



PROGRAMA JÓVENES

**VIVERE E LAVORARE
IN ITALIA:
INFORMAZIONI UTILI**



Sommario

INTRODUZIONE **3**

VIVERE IN ITALIA **4**

Requisiti per risiedere in Italia

Il codice fiscale

L'iscrizione anagrafica

Diritto di soggiorno permanente

Rinnovo del passaporto spagnolo

Adempimenti previsti dalla legge per regolarizzare il soggiorno

Se ho la cittadinanza italiana, perdo quella spagnola?

Cittadinanza

L'ASSISTENZA SANITARIA AI CITTADINI COMUNITARI **18**

Iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

Informazioni sul Modello S1 e sul suo utilizzo

REGISTRO CONSOLARE **28**

LAVORARE IN ITALIA **30**

Lavoro autonomo con Partita Iva

La Partita Iva agevolata
La tassazione ordinaria in Italia
La previdenza sociale in Italia
Azienda spagnola e dipendente in Italia

I CONTRATTI IN ITALIA **43**

Il contratto di somministrazione di lavoro
Il contratto a tempo indeterminato
Il contratto di lavoro a tempo determinato
Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato
Il contratto di apprendistato
Il lavoro a chiamata
Le collaborazioni organizzate dal committente
Il contratto di lavoro accessorio
Il tirocinio formativo e di orientamento (Stage)

IL RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO **67**

GARANZIA GIOVANI **72**

ISTITUZIONI SPAGNOLE IN ITALIA **74**

SITOGRAFIA **75**

RINGRAZIAMENTI

INTRODUZIONE

E' con grande piacere che vi presentiamo la Guida "Vivere e lavorare in Italia: informazioni utili", ideata e realizzata per i ragazzi iscritti al Programa Jóvenes.

Da Febbraio 2016, Programa Jóvenes ha dato supporto ai ragazzi spagnoli residenti in tutto il territorio italiano.

Il progetto, realizzato dalla Camera di Commercio Ufficiale di Spagna in Italia in collaborazione con il Ministerio de Empleo y Seguridad Social, si concentra sui ragazzi spagnoli residenti in Italia, di età compresa tra i 18 e i 35 anni favorendo diversi servizi: orientamento professionale svolto da personale specializzato, formazione per la ricerca di lavoro e la promozione professionale oltre ad eventi pensati per aumentare il network tra i giovani e le aziende.

Ogni anno, sono sempre più i ragazzi che scelgono la penisola italiana per motivi di studio, lavoro o chi semplicemente desidera cambiare vita. Scegliendo di cambiare paese, sorgono domande e richieste che vanno dai documenti, alle tipologie di contratto, dalla sanità in Italia alla pensione.

Molti giovani hanno avuto risposte durante le sessioni di orientamento negli uffici della Camera ma per venire incontro alle richieste dei ragazzi, abbiamo creato questa guida con le informazioni utili per poter vivere regolarmente in Italia e per poter capire come entrare nel mondo del lavoro.

Siamo sicuri che questa guida possa essere utile non solo per i partecipanti al Programa Jóvenes ma anche per tutti gli spagnoli che scelgono di vivere in Italia.

VIVERE IN ITALIA

Requisiti per risiedere in Italia

Tutti i cittadini dell'Unione Europea hanno il diritto di entrare e **soggiornare liberamente** in Italia o in un altro Stato membro diverso da quello di cui hanno la cittadinanza, con modalità differenti a seconda che il periodo di soggiorno sia di durata inferiore o superiore a tre mesi.

Il diritto di ingresso e di soggiorno può essere limitato solo per motivi di ordine pubblico, di pubblica sicurezza, di sicurezza dello Stato nonché per motivi imperativi di pubblica sicurezza.

Nelle suddette ipotesi è adottato un provvedimento di allontanamento, che può essere emesso anche per cessazione delle condizioni che determinano il diritto di soggiorno.

Analoghe disposizioni si applicano anche per i **familiari** che accompagnano o raggiungono il cittadino dell'Unione, e cioè per: il coniuge;

- il partner che ha contratto con il cittadino dell'Unione Europea un'unione registrata, sulla base della legislazione di uno Stato membro, equiparata dallo Stato membro ospitante al matrimonio;
- i discendenti diretti con meno di 21 anni o a carico e quelli del coniuge o del partner;
- gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge o del partner.

Inoltre, senza pregiudicare il diritto alla libera circolazione e al soggiorno dell'interessato, conformemente alla norma nazionale, è agevolato l'ingresso e il soggiorno delle seguenti persone:

- ogni altro familiare, qualunque sia la sua cittadinanza, se è a carico o convive, nel Paese di provenienza, con il cittadino dell'Unione titolare del diritto di soggiorno a titolo principale o se

gravi motivi di salute impongono che il cittadino dell'Unione lo assista personalmente;

- il partner con cui il cittadino dell'Unione abbia una relazione stabile debitamente attestata con documentazione ufficiale.

Soggiorni di durata inferiore a tre mesi

I cittadini dell'Unione hanno il diritto di soggiornare nel territorio nazionale per un periodo non superiore a tre mesi senza alcuna condizione o formalità, salvo il possesso di un documento d'identità valido per l'espatrio.

Anche i familiari stranieri di un cittadino dell'Unione possono entrare e soggiornare in Italia senza alcuna formalità, ma devono essere in possesso di un passaporto valido e, dove richiesto, di un visto d'ingresso, tranne se sono già in possesso di una "carta di soggiorno di familiare di cittadino dell'Unione" in corso di validità.

Sia i cittadini dell'Unione che i loro familiari stranieri possono dichiarare la loro presenza in Italia, secondo specifiche modalità.

Soggiorni di durata superiore a tre mesi

Il cittadino dell'Unione ha diritto di soggiornare in Italia per un periodo superiore a tre mesi quando:

- è lavoratore subordinato o autonomo nello Stato;
- dispone, per se stesso e per i propri familiari di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria, o titolo equivalente, che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- è iscritto presso un istituto pubblico o privato riconosciuto per seguire un corso di studi o di formazione professionale e dispone, per se stesso e per i propri familiari, di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il suo periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;

- è familiare che accompagna o raggiunge un cittadino dell'Unione che ha il diritto di soggiornare per un periodo superiore a tre mesi.

La dichiarazione di presenza per i cittadini dell'Unione Europea

Il cittadino dell'Unione o il suo familiare, in ragione della durata del soggiorno, può dichiarare la propria presenza nel territorio nazionale presso un ufficio di polizia con una dichiarazione di presenza. Se l'interessato non ha reso la dichiarazione di presenza, si presume che il suo soggiorno si sia protratto da oltre tre mesi, salvo prova contraria.

Ne deriva, pertanto, che tale persona:

- se intende soggiornare per meno di tre mesi, non è obbligata a dichiarare la propria presenza. Il diritto di soggiornare per meno di tre mesi, infatti, si esercita senza alcuna formalità;
- qualora non effettui tale dichiarazione, può comunque provare di essere in Italia da meno di tre mesi;
- nel caso in cui non fornisca detta prova, è considerata soggiornante da più di tre mesi; se sceglie di rendere la dichiarazione di presenza, deve osservare le modalità che saranno indicate con il decreto del ministro dell'Interno. Nell'attesa che il suddetto decreto venga emesso, tale dichiarazione potrà essere effettuata in questura, utilizzando l'apposita modulistica.

Qualora intenda soggiornare per più di tre mesi, ha il solo obbligo di iscriversi all'anagrafe.

Il codice fiscale

Che cos'è

Il codice fiscale è uno strumento di identificazione del cittadino nei rapporti con gli enti e le Amministrazioni Pubbliche e viene rilasciato dall'Anagrafe tributaria. Il codice fiscale è un codice di sedici caratteri, composto da lettere e numeri, che riproduce i dati anagrafici del cittadino/contribuente (cognome, nome, sesso, luogo e data di nascita).

Come si ottiene

Il cittadino comunitario deve richiedere l'attribuzione del codice fiscale presso l'ufficio territoriale competente dell'Agenzia delle Entrate, presentando un documento d'identità valido (carta d'identità, passaporto o qualsiasi certificato equivalente).

Il codice fiscale è necessario per:

- iscriversi al servizio sanitario;
- essere assunti come lavoratori dipendenti;
- iniziare attività lavorativa autonoma;
- aprire un conto corrente bancario;
- effettuare dichiarazione dei redditi;
- effettuare dichiarazione dei sostituti d'imposta;
- compiere denunce contributive all'INPS;
- ottenere certificati rilasciati a contribuenti soggetti a ritenuta fiscale;
- eseguire comunicazioni allo schedario dei titoli azionari;
- produrre fatture IVA e ricevute fiscali;
- produrre bolle di accompagnamento;
- eseguire atti di vendita, d'acquisto, successione e donazione;
- registrare atti, richiedere vulture catastali, note di trascrizione e iscrizione nei registri immobiliari;

- richiedere volture al pubblico registro automobilistici;
- emettere bollettini e distinte di versamento dell'esattoria;
- presentare domanda per autorizzazioni concessioni, licenze iscrizione a Camera Commercio e agli albi professionali, carta d'identità.

Il modello AA5/6 per la richiesta di attribuzione del codice fiscale può essere presentato:

- direttamente, in duplice esemplare, anche a mezzo di persona appositamente delegata, a un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle Entrate, indipendentemente dal domicilio fiscale del contribuente
- a mezzo servizio postale, in unica copia, mediante raccomandata. Il modello si considera presentato il giorno in cui risulta spedita la raccomandata.

L'iscrizione anagrafica

I cittadini dell'Unione che intendono soggiornare in Italia per un periodo superiore a tre mesi devono chiedere l'iscrizione anagrafica al comune di residenza.

Per tale iscrizione, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente per i cittadini italiani, occorre produrre la documentazione attestante:

- a) in caso di soggiorno per motivi di lavoro: l'attività esercitata;
- b) in caso di soggiorno senza svolgere attività lavorativa o per motivi di studio o formazione: la disponibilità di risorse economiche sufficienti al soggiorno, calcolate in base all'importo annuo dell'assegno sociale in relazione al numero dei familiari a carico, anche tramite un'autocertificazione; la titolarità di una polizza di assicurazione sanitaria che copra le spese sanitarie; limitatamente al soggiorno per motivi di studio, anche la documentazione attestante l'iscrizione presso un istituto pubblico o privato riconosciuto;
- c) in caso di familiare del cittadino dell'Unione avente la cittadinanza di uno Stato membro, ma non un autonomo diritto al soggiorno: è necessario un documento che attesti la qualità di familiare o familiare a carico (che può essere anche autocertificata).

Il Comune rilascia all'interessato un'attestazione comprovante il deposito della richiesta di iscrizione anagrafica.

I familiari del cittadino dell'Unione che non hanno un autonomo diritto di soggiorno devono presentare:

- un documento d'identità o il passaporto in corso di validità nonché il visto d'ingresso, se richiesto;
- un documento che attesti la qualità di familiare e, qualora richiesto, di familiare a carico;
- l'attestato della richiesta di iscrizione anagrafica del familiare cittadino dell'Unione.

I cittadini comunitari che hanno presentato domanda di carta di soggiorno prima dell'11 aprile 2007, potranno iscriversi all'anagrafe con la ricevuta rilasciata dalla Questura o da Poste Italiane e con l'autocertificazione dei requisiti richiesti dalla nuova normativa.

Carta di soggiorno per i familiari stranieri di un cittadino dell'Unione

Per i soggiorni di durata superiore a tre mesi i familiari stranieri (cioè non comunitari) del cittadino comunitario devono richiedere la carta di soggiorno di familiare di un cittadino dell'Unione, presentando domanda presso la Questura o inoltrandola tramite le Poste (kit con banda gialla).

In alternativa è previsto l'inoltro dell'istanza tramite gli uffici postali utilizzando l'apposito modulo, compilato dall'interessato, ovvero rivolgendosi a comuni e patronati per la precompilazione della pratica che dovrà essere, comunque, spedita attraverso gli stessi uffici postali.

