell'ordinamento**La normativa nazionale distingue le tipologie reddituali imponibili in reddito di lavoro, reddito d'impresa e capital gainIl sistema fiscale svedese prevede le seguenti imposte:1) imposta statale sul reddito delle persone fisiche;2) imposte municipali sui redditi;3) imposte sugli utili delle società;4) imposta sui beni immobili;5) imposta patrimoniale;6) imposta IVA. I cittadini residenti sono tassati secondo il principio del Worldwide income (sul reddito da essi conseguito, ovunque prodotto), mentre i non residenti sono tassati esclusivamente sul reddito di fonte svedese, comprese le pensioni e alcune plusvalenze. Un individuo che vive o è regolarmente residente in Svezia, è considerato residente ai fini fiscali, mentre chi ha vissuto in Svezia in precedenza viene considerato residente anche dopo la partenza dal territorio nazionale se continua a mantenere legami essenziali con la Svezia, come una sede permanente di attività o una famiglia.**Persone fisiche integralmente soggette a tassazione in Svezia****Redditi professionali imponibili** Dopo la detrazione di base le imposte previste sul reddito imponibile sono le seguenti: imposte comunali (circa 29-34%), imposta ecclesiastica e spese di sepoltura (circa 1-2%.). Per il 2016 l'aliquota nazionale dell’imposta sul reddito è del 20% per la parte del reddito imponibile che supera SEK 443.200 (circa 47 mila euro). Se il reddito imponibile supera SEK 638.800(circa 67 mila euro), si deve corrispondere un ulteriore 5% sulla parte che supera 638.800 SEK.  Poi bisogna aggiungere l’aliquota comunale, che è di circa il 32% (portando così l’imposta complessiva al 52% e al 57% a seconda del reddito) La normativa fiscale consente di dedurre una quota di base compresa tra 13.000 e 34.200 SEK sul reddito imponibile (occupazione e attività commerciale).**Redditi professionali imponibili**Sui redditi da attività commerciale grava un'aliquota d'imposta comunale del 25% e un’aliquota d'imposta nazionale progressiva sul reddito. L'aliquota dell'imposta sul reddito è del 20% su quella parte del reddito imponibile che supera SEK 430.200. Se il reddito imponibile supera SEK 625.800 si deve corrispondere un ulteriore 5% sulla parte che eccede SEK 625.800.**Redditi da capitale**Sui redditi da capitale si paga l’aliquota del 30%.**La tassazione delle persone giuridiche**La normativa fiscale svedese non definisce in maniera specifica il concetto di residenza per le società. In relazione ad esse, però, opera la presunzione per la quale se una società è registrata presso il registro del commercio svedese si considera residente. Secondo la normativa fiscale vigente, sono assoggettati all’imposta nazionale sul reddito i seguenti soggetti residenti:  * società sia a ristretta che a vasta base azionaria registrate in Svezia;
* associazioni economiche registrate, intendendo per tali soggetti che perseguono la finalità di promuovere e curare gli interessi dei soci, i quali svolgono una o più attività commerciali;
* fondazioni registrate in Svezia o costituite secondo la legge del Paese;
* altre associazioni indicate dalla legge.

La base imponibile dell’imposta sul reddito delle società è costituita da tutti i profitti realizzati, comprese le rendite immobiliari e i proventi conseguiti per effetto della vendita di azioni; l’aliquota ordinaria è del 22%.Secondo la legge fiscale svedese, le persone giuridiche che non sono registrate in Svezia sono soggetti non residenti.**L’imposta sul valore aggiunto**Sono soggetti passivi Iva, in via generale, i soggetti che esercitano professionalmente cessioni di beni e prestazioni di servizi. L’imposta si applica su una base imponibile costituita, normalmente, dal corrispettivo pattuito per la cessione di beni o prestazione di servizi da rendere (comprensivo di oneri accessori). L'aliquota d'imposta ordinaria è pari al 25%. Dal 1996, è stata introdotta un'aliquota ridotta pari al 12% che si applica su una serie di beni e servizi indicati dalla legge; tra questi figurano i prodotti alimentari e alcuni additivi (con eccezioni normativamente elencate) e le cessioni di opere d’arte da parte dell’autore. Un'ulteriore aliquota del 6% viene applicata sui quotidiani e sui biglietti per l’ingresso a cinema, teatri, opere, manifestazioni sportive.  |

[SOMMARIO](#Sommario4)

