



ITALIAN TRADE AGENCY


ICE - Agencia Italiana para el Comercio Exterior

SPAGNA

Mercato del Lavoro Aspetti pratici

Ufficio ICE di Madrid
Data elaborazione - marzo 2019

Nota informativa:

Il presente documento è il risultato dell'elaborazione di diverse fonti spagnole, tra cui la principale è il sito Invest in Spain (<http://www.investinspain.org/>) dell'ICEX España Exportación e Inversiones (ente spagnolo di supporto agli investimenti e al commercio estero). Il testo è stato arricchito di alcuni link di riferimento e testi ritenuti di interesse per gli investitori italiani. Le sezioni relative ai Link sono identificate con il simbolo 

Si tratta di informazioni di carattere puramente pratico su contenuti e tipologie di contratto di lavoro in Spagna, l'iscrizione delle aziende nel sistema della previdenza sociale, la prevenzione dei rischi sul lavoro, ecc... Si fa presente, inoltre, che il contenuto ha carattere generale e, pertanto, l'applicazione dello stesso a casi specifici dovrà essere oggetto dei necessari adattamenti.

È necessario, altresì, evidenziare che, nel processo d'insediamento di un'attività imprenditoriale, è preferibile rivolgersi sempre a un consulente esperto.

ITA – Italian Trade Agency

Ufficio di Madrid

Agustín de Betancourt, 3

28003 Madrid

T +34 91 597 47 37

E-mail: madrid@ice.it

<http://www.ice.gov.it/paesi/europa/spagna/index.htm>

1. CONTRATTAZIONE

2. PREVIDENZA SOCIALE

3. ALTRI ASPETTI DI INTERESSE

1. CONTRATTAZIONE

- 1.1. CONTRATTI COLLETTIVI**
- 1.2. LA CONTRATTAZIONE DI DIPENDENTI**
- 1.3. TIPOLOGIE DI CONTRATTO**
 - 1.3.1. CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**
 - 1.3.2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**
 - 1.3.3. CONTRATTO DI TIROCINIO E APPRENDISTATO**
 - 1.3.4. CONTRATTO DI PRATICANTATO**
- 1.4. MODIFICA SOSTANZIALE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO**
- 1.5. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
- 1.6. AGENZIE DI LAVORO INTERINALE**
- 1.7. STRANIERI**
 - 1.7.1. PROFESSIONISTI ALTAMENTE QUALIFICATI**
 - 1.7.2. TRASFERIMENTO INTRA-SOCIETARIO**
 - 1.7.3. IMPRENDITORI E ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE**
 - 1.7.4. INVESTITORI**

2. PREVIDENZA SOCIALE

- 2.1. ISCRIZIONE DELLE IMPRESE ALLA PREVIDENZA SOCIALE**
- 2.2. DOMANDA DI ISCRIZIONE DEI LAVORATORI ALLA PREVIDENZA SOCIALE**
- 2.3. CONTRIBUTI DA VERSARE ALLA PREVIDENZA SOCIALE**

3. ALTRI ASPETTI DI INTERESSE

- 3.1. GIORNATA LAVORATIVA**
- 3.2. PERIODO DI PROVA**
- 3.3. SALARIO MINIMO**
- 3.4. PREVENZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO**
 - 3.4.1. PIANO DI PREVENZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO**
 - 3.4.2. VALUTAZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO**
 - 3.4.3. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ PREVENTIVA**

1. CONTRATTAZIONE

1.1 CONTRATTI COLLETTIVI

La principale fonte di diritto del lavoro in Spagna è lo Statuto dei Lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores*) che regola i diritti e i doveri dei soggetti coinvolti nei rapporti di lavoro.

Si tratta, tuttavia, di una norma di carattere generico, pertanto, tramite i Contratti Collettivi vengono formalizzati molti aspetti fondamentali come condizioni di lavoro, orari, griglie stipendiali, compensazione delle ore straordinarie ...

Tali Contratti Collettivi sono il risultato degli accordi tra le aziende e i rappresentanti dei lavoratori e diventano vincolanti per entrambe le parti, essendo sottoposti a revisione periodica.

Il Contratto Collettivo da applicare viene stabilito in base al settore e alla zona geografica.