Alla richiesta è necessario allegare:

- la copia del passaporto, ed eventuale visto d'ingresso, o documento equivalente in corso di validità;

- un documento rilasciato dall'autorità competente del Paese di origine o provenienza che attesti la qualità di familiare e, qualora richiesto, di familiare a carico ovvero di membro del nucleo familiare ovvero del familiare affetto da gravi problemi di salute, che richiedono l'assistenza personale del cittadino dell'Unione, titolare di un autonomo diritto di soggiorno;
- l'attestato della richiesta d'iscrizione anagrafica del familiare cittadino dell'Unione;
- quattro fotografie, in formato tessera;
- nel caso la richiesta sia presentata dal partner con cui il cittadino dell'Unione ha una relazione stabile, la documentazione ufficiale attestante l'esistenza della stabile relazione con il cittadino dell'Unione.

La carta di soggiorno ha una validità di cinque anni dalla data del rilascio e mantiene la propria validità anche in caso di assenze temporanee del titolare per un periodo non superiore a sei mesi l'anno, oppure fino a dodici mesi per motivi rilevanti (es: gravidanza, maternità, malattie gravi, studio, eccetera).

Diritto di soggiorno permanente

Il cittadino dell'Unione che ha soggiornato legalmente ed in via continuativa per cinque anni nel territorio nazionale acquisisce il diritto di soggiorno permanente.

La richiesta della carta di soggiorno permanente deve essere presentata, prima della scadenza della carta di soggiorno, alla Questura del luogo di residenza.

A richiesta dell'interessato, il comune di residenza gli rilascia un attestato che certifica tale condizione.

Il familiare straniero del cittadino comunitario acquisisce il diritto di soggiorno permanente se ha soggiornato legalmente e in via continuativa per cinque anni nel territorio nazionale insieme al cittadino dell'Unione; in tale ipotesi può chiedere la carta di soggiorno permanente.

Il diritto di soggiorno permanente si perde in ogni caso a seguito di assenze dal territorio nazionale di durata superiore a due anni consecutivi.

Il diritto al soggiorno permanente del cittadino dell'Unione e dei suoi familiari, nel caso di lavoratori autonomi o subordinati, può essere acquisito in anticipo rispetto al termine ordinario di cinque anni, in alcune circostanze quali il pensionamento, la sopravvenuta incapacità lavorativa permanente, l'esercizio dell'attività lavorativa in un altro Stato membro.

La domanda di rilascio della carta di soggiorno permanente può essere presentata direttamente al questore del luogo di dimora. In alternativa è previsto l'inoltro dell'istanza tramite gli uffici postali utilizzando l'apposito modulo, compilato dall'interessato, ovvero rivolgendosi a comuni e patronati per la precompilazione della pratica che dovrà essere, comunque, spedita attraverso gli stessi uffici postali.

Rinnovo del passaporto spagnolo

In Italia esistono 4 Consolati Generali Spagnoli in Italia e tutti hanno la possibilità di rilasciare i passaporti.

Per scoprire il Consolato più vicino guarda la pagina 55.

Per ottenere un rinnovo del passaporto è obbligatorio andare nel consolato in cui si è registrata la residenza. Non si può richiedere il passaporto in un consolato diverso da quello che copre l'area geografica dove si è dichiarata la residenza.

Per avviare il processo di rinnovo del passaporto sono necessarie:

- 2 foto a colori (3X4 cm) con fondo bianco
- consegnare il passaporto scaduto
- 26.02 € (tasse consolari)

Sarà fatto un passaporto digitale e verranno registrate le impronte digitali e inviate all'ufficio generale di Madrid.

Il passaporto verrà realizzato entro 2 settimane / un mese.

Adempimenti previsti dalla legge per regolarizzare il soggiorno

A tutti i cittadini dell'area Europea, è riconosciuto il diritto di circolare liberamente nella comunità Europea senza bisogno di richiedere alcun visto.

L'unica condizione è il possesso di un documento di identità valido per l'espatrio.

Il cittadino UE, però, che ha intenzione di soggiornare in un determinato Paese comunitario, è tenuto ad assolvere precisi obblighi, stabiliti da norme emanate dallo Stato ospitante, anche se in attuazione di principi dettati dalle istituzioni comunitarie (principi a volte disattesi o "violati").

Lo Stato italiano, con il D. Lgs. 32/2008, in vigore solo dallo scorso 2 marzo, ha previsto che il cittadino della comunità europea (o il suo familiare) nel momento in cui entra nel territorio italiano, può presentarsi ad un ufficio di polizia per dichiarare la propria presenza.

Nel caso in cui non sia stata effettuata tale dichiarazione, il soggiorno "si presume protratto da oltre tre mesi", salvo prova contraria.

È consigliabile farsi apporre sul passaporto il timbro di entrata alla frontiera o conservare tutto ciò che possa dimostrare con certezza la data di ingresso (es. biglietto aereo).

Se ho la cittadinanza italiana, perdo quella spagnola?

Ci sono dei paesi al mondo dove posso avere solamente una cittadinanza. L'Italia invece, grazie a trattati internazionali, è uno di quei paesi che ammette la doppia cittadinanza e dunque ammette la possibilità che un cittadino italiano sia anche cittadino spagnolo. È conveniente avere la doppia cittadinanza: per esempio, se avete dei figli è possibile avere il doppio documento. Come residenti c'è inoltre la possibilità di essere ammessi al voto.

Come cittadini comunitari c'è poi la possibilità per tre mesi di copertura sanitaria piena.

Se sono un cittadino comunitario e risiedo in Italia per più di tre mesi posso avere un'assicurazione che mi copra i danni ma, grazie alle norme comunitarie, ho diritto al trattamento sanitario garantito.

Se uno spagnolo dovesse, ad esempio, avere un incidente stradale allora ha diritto ad avere le stesse cure che dovrebbe avere un cittadino italiano. Avere la cittadinanza italiana è maggiormente tutelante sotto l'aspetto sanitario.

Si paga per chiedere la cittadinanza?

La cittadinanza italiana si chiede al prefetto. Il prefetto ha a disposizione 730 giorni di tempo per esprimersi. Se dimostro di essere residente in Italia è facile comunque ricevere la cittadinanza. Le domande per l'acquisto, il riacquisto, la rinuncia o la concessione della cittadinanza italiana sono soggette al pagamento di un contributo di importo pari a 200 euro.

Se la domanda di riconoscimento della cittadinanza italiana è presentata da persona maggiorenne, il costo è di euro 300.

Cittadinanza

La cittadinanza italiana si basa sul principio della discendenza per il quale è italiano il figlio nato da padre italiano e/o da madre italiana. Ai cittadini stranieri, tuttavia, la cittadinanza può essere concessa in caso di:

- matrimonio con cittadini italiani
- residenza in Italia

A. Concessione per matrimonio

1. Puoi fare la richiesta se:

- sei coniugato con un cittadino/a italiano/a e risiedi legalmente in Italia da almeno sei mesi, a partire dalla data del matrimonio;
- se sei residente all'estero, dopo tre anni dalla data del matrimonio. Nei predetti periodi non devono essere intervenuti lo scioglimento, l'annullamento o la cessazione degli effetti civili del matrimonio e non deve sussistere una separazione legale.

2. Che cosa fare

La domanda di cittadinanza va presentata alla Prefettura del luogo di residenza, compilata sull'apposito modello, su cui va apposta una marca da bollo da 14,62 euro.

Se risiedi all'estero, puoi presentare domanda, dopo tre anni di matrimonio, alla competente autorità consolare.

3. Documentazione richiesta

Alla domanda devi allegare i seguenti documenti:

- estratto dell'atto di nascita tradotto e legalizzato secondo le indicazioni contenute nel modello di domanda;
- certificato penale del Paese di origine, debitamente tradotto e legalizzato, secondo le indicazioni contenute nel modello di domanda.

Puoi autocertificare con la tua semplice dichiarazione, che farai compilando i riquadri predisposti nell'apposito modello di domanda, i seguenti documenti:

- ✓ residenza anagrafica;
- ✓ composizione del nucleo familiare;
- ✓ posizione giudiziaria dell'istante su territorio italiano.

Con analoga compilazione e sottoscrizione di una sezione predisposta nello

stesso modello di domanda, puoi presentare dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, in luogo dei seguenti certificati:

- ✓ cittadinanza italiana del coniuge;
- ✓ condizioni di validità del matrimonio.

Se sei comunitario, puoi autocertificare anche la tua posizione giudiziaria nel Paese di origine. Basta compilare un apposito riquadro nello stesso modello di domanda

Il termine per la definizione del procedimento è di 730 giorni dalla data di presentazione della domanda, se questa è stata presentata con la documentazione regolare e completa. Conclusasi favorevolmente l'istruttoria con l'acquisizione del parere della Prefettura e accertato che non vi siano motivi ostativi per la sicurezza dello Stato italiano, si provvede alla predisposizione del provvedimento di conferimento della cittadinanza italiana.

Il Ministro dell'Interno firma il decreto di concessione della cittadinanza italiana, che ti sarà notificato dalla Prefettura del luogo dove risiedi. Entro 6 mesi dalla notifica del provvedimento devi prestare giuramento presso il Comune di residenza e dal giorno successivo acquisterai la cittadinanza italiana.

Una volta che acquisti la cittadinanza italiana non devi rinunciare alla cittadinanza di origine.

Casi per cui è previsto il rigetto della domanda

- per motivi inerenti la sicurezza della Repubblica;
- per condanna definitiva del richiedente, pronunciata in Italia o all'estero, per reati di particolare gravità.

B. Concessione per residenza in Italia

Puoi fare la richiesta se:

- sei cittadino non comunitario e risiedi legalmente in Italia da almeno 10 anni;
- sei cittadino comunitario e risiedi legalmente in Italia da almeno 4 anni;
- sei apolide o rifugiato politico e risiedi legalmente in Italia da almeno 5 anni;
- sei figlio o nipote in linea retta di secondo grado di cittadini italiani per nascita, e risiedi legalmente in Italia da 3 anni;
- sei nato in Italia e risiedi legalmente in Italia da 3 anni;
- sei maggiorenne, adottato da cittadino italiano, e risiedi legalmente in Italia da 5 anni, successivi all'adozione;
- hai prestato servizio, anche all'estero, per almeno 5 anni alle dipendenze dello Stato Italiano (nel caso di servizio all'estero, non occorre stabilire la residenza in Italia e puoi presentare domanda alla competente autorità consolare).

Che cosa devi fare

La domanda di cittadinanza va presentata alla Prefettura del luogo di residenza compilata sull'apposito modello ove va apposta una marca da bollo da 14,62 euro.

Documentazione richiesta

- ✓ estratto dell'atto di nascita, tradotto e completo di tutte le generalità (esclusa l'ipotesi di nascita in Italia) nonché legalizzato secondo le indicazioni contenute nell'apposito modello di domanda che presenterai in Prefettura;
- ✓ certificato penale del Paese di origine, debitamente tradotto e legalizzato, secondo le indicazioni contenute nel modello di domanda.

Puoi autocertificare, compilando i riquadri predisposti nello stesso modello di domanda, i seguenti documenti:

- ✓ residenza anagrafica;
- ✓ composizione del nucleo familiare;
- ✓ posizione giudiziaria sul territorio italiano;
- ✓ reddito degli ultimi tre anni.

Se sei comunitario, puoi autocertificare anche la tua posizione giudiziaria nel Paese di origine. Basta compilare un apposito riquadro nello stesso modello di domanda.