**Stato: Svezia**

**Scheda 5**

**Siti di possibile consultazione**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nome del sito** | **Contenuto** | **Lingua** |
| [www.government.se](http://www.government.se) | Ministero delle imprese e delle innovazioni e del lavoro | Inglese, Francese, Tedesco, Polacco, Svedese, Spagnolo, Croato, Serbo. |
| [www.ambstoccolma.esteri.it](http://www.ambstoccolma.esteri.it) | Ambasciata d’Italia a Stoccolma. Oltre ai normali servizi consolari si trovano informazioni sugli interscambi commerciali, investimenti diretti, commercio estero svedese e servizi per le imprese. | Inglese, Italiano. |
| [www.swedenabroad.com](http://www.swedenabroad.com) | E’ il sito dell’Ambasciata svedese A Roma | Italiano, svedese. |
| [www.av.se](http://www.av.se) | Ispettorato del lavoro svedese. Si trovano informazioni su:1) ambienti di lavoro;2) ispezioni;3) salute e sicurezza sul lavoro;4) produzione, industria e logistica. | Svedese, Inglese, Spagnolo, Francese, Tedesco, Polacco, Turco, Arabo. |
| [www.italchamber.se](http://www.italchamber.se) | Camera di commercio italiana per la Svezia. | Italiano, Svedese. |
| [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se) | È un servizio per l’impiego nazionale. Si trovano informazioni su:1) lavori disponibili,2) occupazione e futuro;3) supporto e assistenza;4) suggerimenti e consigli su come cercare lavoro. | Tante lingue ma non c’è l’italiano. |
| <http://www.business-sweden.se> | Sito dell’ente governativo BUSINESS SWEDEN di supporto per affari e investimenti in Svezia | Svedese, inglese |
| [www.lo.se](http://www.lo.se) | Organizzazione sindacale dei lavoratori. Si trovano informazioni riguardanti: 1) diritto del lavoro;2) contratti di lavoro;3) pensioni;4) disoccupazione;5) questioni politiche  | Inglese, Svedese. |
| [www.**tco**.se](http://www.tco.se) | Organizzazione sindacale dei lavoratori. Si trovano informazioni riguardanti:1) integrazione;2) economia;3) sicurezza sul lavoro; | Svedese |
| [www.**saco**.se](http://www.saco.se) | Sindacato degli accademici. | Inglese, Svedese. |
| [www.**tillvaxtverket**.se](http://www.tillvaxtverket.se) | Autorità nazionali con incarichi di imprenditorialità. Si trovano informazioni sullo sviluppo delle imprese e sullo sviluppo regionale. | Inglese, Svedese. |
| [www.teknikforetagen.se](http://www.teknikforetagen.se) | Organizzazione dei datori di lavoro. Si trovano informazioni sul diritto commerciale, sui problemi eventuali che potrebbe avere il datore di lavoro. | Svedese |
| [www.**svenskt**naringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se) | Organizzazione di datori di lavoro. Si trovano informazioni riguardanti:1) Leggi sul lavoro e sull’impiego.2) aspetti internazionali;3) gli stipendi;4) le tasse. | Inglese, Svedese. |
| [www.industriarbetsgivarna.se](http://www.industriarbetsgivarna.se) | È un organizzazione di datori di lavoro nei settori dell’acciaio, costruttori di macchine, officine meccaniche, società di servizi industriali e noleggio attrezzature. Si trovano informazioni su: contratti collettivi, competenze dei settori del datore di lavoro, apprendimento sul luogo di lavoro, salute sul lavoro e ruoli nell’ambiente di lavoro. | Inglese, Svedese. |
| [http://www.nordjobb.net/](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=it&prev=search&rurl=translate.google.it&sl=cs&u=http://www.nordjobb.net/&usg=ALkJrhj3jWGt9HI0E8CUCzQ5TU0jzfbGgQ) | Sito dove si trovano opportunità di lavoro.  | Svedese, Danese, Suomi, Islandese, Norvegese. |
| [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se/) | Principale portale di riferimento per la ricerca di occupazione in Svezia, ricco di informazioni relative ai posto vacanti. | Controlla. Diverse lingue escluso l’Italiano  |
|  | SITI PER ANNUNCI DI LAVORO |  |
| [www.di.se/dinkarriar](http://www.di.se/dinkarriar)  | Contiene annunci di lavoro; | Svedese |
| [www.dn.se/ekonomi/sokjobb](http://www.dn.se/ekonomi/sokjobb)  | * + - Gli annunci pubblicati sono selezionati dal quotidiano *Dagens Nyheter;*
 | Svedese |
| [www.na.se](http://www.na.se)  | La sezione "jobb" contiene offerte di lavoro. | Svedese |
| [www.nt.se](http://www.nt.se)  | La sezione *"jobb"* contiene offerte di lavoro lavoro. | Svedese |
| [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) | È il portale europeo della mobilità professionale (rete europea per l’impiego) offre utili indicazioni per chi è in cerca di un lavoro nei paesi dell’UE e per i datori di lavoro in cerca di candidati. | Tutte le lingue  |

[SOMMARIO](#Sommario5)