Se sei rifugiato politico, in luogo della documentazione indicata ai punti precedenti, puoi produrre dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà per quanto attiene alle esatte generalità ed alla posizione giudiziaria nel tuo Paese di origine, nonché copia dell'attestato dal quale risulti il riconoscimento dello "status" di rifugiato politico. Puoi dichiarare che un tuo ascendente è cittadino italiano per nascita con una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. A tal fine è predisposto un apposito riquadro nello stesso modello di domanda. Se al momento della presentazione della domanda la documentazione presentata è irregolare o incompleta, sarai invitato ad integrarla e regolarizzarla entro un termine che ti verrà assegnato dalla Prefettura. In mancanza si dichiara l'inammissibilità dell'istanza. Conclusasi favorevolmente l'istruttoria con l'acquisizione del parere della Prefettura e accertato che non vi siano motivi ostativi per la sicurezza della Repubblica, si provvede alla predisposizione del provvedimento di conferimento della cittadinanza italiana. Il termine per la definizione del procedimento è di 730 giorni dalla data di presentazione della domanda corredata della documentazione regolare e completa. Quando acquisti la cittadinanza italiana per residenza non sei obbligato a rinunciare alla tua cittadinanza di origine. Il Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro dell'Interno, firma il decreto di concessione della cittadinanza italiana. Il decreto ti verrà notificato dalla Prefettura di competenza. Entro 6 mesi dalla notifica del provvedimento, devi prestare giuramento presso il Comune di residenza. Acquisirai la cittadinanza italiana dal giorno successivo al giuramento.

Casi di rigetto dell'istanza

In tale caso, la legge attribuisce un ambito di discrezionalità nella valutazione degli elementi in possesso dell'Amministrazione. Il diniego può essere determinato oltre che dai motivi inerenti la sicurezza della Repubblica, anche da mancanza del periodo di residenza legale, insufficienza dei redditi, precedenti penali, insufficiente livello di integrazione.

L'ASSISTENZA SANITARIA AI CITTADINI COMUNITARI

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria garantita dal Servizio Sanitario Nazionale, è valida la tessera sanitaria europea rilasciata dalla Seguridad Social Española (o di un altro paese dell'Unione Europea), durante i primi tre mesi per l'assistenza sanitaria diretta, nelle stesse condizioni che possono ricevere gli italiani; per l'assistenza sanitaria diretta si intendono i trattamenti sanitari che possono essere a titolo gratuito o che obbligano a pagare un eventuale "ticket" che rimane a carico dell'assistito (indipendentemente della sua nazionalità) e che è fisso per ogni regione.

Per i cittadini stranieri, comunitari e non, l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) garantisce tutta l'assistenza sanitaria prevista dal nostro ordinamento e comporta parità di trattamento rispetto ai cittadini italiani, per quanto attiene all'obbligo contributivo, all'assistenza erogata in Italia dallo stesso S.S.N. ed alla sua validità temporale.

Per iscriversi al S.S.N. è necessario recarsi presso la ASL del territorio in cui si è residente ovvero presso quella in cui risulta l'effettiva dimora munito di:

- documento di identità;
- codice fiscale;
- autocertificazione di residenza o dimora

Al momento dell'iscrizione si potrà scegliere il medico di famiglia o il pediatra per i figli.

Iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è l'insieme di strutture e servizi (ospedali, ambulatori, ecc) per la tutela della salute e dell'assistenza sanitaria a tutte le persone, italiane e straniere, senza alcuna differenza di trattamento.

Per i cittadini comunitari l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (SSN) garantisce tutta l'assistenza sanitaria e garantisce gli stessi trattamenti previsti per i cittadini italiani. Al momento dell'iscrizione, è possibile scegliere il medico di famiglia o il pediatra per i bambini.

I cittadini comunitari che si trovano in Italia devono avere un'assicurazione sanitaria perché le recenti leggi impongono l'indipendenza economica dei comunitari e i loro familiari.

Lo straniero regolarmente soggiornante è tenuto ad assicurarsi contro il rischio di malattie, infortunio e maternità mediante stipula di apposita polizza assicurativa con un istituto assicurativo italiano o straniero, valida sul territorio nazionale, ovvero mediante iscrizione volontaria all'SSN valida anche per i familiari a carico (Testo Unico sull'immigrazione - TU, art. 34, comma 3 e 4).

Dopo aver fatto l'iscrizione anagrafica, i cittadini comunitari possono iscriversi al SSN (l'iscrizione è volontaria).

Il cittadino comunitario non titolare di regolare contratto di lavoro, o familiare di cittadino comunitario iscritto all'anagrafe o comunque non avente i requisiti per iscriversi obbligatoriamente al SSR ma in possesso di adeguate risorse economiche (che dovrà autocertificare) e non in carico ad Istituzioni Estere o iscrizione a corsi di studio, può effettuare l'iscrizione volontaria al SSR effettuando il pagamento di un contributo:

- euro 149,77 per i soggiornanti per motivi di studio;
- euro 219,49 per i collocati alla pari;
- euro 387,34 per gli altri casi (quota minima 7,50% delle risorse economiche).

Il contributo è valido per l'anno solare, non frazionabile, non retroattivo.

Tutti coloro che pagano le imposte attraverso la Dichiarazione dei redditi non sono tenuti a versare il contributo dovuto per l'iscrizione poiché il pagamento delle imposte comprende anche quello per l'iscrizione all'SSN. In tal caso, sarà sufficiente presentare all'Azienda Sanitaria Locale (ASL) di pertinenza, oltre ai documenti richiesti, una copia del quadro RV del modello della Dichiarazione dei redditi.

L'iscrizione all'SSN è gratuita se la persona straniera:

- è disoccupata con permesso di soggiorno e iscritta alle liste di collocamento o munita di permesso per attesa occupazione;
- è rifugiata con regolare certificato attestante lo status di rifugiata e/o richiedente asilo;
- è coniugata con un cittadino italiano e a carico dello stesso;
- è minore con genitore residente in Italia e appartenente a una delle categorie sopraelencate.

I cittadini dell'Unione Europea, dello Spazio Economico Europeo e della Confederazione Svizzera, che si trovano in condizione di indigenza e che non hanno i requisiti per l'iscrizione al SSN, possono richiedere il rilascio della tessera ENI.

Soggiorno di durata inferiore a 3 mesi

Per soggiorni di durata inferiore a 3 mesi non viene effettuata iscrizione al S.S.N. se non per i lavoratori stagionali con regolare contratto di lavoro, non hanno altresì diritto all'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale, coloro che sono presenti sul territorio nazionale per turismo o cure mediche.

I cittadini dell'unione europea hanno diritto all'assistenza sanitaria con la tessera europea assicurazione (TEAM) o di altri attestati rilasciati dal paese di residenza.

Le donne comunitarie in gravidanza per ricevere le prestazioni devono presentare la TEAM con la quale hanno diritto alle prestazioni previste dal protocollo nazionale di gravidanza.

I cittadini dell'unione, qualora non risultino in possesso della TEAM, sono tenuti al pagamento, per intero, delle tariffe relative alle prestazioni ricevute.

Soggiorni di durata superiore a 3 mesi

Il cittadino dell'Unione che ha diritto a soggiornare nel territorio nazionale per un periodo superiore a tre mesi, può ottenere l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale, trovandosi nelle seguenti condizioni:

1. è un lavoratore subordinato o autonomo nello Stato;
2. è familiare, anche non cittadino dell'Unione, di un lavoratore subordinato o autonomo nello stato;
3. è familiare di cittadino italiano;
4. è in possesso di un diritto di soggiorno permanente maturato con almeno 5 anni di residenza in Italia;
5. è un disoccupato iscritto nelle liste di collocamento o iscritto ad un corso professionale
6. è titolare di uno dei seguenti formulari comunitari: E106, E109, E120, E121 o equivalente modello S1

Documenti da presentare:

- attestazione di residenza anagrafica o di richiesta residenza o di soggiorno permanente rilasciati dal Comune
- codice fiscale
- autocertificazione dati anagrafici su modello (reperibile anche agli sportelli anagrafe assistiti)

oltre a:

- contratto di lavoro, se lavoratore dipendente, o iscrizione alla camera di commercio o ad altro albo o ordine professionale, se lavoratore autonomo o libero professionista

oppure:

- certificazione di iscrizione presso il centro per l'impiego, se disoccupato
- attestazione di soggiorno permanente, se residente da almeno 5 anni in Italia
- formulari rilasciati dalla struttura sanitaria del paese di provenienza (vedi sopra)
- certificazione di familiare a carico

Il cittadino dell'Unione, già lavoratore subordinato o autonomo sul territorio nazionale, che ha avuto l'iscrizione per periodi superiori a tre mesi, mantiene la titolarità del diritto all'iscrizione nelle seguenti ipotesi:

- è in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata dopo aver esercitato un'attività lavorativa per oltre un anno nel territorio nazionale ed è iscritto presso il Centro per l'impiego, ovvero ha reso la dichiarazione, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come sostituito dall'articolo 3 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, che attesti l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa;
- è in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata al termine di un contratto di lavoro di durata determinata inferiore ad un anno, ovvero si è trovato in tale stato durante i primi dodici mesi

di soggiorno nel territorio nazionale, è iscritto presso il Centro per l'impiego ovvero ha reso la dichiarazione, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come sostituito dall'articolo 3 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, che attesti l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. In tale caso, l'interessato conserva la qualità di lavoratore subordinato per un periodo di un anno;

- segue un corso di formazione professionale. Salvo il caso di disoccupazione involontaria, la conservazione della qualità di lavoratore subordinato presuppone che esista un collegamento tra l'attività professionale precedentemente svolta e il corso di formazione seguito.

Tipologia assistito	Documenti da presentare	Validità
Lavoratore stagionale che resta in Italia per meno di 3 mesi	• Documento d'identità • Autocertificazione di domicilio • Contratto di lavoro	• Pari alla scadenza del contratto di lavoro, massimo tre mesi
Lavoratore stagionale con permanenza superiore a 3 mesi	• Autocertificazione di domicilio • Contratto di lavoro attestante il rapporto di impiego e la durata • Documento d'identità	• Pari alla scadenza del contratto di lavoro
Studente in possesso del Mod. E 106 o equivalente S1	• Modello E106 o equivalente S1 • Autocertificazione del corso di formazione professionale o di studio frequentato • Documento d'identità	• Validità: pari alla durata del corso di studi riportata nel mod. E106/S1, al massimo un anno

Tipologia assistito	Documenti da presentare	Validità
Lavoratore subordinato per periodi superiori a 3 mesi	• Documento di identità valido • Ricevuta della richiesta di iscrizione anagrafica per il regolare soggiorno o attestato di regolare soggiorno rilasciati dal Comune. • Contratto di lavoro attestante il rapporto di impiego e la durata	• cittadino che presenta ricevuta anagrafica e contratto di lavoro: 3 mesi • cittadino con attestato di regolare soggiorno e contratto di lavoro: 1 anno rinnovabile se il contratto di lavoro è a tempo indeterminato. • Se il contratto è a tempo determinato l'iscrizione al SSN deve essere effettuata fino alla naturale scadenza del contratto, se inferiore all'anno, o di anno in anno se di durata superiore.
Lavoratore autonomo nello Stato per periodi superiori a 3 mesi	• Documento di identità valido • Ricevuta della richiesta di iscrizione anagrafica per il regolare soggiorno o attestato di regolare soggiorno rilasciati dal Comune. • autocertificazione di iscrizione alla Camera di Commercio o ad un albo o ordine professionale. • Autocertificazione di apertura partita Iva o apertura posizione Inps.	• Se il cittadino presenta, oltre alla documentazione richiesta, la ricevuta anagrafica: 3 mesi • Se il cittadino presenta, oltre alla documentazione richiesta, l'attestazione anagrafica di regolare soggiorno: 1 anno, rinnovabile

Cittadini comunitari: documenti da presentare

I documenti necessari per la registrazione sono:

- attestazione di richiesta anagrafica rilasciata dal Comune;

- contratto di lavoro attestante il rapporto di impiego e la durata (se il cittadino è lavoratore dipendente);
- certificato iscrizione alla CCIA o ad albo/ordine professionale, attestazione di apertura partita IVA, apertura posizione INPS (se il cittadino è lavoratore autonomo);
- se familiare, certificato di matrimonio tradotto o di nascita per i figli;
- attestazione di richiesta anagrafica rilasciata dal Comune e certificazione di familiare a carico (se è familiare a carico di un cittadino italiano);
- iscrizione al Centro per l'impiego o ad un corso di formazione professionale (se è disoccupato non volontario).

Scegliere il medico di famiglia ed il pediatra per i bambini

Il medico di medicina generale (medico di famiglia) ed il pediatra (per i bambini da 0 a 14 anni) sono figure fondamentali per le cure di base delle persone.

La scelta avviene al momento dell'iscrizione al Sistema Sanitario Nazionale (SSN). La scelta può essere cambiata in ogni momento.

Assistenza sanitaria temporanea (medico di famiglia per i non residenti)

I cittadini che abitano in una città diversa dalla propria residenza hanno diritto a scegliere il medico di famiglia nella località dove si trovano.

Per l'assistenza sanitaria temporanea, i cittadini devono recarsi alla Asl di zona e giustificare il motivo del loro soggiorno che può essere per studio, lavoro o salute.

L'iscrizione temporanea dura da un minimo di tre mesi a un massimo di un anno, ed è rinnovabile.

Assicurazione Sanitaria Privata

I cittadini comunitari che non rientrano nelle categorie aventi diritto all'assistenza SSN sopra esposte, devono provvedere ad attivare

un'assicurazione privata che, di norma, deve avere i seguenti requisiti:

- di essere valida in Italia prevedere la copertura integrale dei rischi sanitari (art. 7 comma 1, lettera b, lettera c della direttiva 2004/38)
- avere una durata annuale con indicazione della decorrenza e scadenza
- indicare gli eventuali familiari coperti e il grado di parentela
- indicare le modalità da seguire per la richiesta del rimborso

Informazioni sul Modello S1 e sul suo utilizzo

A cosa serve il modello S1

Il modello S1 permette ad una persona (e/o ai suoi familiari) di iscriversi all'assistenza sanitaria nel caso in cui viva in un paese dell'UE, ma sia assicurata in un altro paese. Il modello è rilasciato per persona (non per famiglia).

Chi ha diritto a un modello S1?

Il modello è usato quando una persona (e i suoi familiari) risiede in un paese diverso dal paese in cui lavora. Può anche essere usato dai familiari di lavoratori migranti che sono rimasti nel paese d'origine, ma sono coperti dall'assicurazione sanitaria del paese in cui l'assicurato lavora attualmente (sempre che i familiari non siano a loro volta lavoratori autonomi o dipendenti nel paese di origine). Il modello S1 è usato anche per i pensionati che si stabiliscono all'estero o che trasferiscono la propria residenza in un altro Stato membro, oltre che per i loro familiari.

Esempi:

Un pensionato olandese si stabilisce in Francia. L'ente per l'assistenza sanitaria olandese rilascia un modello S1 che permette al pensionato di iscriversi all'assistenza sanitaria in Francia. Il modello S1 va presentato all'ente per l'assistenza sanitaria francese. Un lavoratore polacco si trasferisce in Irlanda per lavoro. Sua moglie, che non è occupata, e i suoi figli rimangono in Polonia. L'ente per l'assistenza sanitaria irlandese competente rilascia un modello S1 che successivamente la moglie del lavoratore presenta all'ente sanitario polacco per sé e per i figli. La decisione se i familiari abbiano diritto

all'assistenza sanitaria a spese del servizio sanitario irlandese sarà adottata ai sensi della legislazione polacca. Un lavoratore viene distacco da Malta in Italia, ma rimane assicurato a Malta, prende la residenza in Italia e desidera iscriversi al servizio sanitario italiano. L'ente per l'assistenza sanitaria maltese rilascia un modello S1. Il lavoratore presenta il modello S1 all'ente italiano che fornirà la copertura sanitaria.

Dove e quando ottenere il modello S1

Il modello S1 va richiesto all'ente per l'assistenza sanitaria (2) presso cui si è assicurati. Se si ha diritto a un modello S1 perché si è cambiata la residenza, il modello va richiesto prima di lasciare il paese in cui si è assicurati. Questo perché, se la richiesta viene fatta dopo essersi trasferiti, potrebbero esserci ritardi nell'iscrizione nel nuovo paese di residenza. Nei casi in cui si abbia diritto a richiedere il modello S1 per conto dei familiari, la richiesta dovrà essere fatta non appena si è diventati assicurati nell'altro paese.

Come utilizzare il modello S1

Il modello S1 dovrebbe essere presentato presso l'ente di assistenza sanitaria del nuovo paese di residenza o del paese di residenza dei familiari. (3) Questo va fatto senza ritardo.

Un elenco completo degli enti sia dei Paesi che rilasciano il modello che di quelli ospitanti si trova al seguente indirizzo: <http://ec.europa.eu/social-security-directory>.

Cosa copre il modello S1?

Quando una persona (e/o i suoi familiari) risiede in un paese diverso rispetto al paese in cui è assicurato, questa persona (e/o i suoi familiari) ha diritto a tutte le prestazioni in natura (per esempio assistenza sanitaria, cure mediche, ricovero ospedaliero) previste dalla legislazione del paese di residenza, come se essa fosse assicurata in tale paese. L'ente del paese di residenza è rimborsato dall'ente del paese in cui la persona è assicurata.

REGISTRO CONSOLARE

Gli spagnoli residenti all'estero devono iscriversi nel Registro de Matrícula Consular corrispondente alla zona in cui tengono il proprio domicilio. Per conoscere il consolato più vicino a te, guarda il capitolo dedicato alle Istituzioni Spagnole in Italia.

A che cosa serve?

La registrazione consente di rinnovare i documenti, dimostrare di essere residenti all'estero e partecipare alle elezioni che si svolgono in Spagna, ad eccezione delle elezioni comunali.

Quali documenti servono per l'iscrizione?

Per registrarsi bisogna recarsi all'ufficio consolare più vicino in cui si vive, dimostrare la propria residenza, l'identità e la nazionalità spagnola con il documento corrispondente e compilare un modulo con i tuoi dati e fornire una fotografia e compilare il modulo "Declaración explicativa de elección del municipio de inscripción en el PERE/CERA".

Il registro sostituisce il codice fiscale italiano?

No, il Codice Fiscale è un documento diverso. È essenziale per ogni tipo di procedura amministrativa, anche per incassare un assegno in banca. Il suo utilizzo potrebbe essere paragonato al NIF spagnolo, con la differenza che in Italia c'è la "carta d'identità", il cui numero non è il codice fiscale.

Cosa succede se uno spagnolo residente all'estero cambia indirizzo?

È importante tenere presente che se in futuro un residente spagnolo all'estero dovesse cambiare il proprio indirizzo, dovrà informare il Consolato in modo che la registrazione possa presentare sempre i dati aggiornati. Agli spagnoli che si trovano temporaneamente all'estero si consiglia di iscriversi al "Registro de Matrícula Consular" in corrispondenza al luogo dove si trovano come "non residenti" per

consentire che, in caso di dover attivare programmi di emergenza il Consolato sia in grado di contattare tutti gli spagnoli della demarcazione consolare.

Per gli studenti

Si consiglia agli studenti che stanno svolgendo corsi all'estero o che vogliano trasferirsi all'estero per un breve periodo di tempo, di iscriversi come "non residenti" nel Consolato più vicino. Qualora sia necessario, tale registrazione consentirà alle famiglie di contattare i loro parenti attraverso il Consolato. L'iscrizione al registro risulta conveniente anche per facilitare la sostituzione della documentazione, in caso di furto o smarrimento del passaporto, essendo precedentemente identificati e con i documenti registrati al momento dell'arrivo. È grazie a questo che il Consolato ha tutti gli elementi per documentare chi è stato vittima del furto del passaporto (in questo caso deve essere sempre riportato il furto o smarrimento del passaporto alla polizia locale del paese in cui vi trovate). Con la sua registrazione come non residente, il cittadino può votare per posta in occasione dei diversi processi elettorali.

Disdetta

I residenti spagnoli all'estero che trasferiscono la loro residenza in Spagna o altrove all'estero possono indicare la disdetta dell'iscrizione nel Registro de Matrícula Consular. All'arrivo al nuovo luogo di residenza devono registrarsi nel Padrón Municipal o nel Consolato corrispondente al nuovo domicilio. La disdetta al registro consolare serve agli spagnoli che vogliono tornare in Spagna ad ottenere di nuovo la residenza. Il certificato del completo periodo di residenza e la registrazione in una giurisdizione consolare serve come prova ufficiale del tempo di residenza vissuto all'estero. Gli spagnoli che si sono registrati al registro consolare, ma che non hanno dato ragione al consolato sul motivo della residenza effettiva all'estero nell'arco dell'anno successivo alla data di registrazione, saranno cancellati d'ufficio. Da qui l'importanza di mantenere contatti regolari con l'Ufficio Consolare.

LAVORARE IN ITALIA

Lavoro autonomo con Partita Iva

Come aprire la partita Iva?

Le modalità di apertura della partita IVA sono tramite la presentazione diretta del modulo AA9 all'Agenzia delle Entrate oppure in via telematica tramite intermediario abilitato (studio commercialista o centro autorizzato).

Il modulo per l'apertura della partita Iva deve essere compilato inserendo il proprio codice fiscale ed il codice di attività economica che si andrà a svolgere (architetto, avvocato, fotografo ecc.). Il modulo, non semplice da compilare autonomamente, può essere compilato da uno studio di commercialisti o da un centro fiscale autorizzato e inviato per via telematica.

In alternativa, è possibile presentare il modulo direttamente all'Agenzia delle Entrate italiana ed il rilascio della partita Iva è gratuito. Avendo già a disposizione il codice fiscale si può quindi richiedere l'apertura della partita Iva compilando il seguente modulo:

Se si sceglie di affidarsi alla consulenza di un commercialista, che avrà il compito di assistere nella fatturazione, compilare la dichiarazione dei redditi, l'apertura della partita Iva è compresa nel costo della consulenza annuale.

Partita Iva ordinaria

Come partita IVA "ordinaria" si intende il regime fiscale IVA riservato ai contribuenti che non rientrano le regime agevolato "forfettario" di cui parleremo più avanti.

Questo regime fiscale prevede la tenuta di una contabilità (semplificata) tramite la registrazione delle fatture emesse e ricevute sui registri IVA acquisti e vendita.

Il versamento dell'IVA all'erario avviene su base trimestrale secondo le seguenti scadenze durante l'anno:

- ✓ 16 Maggio (1^ trimestre)
- ✓ 20 Agosto (2^ trimestre)
- ✓ 16 Novembre (3^ trimestre)
- ✓ 16 Marzo (4^ trimestre)

Ai fini dichiarativi è previsto l'obbligo della presentazione della dichiarazione IVA nel mese di Febbraio di ogni anno.

Se, oltre all'apertura della partita Iva, si intende esercitare un'attività commerciale o di intermediazione (agenti di commercio) occorre iscriversi anche alla Camera di Commercio della città di residenza.

La partita Iva agevolata

Quali agevolazioni fiscali ci sono in Italia per le partite Iva?

In Italia, sulla scia di quanto sta già avvenendo a livello comunitario, sono state introdotte significative agevolazioni fiscali per chi vuole cominciare un lavoro come freelance con partita IVA.

Com'è strutturata la partita Iva agevolata?

La partita Iva agevolata per i giovani è quindi strutturata in questo modo: per chi inizia un lavoro, secondo le condizioni di cui parleremo più avanti, c'è una tassazione agevolata che prevede un'aliquota del 5%.

La durata del periodo di tassazione agevolata è di 5 anni, successivamente l'aliquota sale al 15%.

La tassazione agevolata per consulenti e freelance viene calcolata su un imponibile pari al 78% del fatturato totale (reddito forfetizzato).

Per poter usufruire della tassazione agevolata del 5% è necessario che:

il contribuente non abbia esercitato, nei tre anni precedenti l'inizio dell'attività, attività artistica, professionale ovvero d'impresa, anche in forma associata o familiare;

l'attività da esercitare non costituisca, in nessun modo, mera prosecuzione di altra attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo, escluso il caso in cui l'attività precedentemente svolta consista nel periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni;

qualora venga proseguita un'attività svolta in precedenza da altro soggetto, l'ammontare dei relativi ricavi e compensi, realizzati nel periodo d'imposta precedente quello di riconoscimento del beneficio, non sia superiore ai limiti che, a seconda dell'attività, consentono l'accesso al regime.

Coloro che applicano il regime forfetario non addebitano l'Iva in fattura ai propri clienti e non detraggono l'iva sugli acquisti. Non liquidano l'imposta, non la versano, non sono obbligati a presentare la dichiarazione e la comunicazione annuale Iva.

Non devono comunicare all'Agenzia delle entrate le operazioni rilevanti ai fini Iva (cd. spesometro) né quelle effettuate nei confronti di operatori economici aventi sede, residenza o domicilio in Paesi

cosiddetti black list. Chi applica il regime forfetario, inoltre, non ha l'obbligo di registrare i corrispettivi, le fatture emesse e ricevute.

Per rientrare nel sistema agevolato non bisogna fatturare più di 30.000 euro lordi all'anno.

I contribuenti che usufruiscono del regime agevolato sono tenuti a:

- numerare e conservare le fatture di acquisto e le bollette doganali;
- certificare i corrispettivi;

e sono esonerati dagli obblighi di registrazione e tenuta delle scritture contabili, fermo restando l'obbligo di tenere e conservare i registri previsti da disposizioni diverse da quelle tributarie.

Per dimostrare la prestazione di lavoro indipendente/freelance con partita IVA è necessario fatturare a più clienti.

È necessario fatturare a più clienti perché altrimenti lo stato italiano potrebbe ritenere la prestazione non come quella di un lavoratore autonomo ma come quella di un dipendente "camuffato". Bastano anche solo due committenti per dimostrare la prestazione di lavoro indipendente/freelance.

La partita iva risulta agevolata in quanto sulle fatture emesse non si espone l'Iva e non si è soggetti alla ritenuta d'acconto con la conseguenza che non si deve pagare l'Iva allo stato italiano. A fine anno, dopo aver emesso tutte le fatture, queste si portano dal commercialista che deve fare la dichiarazione dei redditi.

La tassazione ordinaria in Italia

Imposte sul reddito: Irpef

Per quanto concerne la tassazione sul reddito, le aliquote irpef, che riguardano tutte le tipologie di reddito sia autonomo (con partita IVA ordinaria) che dipendente, sono previste secondo diversi scaglioni di reddito:

L'Irpef è l'imposta sul reddito dovuta dalle persone fisiche. Aumenta progressivamente con il crescere del reddito imponibile e si calcola applicando aliquote diverse a seconda dello scaglione in cui si colloca lo stesso reddito.

Sono previsti cinque scaglioni di reddito cui corrispondono altrettante aliquote d'imposta.

Reddito imponibile	Aliquota
fino a 15.000 euro	23%
da 15.001 fino a 28.000 euro	27%
da 28.001 fino a 55.000 euro	38%
da 55.001 fino a 75.000 euro	41%
oltre 75.000 euro	43%

Addizionali regionali e comunali all'irpef

Le addizionali Irpef sono imposte sul reddito che vanno versate a Regioni e Comuni da tutti i contribuenti, per i quali, nell'anno di riferimento, risulta dovuta l'Irpef.

Versamenti imposte

Le imposte in Italia si pagano secondo le seguenti scadenze:

- 16 Giugno – Saldo anno precedente e primo acconto sull'anno corrente
- 30 Novembre – secondo acconto sull'anno corrente

Modello Unico

La presentazione del Modello Unico avviene esclusivamente in via telematica tramite intermediario abilitato che provvede a rilasciare al cliente la ricevuta di regolare presentazione. La scadenza della presentazione del Modello Unico è il 30 settembre di ogni anno.

Deve presentare la dichiarazione dei redditi attraverso il Modello Unico chi non può utilizzare il modello 730 (riservato esclusivamente ai lavoratori dipendenti) e deve dichiarare il possesso di uno o più dei seguenti redditi:

- ✓ redditi fondiari (terreni e fabbricati)
- ✓ redditi di capitale
- ✓ redditi di lavoro dipendente
- ✓ redditi di lavoro autonomo
- ✓ redditi diversi

In ogni caso devono sempre utilizzare Modello Unico i contribuenti titolari di partita IVA

Redditi posseduti all'estero

Se si è in possesso di proprietà all'estero è necessario inserirle nella dichiarazione dei redditi?

Se il contribuente spagnolo fa una dichiarazione dei redditi in Italia ed è in possesso di immobili in Spagna bisogna che si dichiarino in Italia solo a titolo informativo.

Chi ha una proprietà in Spagna e risulta un residente fiscale in Italia pur essendo un cittadino spagnolo deve dichiarare le proprietà che possiede e c'è di conseguenza un piccolo pagamento da fare. Se si è in possesso di conti correnti spagnoli bisogna denunciarli e c'è da pagare anche in questo caso una piccola tassa in Italia pari a 34 Euro.

Se oltre al conto corrente si è in possesso anche di investimenti finanziari in Spagna, bisogna pagare una piccola aliquota sulla consistenza finale di ciascun investimento

Spese deducibili e detraibili

Tutti i contribuenti possono scaricare tramite il Modello Unico le spese entro una certa tipologia e misura, stabilite dallo Stato con il tetto massimo per le diverse tipologia di spesa.

In sintesi le spese scaricabili più ricorrenti sono le seguenti:

- ✓ Spese sanitarie
- ✓ Spese per portatori di handicap
- ✓ Spese per interessi passivi su mutui abitazione principale
- ✓ Spese per assicurazione infortuni
- ✓ Spese di istruzione per asili nido, scuole, università, master.
- ✓ Spese per attività sportiva dei ragazzi fino al 18°anno di età
- ✓ Spese per ristrutturazione edilizia su immobili abitativi
- ✓ Spese per acquisto di arredi ed elettrodomestici (subordinate alla ristrutturazione)
- ✓ Spese per risparmio energetico su immobili abitativi
- ✓ Spese per contributi previdenziali

- ✓ Donazioni ad organizzazioni di volontariato riconosciute (Onlus-Ong)

Imposte Locali

Sono previste delle imposte a livello locale sulle proprietà immobiliari Italia che vengono calcolate sul valore catastale degli immobili (terreni e fabbricati)

Le imposte locali in vigore al momento sono :

- IMU (Imposta sulle proprietà immobiliari)
- TASI (Imposta per i servizi locali)

Da entrambe le imposte sono esentati gli immobili adibiti ad abitazione principale.

Le imposte locali vengono stabilite dai singoli Comuni e le aliquote non possono superare l'1,06% del valore catastale degli immobili.

Contributi previdenziali

Si segnala che i contribuenti iscritti ad ordini professionali in Italia (avvocati, ingegneri, architetti, medici, commercialisti) non hanno

l'obbligo di iscrizione all'Inps ma devono iscriversi alla cassa previdenziale dell'ordine di appartenenza. Le aliquote di versamento alle casse di previdenza professionali variano tra il 10% e il 12%.

La Previdenza sociale in Italia

Oltre all'aspetto della tassazione agevolata c'è un altro aspetto importante che è la previdenza sociale, ovvero la pensione.

In Italia chi decide di aprire la Partita Iva è obbligato ad aprire anche una posizione pensionistica all'Ente Italiano della Pensione (INPS).

La percentuale di pagamento dei contributi pensionistici sono il 27,72% sul netto. Del 27% il committente paga il 4% e quindi netto per il contribuente è il 23%.

Quanto tempo bisogna lavorare in Italia per avere i contributi pensionistici?

In Italia sia per gli italiani che per gli stranieri, nel regime di lavoratore autonomo, il minimo versamento è di 5 anni. Per 5 anni bisogna quindi versare la contribuzione.

Quando uno spagnolo andrà in pensione, l'ente pensionistico spagnolo deve chiedere all'ente pensionistico italiano di mandare i contributi versati in Italia per andare nella pensione spagnola.

Per essere un residente fiscale in Italia basta avere il codice fiscale e la partita iva. Chi sta per più di 183 giorni in Italia, risulta essere un residente fiscale italiano.

Per le persone che possono far valere periodi di lavoro in Stati comunitari l'accertamento del diritto alla pensione può essere effettuato con la totalizzazione dei periodi di assicurazione italiani ed esteri. La contribuzione estera viene presa in considerazione per verificare i requisiti richiesti per il diritto, come se fosse contribuzione versata in Italia.

Per le persone che hanno svolto la propria attività all'interno della comunità europea (nel nostro caso tra Italia e Spagna), l'accertamento del diritto alla pensione può essere

effettuato con la totalizzazione dei periodi di assicurazione italiani ed esteri. Grazie al meccanismo della totalizzazione la contribuzione versata in Italia viene presa in considerazione per verificare i requisiti richiesti per il diritto, come se fosse contribuzione versata in Spagna. Per ciò che concerne l'importo della pensione, esso viene calcolato in proporzione ai contributi accreditati.

L'Istituzione competente spagnola determinerà il diritto alle prestazioni a loro carico tenendo conto della contribuzione accreditata in Italia.

In conclusione, i contributi versati in Italia saranno poi conteggiati ai fini del calcolo della pensione che verrà percepita in Spagna.

Le fonti che regolano la materia sono due regolamenti europei:

- regolamento (ce) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale; Analogamente, le Istituzioni competenti degli Stati esteri determineranno il diritto alle prestazioni a loro carico, se necessario, tenendo conto della contribuzione accreditata in Italia.

- regolamento (ce) n. 987/2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (versione consolidata del 08.01.2013).

Di seguito si elencano le fonti normative comunitarie e le principali disposizioni applicative emanate dall'INPS relative alle prestazioni pensionistiche in regime comunitario.

Totalizzazione periodi assicurativi

E' prevista la possibilità di totalizzare i contributi maturati in tutti i Paesi a cui si applica la normativa comunitaria.

La totalizzazione non comporta il trasferimento dei contributi da uno Stato all'altro, ma consente di tener conto, ai soli fini dell'accertamento del diritto alla pensione, dei contributi maturati nei Paesi convenzionati dove l'interessato ha lavorato.

La totalizzazione, prevista sia dalla normativa comunitaria e dagli accordi e convenzioni bilaterali stipulati dall'Italia in materia di sicurezza sociale, è ammessa a condizione che il lavoratore possa far valere un periodo minimo di assicurazione e contribuzione nel Paese che deve effettuare il cumulo dei contributi per concedere la

pensione. In base ai regolamenti comunitari il periodo minimo richiesto ai fini della totalizzazione è pari ad un anno (52 settimane), mentre nel caso degli accordi e convenzioni bilaterali questo periodo è stabilito in misura diversa dai singoli accordi e convenzioni. Per perfezionare tale requisito minimo è utile tutta la contribuzione accreditata, indipendentemente dalla natura. Sono utili pertanto tutti i seguenti contributi:

- obbligatori (lavoro dipendente o autonomo);
- volontari;
- figurativi (servizio militare, malattia, maternità, cassa integrazione guadagni, disoccupazione, mobilità, ecc.);
- da riscatto (corso legale di laurea, attività svolta in Paesi non convenzionati con l'Italia, ecc.).

La totalizzazione può essere effettuata anche per ottenere l'autorizzazione ai versamenti volontari, in questo caso specifico è sufficiente che in Italia risulti accreditato almeno 1 contributo settimanale derivante da attività lavorativa.

L'Istituzione che effettua la totalizzazione deve prendere in considerazione i periodi di assicurazione inferiori ad 1 anno (52 settimane):

- per accertare il diritto alla prestazione richiesta;
- per il calcolo del trattamento pensionistico, qualora ai sensi della legislazione dello Stato in cui detti periodi sono stati maturati, non sorga il diritto ad alcuna prestazione (articolo 57 regolamento n. 883/04).

I periodi esteri da prendere in considerazione ai fini della totalizzazione non devono essere sovrapposti temporalmente ai periodi accreditati in Italia. Anche per ciò che concerne le prestazioni spettanti a carico della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n.335/95, trova applicazione la normativa sopra esposta.

Azienda Spagnola e dipendente in Italia

Nel caso in cui una società spagnola volesse utilizzare un suo dipendente in Italia le opzioni sono le seguenti:

Distaccamento spagnolo

L'ipotesi è quella che l'impresa Spagnola distacchi un dipendente in Italia. Troverebbe applicazione "El XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras, de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública".

Il distaccamento potrebbe essere definitivo o temporaneo. Il distaccamento determina il diritto del dipendente a percepire una serie di indennità di trasferta; il rimborso dei viaggi; il rimborso dei costi propri e dei familiari ect.

Il distacco potrebbe essere temporaneo con una serie di regole da rispettare sui rientri del dipendente distaccato.

Assunzione di personale dipendente attraverso una stabile organizzazione in Italia di un'impresa spagnola

Nel caso in cui l'impresa Spagnola operi in Italia mediante una "Stabile Organizzazione", potrà assumere un dipendente e sarà tenuta a:

- aprire una posizione assicurativa presso gli enti previdenziali competenti;
- compilare e conservare il libri obbligatori come il libro unico del lavoro;
- applicare e versare le ritenute fiscali e previdenziali;
- emettere il modello CUD e presentare la dichiarazione dei sostituti d'imposta.

Assunzione di personale dipendente attraverso un ufficio di rappresentanza in Italia di un'impresa spagnola

Una società Spagnola può operare in Italia attraverso un ufficio di rappresentanza quando intende avviare un'attività preparatoria o ausiliaria, finalizzata ad un possibile futuro inserimento nel mercato italiano. In questo caso il dipendente assunto mediante un ufficio di rappresentanza potrà svolgere attività promozionali e pubblicitarie, ma non potrà concludere contratti.

Assunzione di personale dipendente da parte dell'impresa estera in assenza di sedi in Italia

Un'impresa Spagnola può assumere personale residente in Italia per svolgere attività di lavoro dipendente, in assenza di sedi italiane, ma dovrà nominare in Italia un rappresentante previdenziale che possa adempiere agli obblighi previdenziali ed assicurativi in nome e per conto dell'impresa Spagnola.

Se una persona che vive in Italia individua un'azienda spagnola e proponesse di fare da tramite per ampliare il business in Italia si può proporre il contratto di freelance: contratto di consulenza limitato nel tempo (al massimo 6 mesi altrimenti devo aprire partita IVA in Italia).

I CONTRATTI IN ITALIA

Documenti necessari per lavorare

I cittadini comunitari godono in generale della libertà di ingresso e soggiorno nel territorio italiano e possono esercitarvi attività di lavoro subordinato, essendo equiparati ai lavoratori italiani sia dal punto di vista giuslavoristico che previdenziale.

Una volta ottenuti il codice fiscale, la carta d'identità italiana e il titolo di studio giurato possiamo presentarci al datore di lavoro in Italia.

Il documento d'identità italiano è consigliato, ma non necessario: il datore di lavoro potrebbe richiederlo.

La carta d'identità italiana non consente però di poter viaggiare all'estero per i cittadini stranieri, ma permette di dichiarare la residenza in Italia.

I cittadini comunitari, autorizzati a soggiornare in Italia (soggiorno per periodi superiori a tre mesi: a tale scopo gli interessati devono iscriversi all'anagrafe presentando la documentazione prevista dalla legge), hanno diritto di esercitarvi qualsiasi attività di lavoro e godono di pari trattamento rispetto ai cittadini italiani nel campo di applicazione delle disposizioni comunitarie (Trattato Roma 25 marzo 1957; Reg. CE 492/2011). Il rapporto di lavoro è interamente regolato dalle leggi nazionali.

Sicurezza sociale

I lavoratori che prestano la loro attività in Italia devono essere assicurati secondo la legge italiana, indipendentemente dalla nazionalità del datore di lavoro, in base al principio della territorialità dell'obbligo assicurativo (art. 37 RDL 1827/35). La normativa internazionale può, peraltro, prevedere delle deroghe al principio di assicurazione nel Paese di lavoro; in particolare i Regolamenti comunitari danno la possibilità, in caso di permanenza limitata in un altro Paese, di mantenere la copertura previdenziale ed assistenziale del Paese di origine mediante il rilascio, da parte dell'Ente previdenziale preposto, di un "formulario di distacco".

Il contratto di somministrazione di lavoro

Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti:

- il **somministratore** (un soggetto autorizzato come le agenzie di somministrazione),
- l'**utilizzatore**,
- il **lavoratore**.

Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. missione).

Questo tipo di rapporto prevede quindi due contratti:

- un contratto di somministrazione, di natura commerciale, tra l'utilizzatore e il somministratore;
- un contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, altrimenti è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato e può essere concluso anche come rapporto a tempo parziale.

a) Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore (limite quantitativo).

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Durante i periodi di non utilizzazione, il lavoratore rimane a disposizione del somministratore. Durante tali periodi di inattività, al lavoratore spetta un'indennità di disponibilità.

La disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non si applica alle pubbliche amministrazioni.

b) Il contratto di somministrazione a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. In ogni caso è esente da tali limiti la somministrazione di lavoratori che godono di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato in ogni caso, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Al contratto di somministrazione di lavoro tempo determinato, si applicano le regole del contratto a termine, escluse le disposizioni in materia di durata massima, proroghe e rinnovi, limiti quantitativi, diritto di precedenza.

Divieti

Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
- per i datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Diritti e doveri del lavoratore somministrato

Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima. Egli può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la stessa retribuzione che spetta ad un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività.

L'impresa fornitrice deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista. Quest'ultimo obbligo può essere adempiuto anche dall'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente. Ha inoltre uno specifico diritto di riunione, da esercitarsi fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice.

L'inserimento del lavoratore nelle banche dati dei soggetti autorizzati (agenzie di somministrazione) è gratuito.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo anche mediante avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Normativa di riferimento

D.Lgs. 81/2015

Il contratto a tempo indeterminato

Definizione

È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata. Questo tipo di contratto ha la come caratteristica la maggiore stabilità nel tempo rispetto ad altri contratti per cui invece è di norma prevista una scadenza.

Tuttavia non garantisce la prosecuzione del rapporto di lavoro illimitatamente, perché può comunque essere soggetto a risoluzione, ovvero interruzione. Al lavoratore a tempo indeterminato viene sempre concesso un periodo di prova che varia dai 3 ai 6 mesi ed al termine del quale il datore di lavoro può assumerlo o non assumerlo senza obbligo di motivazione. Non può prolungare il periodo di prova per quella funzione.

Attenzione: non fare un periodo di prova con una funzione ed al termine essere inseriti in un ulteriore periodo di prova con un'altra mansione perché questo non è legale.

Caratteristiche

Il contratto a tempo indeterminato deve essere redatto in forma scritta e contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

- la mansione, ossia l'insieme delle attività lavorative richieste al lavoratore;
- l'inquadramento, ossia il livello e la qualifica attribuita al lavoratore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- il luogo e l'orario di lavoro;
- i giorni di ferie e le ore di permesso;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

È possibile che il contratto individuale, per alcune informazioni, rimandi al contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di riferimento. Il periodo di prova, che serve ad entrambe le parti per valutare la convenienza del rapporto di lavoro, e la relativa durata sono normalmente stabiliti dai diversi contratti collettivi, entro la durata massima fissata dalla legge di sei mesi. Il lavoratore ha diritto anche nel periodo di prova di percepire una retribuzione non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria.

I rapporti di lavoro subordinato possono essere a tempo pieno (**full time**) o a tempo parziale (**part time**). Il contratto di lavoro è caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full time) previsto dalla legge o dal contratto collettivo applicato dall'azienda in cui il lavoratore presta la propria opera.

L'orario di lavoro "normale" è fissato in **40 ore** settimanali.

I contratti collettivi possono eventualmente stabilire un limite di orario normale in misura anche inferiore. Esistono infatti contratti collettivi per cui è considerato tempo pieno un orario di lavoro settimanale ad esempio di 36 ore. Il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro, ovvero oltre la minore durata stabilita dai contratti collettivi, è chiamato lavoro subordinato.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di una specifica disciplina collettiva, il ricorso allo "straordinario" è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione e a garantirgli la **copertura previdenziale e assicurativa**; inoltre, deve tutelarne la salute la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non prevede la scadenza ma può risolversi consensualmente per scelta delle parti oppure, anche non consensualmente, per decisione unilaterale del datore di lavoro (**licenziamento**) o del lavoratore (**dimissioni**).

Cessazione del contratto – Recesso

Poiché questo contratto non ha un termine di durata, perché si risolva, salvo il caso di accesso alla pensione, è necessario un atto di recesso. Il recesso dal contratto deve avvenire in forma scritta e può essere concordato dalle parti, scelto dal lavoratore (dimissioni) o scelto dal datore di lavoro (licenziamento).

Il recesso del lavoratore non deve essere motivato e non richiede particolari condizioni, fatto salvo il rispetto del periodo di preavviso.

Il recesso del datore di lavoro può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, oggettivo o soggettivo:

- per **giusta causa** si intende un evento riferibile alla persona del lavoratore che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Il comportamento o la mancanza del lavoratore è tale da provocare la totale perdita di fiducia da parte del datore di lavoro. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso. Possono costituire ipotesi di giusta causa di licenziamento il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa (insubordinato) o la sottrazione di beni aziendali;
- il **giustificato motivo soggettivo** è un evento che, sebbene imputabile al lavoratore, consente tuttavia l'espletamento del normale periodo di preavviso. In alternativa il datore di lavoro può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, retribuendogli, comunque, la relativa indennità sostitutiva. Possono costituire ipotesi di giustificato motivo soggettivo, ad esempio, l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro o le reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento;
- il **giustificato motivo oggettivo** si riferisce, al contrario dei precedenti, a un evento non addebitabile al lavoratore; generalmente è rappresentato da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro dell'impresa (a titolo di esempio, la soppressione di una certa mansione, a chiusura di un'attività, etc..).

Sia in caso di licenziamento (tranne che per giusta causa) sia in caso di dimissioni, chi decide di interrompere il contratto di lavoro deve

dare un preavviso all'altro soggetto coinvolto, la cui durata è di norma stabilita dal contratto collettivo di riferimento. In mancanza di preavviso, chi recede è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di dare il preavviso, in presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (ad esempio nel caso di mancato pagamento della retribuzione).

Normativa di riferimento

Art. 2094 cod. civ.

D. Lgs. 81/2015

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Definizione e durata massima

E' il contratto di lavoro subordinato che prevede un **termine finale**, una durata prestabilita. I rapporti di lavoro possono essere a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time).

Il contratto può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, per una **durata massima di 36 mesi**.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contatti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, non può superare i 36 mesi, salve le seguenti eccezioni:

- diverse disposizioni dei contratti collettivi;
- attività stagionali.

Proroga e riproposizione

Tale contratto, se di durata inferiore a 36 mesi, può essere prorogato **fino ad un massimo di 5 volte** e sempre nel rispetto del limite complessivo dei tre anni. Il tetto massimo delle 5 proroghe si applica **indipendentemente dal numero dei contratti a termine stipulati**; ciò significa che le proroghe costituiscono **una sorta di bonus spendibile in uno o più contratti con lo stesso lavoratore**.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Il contratto a tempo determinato può essere riproposto ad uno stesso lavoratore decorso un periodo di tempo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda che il contratto precedente avesse durata inferiore o superiore a 6 mesi. L'intervallo non è applicabile nelle attività stagionali e nelle ulteriori ipotesi eventualmente individuate dai contratti collettivi anche aziendali.

Stabilizzazione

La normativa prevede che il rapporto si stabilizzi (cioè si converta a tempo indeterminato) qualora un lavoratore raggiunga i 36 mesi di lavoro presso la stessa azienda, svolgendo mansioni di pari livello e categoria legale, anche attraverso più contratti.

Brevi prosecuzioni

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore. E' previsto un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a 50 giorni negli altri casi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini.

Principio di non discriminazione

Al di là del termine finale, il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo **stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato** comparabili, cioè inquadrati nello stesso livello, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Obblighi del datore di lavoro

Come nel contratto a tempo indeterminato, anche nel contratto a tempo determinato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione, e a garantire al lavoratore la copertura previdenziale e assicurativa; inoltre, deve tutelarne la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Limiti quantitativi

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Divieti

L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni;
- per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Forma del contratto

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto; in mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

Diritti di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore ai **6 mesi**, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni equivalenti, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, nelle assunzioni a termine per le medesime attività stagionali. In entrambi i casi, tale diritto può essere esercitato

a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro deve informare per iscritto il lavoratore di tale diritto al momento dell'assunzione a termine, riportando l'informativa su tale diritto nel contratto di assunzione.

Divieti di utilizzo

Il contratto a tempo determinato non può essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o infine abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato le valutazioni dei rischi.

Licenziamento

Il lavoratore non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa, cioè per un fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Non è possibile il licenziamento per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo. Il licenziamento intimato senza giusta causa prima della scadenza del termine comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore lavorando presso un altro datore di lavoro nel periodo considerato.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 81/2015

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato rappresenta, soprattutto nell'attuale contesto economico, la forma privilegiata di flessibilità positiva del lavoro, sia a favore della competitività delle imprese, sia a favore della qualità dell'inserimento sia dei giovani che dei lavoratori con esperienza.

Due distinti rapporti contrattuali

La realizzazione della somministrazione di lavoro richiede la contemporanea presenza di due distinti rapporti contrattuali:

- da un lato il contratto di somministrazione, di natura commerciale, tra il somministratore (un Agenzia per il lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro) e l'utilizzatore (un'azienda, un ente, un libero professionista o anche un privato, come ad esempio un nucleo familiare);
- dall'altro il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore, di natura giuslavoristica,

Si instaura così un rapporto triangolare in cui l'Agenzia per il lavoro permette:

- all'utilizzatore di inserire nel proprio organico la risorsa di cui ha bisogno;
- al lavoratore di collocarsi in modo regolare e tutelato.

I lavoratori e l'agenzia

I lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore ma sono a tutti gli effetti dipendenti dell'Agenzia per il lavoro; per questo motivo in capo all'Agenzia resta il potere disciplinare oltre tutto a tutto quello che si riferisce alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro.

Parità retributiva

Il lavoratore assunto ha diritto ad una retribuzione uguale a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice che svolgano identiche mansioni e siano inquadrati allo stesso livello.

L'utilizzatore e il somministratore sono obbligati ad occuparsi dei trattamenti retributivi e contributivi dei lavoratori: in qualsiasi circostanza è garantita la retribuzione del lavoratore che ha prestato la propria forza lavoro.

Sicurezza

Il lavoratore dell'Agenzia ha diritto alle stesse tutele che l'azienda utilizzatrice attua nei confronti dei propri lavoratori, ed è proprio l'azienda utilizzatrice che deve osservare, nei confronti del lavoratore, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti e ne è responsabile.

Durata del contratto

In caso di assunzione a termine, la durata massima dei contratti è di 36 mesi, con possibilità di 6 proroghe.

Normativa di riferimento

D. Lgs 81/2015

Il contratto di apprendistato

Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Ci sono tre tipi di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
- Apprendistato professionalizzante
- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa resa dall'apprendista, si obbliga a corrispondergli non solo una contropartita di natura retributiva, ma anche gli insegnamenti necessari al conseguimento di una qualifica professionale, di titoli di studio di livello secondario o universitario o di specializzazioni di alto formazione e ricerca, mediante percorsi di formazione interni e/o esterni all'azienda.

Regolamentazione

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

2. Apprendistato professionalizzante

E' un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante. La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. I percorsi formativi per l'apprendistato di alta formazione sono attualmente in fase di progettazione. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

I vantaggi

Gli apprendisti possono essere retribuiti meno rispetto agli altri lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali all'assunzione e conferma di apprendisti.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 81/2015

Il lavoro a chiamata

Con il contratto di lavoro a chiamata (o Intermittente o Job On Call), il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, per un tempo determinato o indeterminato, per prestazioni a carattere discontinuo.

Condizioni soggettive, oggettive e temporali

Nel lavoro a chiamata il datore di lavoro può usufruire delle prestazioni del lavoratore nel rispetto di condizioni soggettive (età del lavoratore), oggettive (tipo di attività stabilita dalla contrattazione collettiva o dalla legge), o temporali (previste dalla contrattazione collettiva).

Indennità di disponibilità

Il lavoratore ha diritto a ricevere un'indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro se, nei periodi di inattività, si obbliga a rispondere all'eventuale chiamata che dovesse pervenire dal datore stesso.

Condizioni necessarie

Per poter stipulare un contratto di lavoro a chiamata è necessaria alternativamente la presenza di una di queste condizioni: soggetti con più di 55 anni ovvero con giovani entro il compimento del 24° anno di età, purché le prestazioni si concludano entro il compimento del 25° anno;

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

- con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Divieti di utilizzo

Il contratto di lavoro a chiamata non può essere stipulato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- presso unità produttive in cui sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Le collaborazioni organizzate dal committente

Il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato ex novo le collaborazioni coordinate e continuative, disponendo il superamento del contratto a progetto e l'abrogazione della previgente disciplina delle collaborazioni continuative rese dai titolari di Partita Iva.

Definizione

Dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni che si concretano in prestazioni esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Eccezioni

Non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nei seguenti casi:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragioni di particolari esigenze produttive e organizzative del settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti riconosciuti dal Coni.

Stabilizzazioni

Dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo,

beneficiano dell'estinzione degli illeciti connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

Tale beneficio è riconosciuto a condizione che:

- a) i lavoratori interessati sottoscrivano atti di conciliazione nelle sedi protette (commissioni di conciliazione o di certificazione);
- b) il datore di lavoro non receda dal contratto nei 12 mesi successivi se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Sono fermi gli effetti di eventuali ispezioni effettuate prima dell'assunzione a tempo indeterminato.

Normativa di riferimento

D Lgs. 81/2015.

Il contratto di lavoro accessorio

Definizione

Il lavoro accessorio si configura come prestazione non riconducibile a tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o di lavoro autonomo. Le prestazioni occasionali accessorie sono attività lavorative che danno luogo a compensi complessivi, con riferimento a tutti i committenti, non superiori a **settemila euro** nel corso dell'anno civile (da gennaio a dicembre) e non superiore a **due mila euro** con riferimento al singolo committente imprenditore o professionista.

Possono essere svolte per **qualsiasi tipo di attività** e da **qualsiasi soggetto** (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del compenso economico sopra individuato.

Prestazioni occasionali accessorie possono essere rese anche **da percettori di prestazioni integrative** del salario o di sostegno al reddito nel limite complessivo di **3.000 euro** di compenso per anno civile. Con specifico riguardo alle attività agricole non costituiscono in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Il compenso tramite i voucher

Per ricorrere alle prestazioni di lavoro accessorio, il datore di lavoro (beneficiario della prestazione) acquista esclusivamente con modalità telematiche uno o più carnet di buoni (voucher).

Il pagamento della prestazione avviene tramite il rilascio al lavoratore di voucher che hanno un valore di 10 euro ciascuno (di cui euro 7,50 costituiscono il netto che viene percepito) e che comprendono sia la retribuzione sia la contribuzione previdenziale e assicurativa. Il valore del buono è riferito alla prestazione oraria.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario. Tale compenso è **esente** da qualsiasi imposizione fiscale e **non incide sullo stato di disoccupato** o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Il concessionario provvede al pagamento del buono al lavoratore che lo presenti, registrandone i dati anagrafici ed il codice fiscale, effettuando il versamento per suo conto dei contributi per i fini previdenziali ed assicurativi contro gli infortuni, nonché trattenendo una percentuale del valore nominale del buono a titolo di rimborso spese.

Ambiti di utilizzo

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo con riferimento alla totalità dei commenti.

Per quanto attiene il settore agricolo è prevista l'applicazione del lavoro accessorio:

- per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e gradi, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;
- alle attività agricole svolte a favore dei piccoli produttori agricoli (cioè coloro che prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000), che non possono essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Come previsto dalla normativa il ricorso alla prestazione di lavoro accessorio deve avvenire esclusivamente per attività svolte dal lavoratore direttamente a favore del soggetto erogante del voucher (non è quindi possibile organizzarlo negli appalti).

Normativa di riferimento

D. Lgs. 81/2015.

Il tirocinio formativo e di orientamento (Stage)

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro in alcuna natura. Si tratta di un periodo di formazione pratica presso un'impresa privata o una pubblica amministrazione, finalizzato a completare la formazione con l'acquisizione di una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

La disciplina dei tirocini è di competenza delle regioni. Il tirocinio è una misura di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Finalità

Il tirocinio formativo e di orientamento ha lo scopo di offrire:

- al **tirocinante** l'opportunità di acquisire una conoscenza diretta del mondo del lavoro, verificando "sul campo" i propri interessi e le proprie scelte; di mettere in pratica le conoscenze teoriche acquisite nel corso degli studi, attraverso un'esperienza di rilievo per la propria crescita professionale e personale. Con il tirocinio ha l'occasione di trovare più agevole il passaggio dagli studi al mondo del lavoro;
- all'**impresa** la possibilità di selezionare possibile futuri candidati all'assunzione, avvalendosi del contributo creativo e innovativo potenzialmente offerto da giovani che per la prima volta si rapportano col mondo del lavoro.

Cosa prevede la legge

Il tirocinio formativo e di orientamento, che non ha valenza curriculare, può essere effettuato esclusivamente in conclusione del percorso di studi di istruzione secondaria superiore e universitaria entro il termine di 12 mesi dal conseguimento del titolo; **la durata massima è di 6 mesi.**

È inoltre prevista la corresponsione al tirocinante di un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro lordi mensili; le normative

regionali possono stabilire importi diversi, comunque nel rispetto di questa soglia minima. La mancata corresponsione del compenso comporterà l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro.

I tirocini possono essere attivati dai Centri per l'Impiego, dalle agenzie per il lavoro, dalle scuole, dalle università e dagli enti accreditati.

IL RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO

Una delle questioni che devono affrontare i cittadini spagnoli che si trasferiscono in Italia è il riconoscimento del **titolo di studio**.

Come stabilito dal Trattato comunitario, ai cittadini comunitari, in base al principio della libertà di stabilimento, vengono riconosciuti gran parte dei diritti riconosciuti ai cittadini italiani.

Definizione

Il titolo di studio è un attestato che certifica la conclusione di un percorso formativo attraverso una o più prove d'esame. In Italia esistono diversi titoli di studio suddivisi a secondo del ciclo di istruzione.

Il diploma è un attestato rilasciato da un'autorità pubblica, che conferma il possesso di un titolo di studio.

Il valore legale del titolo di studio indica il suo grado di ufficialità e la sua validità ai sensi della legge.

Nell'ordinamento giuridico italiano il titolo di studio è un certificato, rilasciato da un'autorità scolastica o accademica pubblica oppure da un istituto privato legalmente riconosciuto dal Ministro dell'Istruzione, che si riferisce ad un corso previsto da un programma didattico certificato da leggi e regolamenti ministeriali o regionali.

Dal punto di vista dell'efficacia giuridica il possesso di un titolo di studio con valore legale è necessario per proseguire gli studi, per l'ammissione ad esami di Stato finalizzati all'iscrizione ad albi, collegi e ordini professionali.

I cittadini non italiani possono far valere in Italia il proprio titolo di studio conseguito all'estero attraverso una procedura di riconoscimento.

A che cosa serve il riconoscimento

Il riconoscimento avviene quando un titolo di studio di scuola secondaria di 1° e 2° grado, un titolo universitario o un titolo di qualifica professionale conseguito in un altro paese, viene riconosciuto dal punto di vista giuridico e diventa quindi valido anche in Italia.

È necessario richiedere il riconoscimento per proseguire gli studi, per iscriversi all'Università, per esercitare una professione o per partecipare a corsi professionali, ai fini previdenziali.

Cosa riconoscere

- Diplomi di Scuola secondaria di 1° e 2° grado
- Diplomi Universitari
- Dottorati di Ricerca
- Titoli di Qualifica e Attestazioni di Iscrizione ad Albi Professionali

Cosa è necessario fare

Con il tema del riconoscimento del titolo di studio spesso viene chiesta la traduzione giurata. In realtà, per gran parte di questi documenti, in Italia è sufficiente presentare quella che viene chiamata un'Autocertificazione.

Quando chiedono una copia dei documenti è possibile chiedere se si può presentare un'autocertificazione: si tratta di una dichiarazione che il soggetto interessato, sotto la propria responsabilità, può compilare e che a tutti gli effetti sostituisce il documento ufficiale rilasciato dalla pubblica autorità (es. certificato di residenza, certificato di nascita etc.).

Per poter essere validi in Italia, gli atti e i documenti conseguiti in paesi stranieri è necessario:

1. Tradurre in Italiano il Titolo di Studio
2. Legalizzare il Titolo di Studio
3. Richiedere la Dichiarazione di valore

Il titolo di studio in originale deve essere tradotto in italiano e avere il timbro "per traduzione conforme".

La traduzione giurata

In alcuni casi il datore di lavoro potrebbe voler verificare se una laurea sia realmente stata ottenuta e potrebbe chiedere una copia del certificato di laurea, tradotta ed asseverata o giurata (cd. traduzione giurata o asseverata).

La legge italiana prevede che se il pubblico funzionario conosce la lingua, in automatico può non chiedere il certificato in italiano. Se per esempio il certificato internazionale di laurea è in inglese e il notaio o il pubblico funzionario parlano in inglese non è necessario tradurre il documento.

La traduzione giurata risulta abbastanza semplice: bisogna prendere il documento e tradurre il contenuto in italiano; successivamente bisogna giurarlo presso un notaio o per risparmiare si può andare al tribunale (per esempio quello di Milano, chiedendo all'ingresso di giurare un documento). Sulla traduzione va apposta una marca da bollo da € 16,00 ogni 4 pagine a partire dalla prima facciata. Le marche da € 16,00 non vanno applicate sul testo che precede la traduzione.

Deve essere rispettato il limite delle 25 righe per facciata - come il foglio uso bollo - altrimenti sarà necessario contare le righe ed una ulteriore marca da bollo da € 16,00. Si ribadisce che la marca da bollo va posta, comunque, ogni 4 facciate. Le traduzioni esenti da bollo (adozioni, borse di studio, divorzio, lavoro e previdenza, ecc.) devono riportare sul verbale di giuramento gli estremi della legge che prevede l'esenzione. Una volta applicata la marca da bollo il documento viene giurato e da subito vale come documento ufficiale.

Dove riconoscere i titoli di studio

Per informazioni in merito alle traduzioni legali è possibile contattare la Rappresentanza Diplomatica all'estero (Ambasciata di Italia e Consolato italiano) che può fornire una lista di traduttori giurati. Tale procedura ha un costo che cambia da paese a paese.

Equipollenza

Il riconoscimento dei titoli universitari si chiama equipollenza. L'equipollenza è una forma di riconoscimento che si basa sulla valutazione analitica di un titolo di istruzione superiore straniero, che verifica se corrisponde (ovvero è equivalente) per livello, anni di scolarità e contenuti a un titolo italiano in modo che possa dare un valore giuridico definendolo equipollente.

L'equipollenza:

- dà valore giuridico ad un titolo di studi conseguito non in Italia;
- viene rilasciata a specifiche condizioni.

EQUIVALENZA:

giudizio che certifica che il titolo di studio estero equivale a un titolo di studio italiano.

EQUIPOLLENZA:

conferisce valore giuridico all'equivalenza e riconosce la validità del titolo di studio straniero in Italia.

Condizioni

È possibile richiedere l'equipollenza di un titolo accademico estero a specifiche condizioni:

- il titolo deve essere stato rilasciato all'estero da un'Università o da un'altra istituzione di livello universitario che appartenga ufficialmente al sistema educativo del paese;
- deve essere un titolo finale di 1°, di 2° o di 3° ciclo (in linguaggio internazionale: bachelor-level, master-level o più avanzato);
- deve esistere un titolo italiano con cui si possa comparare il titolo straniero.

Qualifiche Professionali

La qualifica professionale è il raggiungimento di uno standard di conoscenze, abilità e competenze relativo ad un settore della formazione ed istruzione professionale.

Documentazione da presentare:

- modulo di domanda;

- Dichiarazione di Valore;
- documentazione relativa al titolo di studio tradotto e legalizzato con l'elenco delle materie studiate e la durata in anni e/o ore e tipo di formazione ricevuta;
- documentazione dell'esperienza professionale maturata negli ultimi dieci anni nel settore di attività in cui si intende operare in Italia, legalizzata dalla Rappresentanza Consolare italiana nel Paese o apostillata, e attestata da documenti pubblici prodotti da enti previdenziali, registro imprese, o la dichiarazione dei redditi. L'esperienza professionale non può essere autocertificata.

La Conferenza dei Servizi, ovvero una riunione in cui sono presenti i rappresentanti di diversi Ministeri, esamina le istanze sulle quali si è conclusa l'istruttoria da parte dell'Ufficio competente e, qualora sia favorevole, entro quattro mesi l'ufficio competente emana un apposito decreto di riconoscimento del titolo professionale conseguito all'estero.

Esercitare l'attività

Occorre trasmettere il decreto di riconoscimento della qualifica professionale alla Camera di Commercio competente per territorio di residenza per essere iscritti nel Registro delle imprese se l'attività è svolta in forma di impresa, oppure nel repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA).

ESEMPIO:

Se un cittadino straniero ha conseguito un diploma di elettricista o perito meccanico o acconciatore, oppure un diploma appartenente alle categorie di competenza di Ministero dello Sviluppo Economico, deve presentare al Ministero tutta la documentazione e, una volta avuta la decisione sull'avvenuto riconoscimento, iscriversi presso la Camera di Commercio nel Repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA).

GARANZIA GIOVANI

La Garanzia Giovani è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training).

In sinergia con la Raccomandazione europea del 2013, l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

Se sei quindi un giovane tra i 15 e i 29 anni, residente in Italia – cittadino comunitario o straniero extra UE, regolarmente soggiornante – non impegnato in un'attività lavorativa né inserito in un corso scolastico o formativo, la Garanzia Giovani è un'iniziativa concreta che può aiutarti a entrare nel mondo del lavoro, valorizzando le tue attitudini e il tuo background formativo e professionale.

Programmi, iniziative, servizi informativi, percorsi personalizzati, incentivi: sono queste le misure previste a livello nazionale e regionale per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro, in un'ottica di collaborazione tra tutti gli attori pubblici e privati coinvolti.

Per stabilire in modo opportuno il livello e le caratteristiche dei servizi erogati e aumentarne l'efficacia, si è scelto di introdurre un sistema di profiling che tenga conto della distanza dal mercato del lavoro, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate: una serie di variabili, territoriali, demografiche, familiari e individuali profilano il giovane permettendo così di regolare la misura dell'azione in suo favore.

Dall' 1 febbraio 2015 le modalità di calcolo del profiling sono aggiornate a seguito del Decreto Direttoriale del 23 gennaio 2015 n.10, che mette fine alla fase di sperimentazione avviata l'1 maggio 2014.

Nel dettaglio le misure previste dalla Garanzia sono:

- Accoglienza
- Orientamento
- Formazione
- Accompagnamento al lavoro
- Apprendistato
- Tirocini
- Servizio civile
- Sostegno all'autoimprenditorialità
- Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE
- Bonus occupazionale per le imprese
- Formazione a distanza
- Formazione a distanza



ISTITUZIONI SPAGNOLE IN ITALIA

AMBASCIATA DI ROMA:

Palazzo Borghese, Largo della Fontanella di Borghese, n° 19

Telefono: 06 6840401

Fax: 06 6872256

E-mail: emb.roma@maec.es

CONSOLATI:

NAPOLI

Palazzo Leonetti, Via dei Mille 40 (80121 Napoli)

Telefoni: 081 411157 / 081 414115

E-mail: cog.napoles@maec.es

Pagina Web: <http://www.exteriores.gob.es/consulados/napoles>

MILANO

Via Fatebenefratelli, 26 (20121 Milano)

Telefono: 02 6328831

E-Mail: cog.milan@maec.es

Pagina Web: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/milan>

ROMA

Via Campo Marzio 34 (00186 Roma)

Telefoni: 06 6871401/ 06 6873822/ 06 68300587

E-mail: cog.roma@maec.es

Pagina web: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/roma>

GENOVA

Piazza Rossetti, 1 (16129 Genova)

Telefoni: 010 562669 / 010 587177

E-mail: cog.genova@maec.es

Pagina Web: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/genova>

SITOGRAFIA

Partita Iva e Codice Fiscale: www.agenziaentrate.gov.it

Garanzia Giovani: www.garanzia Giovani.gov.it

Registro consolare: www.exteriores.gob.es/consulados/milan

Requisiti per risiedere in Italia: www.poliziadistato.it

Servizio sanitario: www.salute.gov.it
www.asf.toscana.it
www.pratomigranti.it

Previdenza sociale: www.seg-social.es
www.inps.it

Contratti in Italia: www.agenzia lavoro.tn.it

RINGRAZIAMENTI

Il team di Programa Jóvenes che ha lavorato in questi mesi era composto da:

- Francesca Piras (Orientamento professionale e Coaching)
- Francesca Obinu (Eventi e contatto con i partecipanti)
- Stefano Brogin (Comunicazione web e social)

Un ringraziamento particolare va alla Consejería de Empleo y Seguridad Social dell'Ambasciata di Spagna in Italia per il supporto, i consigli e l'assistenza al programma in questi mesi.

Grazie in particolare a Gerardo per la disponibilità e l'energia che ha dato al team che in questi mesi ha lavorato per Programa Jóvenes.

Per la cura negli interventi e la disponibilità sempre dimostrata per il progetto e per i giovani, Programa Jóvenes ringrazia Goffredo Bonasi (Commercialista - Studio Nicolini Commercialisti Associati), Stefano Candela (Avvocato - Avvocati Associati Franzosi Dal Negro Setti) e Simone Pivotto (ACTL - Sportello Stage, esperto di marketing e comunicazione).

Grazie ai Consolati Generali di Spagna in Italia per aver sempre sostenuto il progetto e per aver dato supporto durante tutte le ricerche.

Grazie alla Camera di Commercio Ufficiale di Spagna in Italia nelle persone del Segretario Generale Yolanda Gimeno e Patricia Dominguez, motivatrici di tutto il lavoro che c'è dietro ad un programma così complesso.

Per concludere, vogliamo salutare tutti i ragazzi che in questi mesi si sono messi in contatto con noi partecipando attivamente alle attività proposte dal programma.



Via Torino, 51 – 20123, Milano (Italia)
Tel.: (+39) 02861137

info@camacoes.it / www.camacoes.it