I Contratti Collettivi aziendali hanno priorità applicativa rispetto ai Contratti Collettivi settoriali (statali, regionali o provinciali) in aspetti specifici come l'importo dello stipendio base e le maggiorazioni stipendiali, retribuzione o compensazione delle ore straordinarie, orario ... (art.84 dello Statuto dei Lavoratori).



Link: Statuto dei Lavoratori <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



Link: Contratti Collettivi http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/

1.2 LA CONTRATTAZIONE DI DIPENDENTI

L'attuale legislazione prevede la possibilità di stipulare tipi diversi di contratto, che si possono raggruppare in contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato; questi contratti diventano fonte di diritto nel rapporto individuale di lavoro.

In generale, il contratto di lavoro dovrà contenere:

- a) l'identificazione delle parti;
- b) la sede sociale dell'azienda e il luogo in cui sarà resa abitualmente la prestazione di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro e, nel caso si tratti di lavoro a tempo determinato, la durata prevista dello stesso;
- d) il periodo di prova;
- e) la categoria professionale a cui appartiene il posto di lavoro oggetto del contratto, oppure le caratteristiche o la descrizione dello stesso in modo tale da poter conoscere, in maniera precisa, il contenuto del suddetto posto di lavoro;
- f) l'importo dello stipendio base iniziale e delle maggiorazioni stipendiali, nonché la periodicità di tali retribuzioni;
- g) la durata e la distribuzione della giornata lavorativa ordinaria;
- h) la durata dei periodi di ferie e, se del caso, le modalità di fruizione degli stessi;
- i) i termini di preavviso applicabili nei casi di cessazione del rapporto di lavoro;
- j) il contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, specificando i dati che permettano l'identificazione di tale contratto collettivo.

I datori di lavoro sono tenuti ad informare i Servizi Pubblici per l'Occupazione (*Servicios Públicos de Empleo*) sui contratti realizzati nel termine dei dieci giorni lavorativi successivi alla contrattazione.

1.3 TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Al momento attuale, lo Statuto dei Lavoratori prevede quattro tipi di contratto: contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, contratto di tirocinio e apprendistato e il contratto di praticantato; ognuno di questi contratti presenta caratteristiche proprie.

1.3.1. CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto a tempo indeterminato stabilisce che il lavoratore presterà i suoi servizi senza una data di scadenza temporale; pertanto non viene specificata la durata del rapporto tra datore di lavoro e dipendente. Questo contratto potrà essere a tempo pieno, a tempo parziale e di lavoro intermittente.

Le aziende con un organico al di sotto dei 50 dipendenti possono stabilire un periodo di prova di 1 anno. La durata di tale periodo per i restanti casi non potrà eccedere i 6 mesi per i tecnici qualificati e i 2 mesi per gli altri dipendenti.

La normativa favorisce con una serie di incentivi la contrattazione a tempo indeterminato.

1.3.2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nel contratto a tempo determinato, il termine finale della collaborazione tra lavoratore e azienda viene fissato in modo esplicito. Questo tipo di contratto potrà essere a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time) e dovrà essere formalizzato per iscritto, specificando chiaramente le cause della contrattazione a tempo determinato. Il contratto a tempo determinato presenta diverse tipologie che sono riportate nella tabella della seguente pagina.



Link: Contratto a tempo indeterminato

<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CIndefinido/Paginas/ContratoIndefinido.aspx>



Link: Contratto a tempo determinato

<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/Contrato-temporal.aspx>

Contratti a tempo determinato			
Denominazione	Oggetto	Durata	Osservazioni
Contratto d'opera o di servizi specifici	Realizzazione di un lavoro o servizio specifico con autonomia e propria entità all'interno dell'attività dell'azienda.	Inizialmente la durata è incerta, tuttavia, non potrà essere superato il termine di 3 anni (prolungabile per altri 12 mesi se previsto dal Contratto Colettivo settoriale).	L'estinzione del contratto fa sorgere, a favore del lavoratore, il diritto all'indennità di 12 giorni di stipendio per anno di servizio.
Contratto a termine per circostanze della produzione	Far fronte alle circostanze del mercato, lavori arretrati, eccesso di ordini di consegna	Durata massima di 6 mesi nell'arco di un periodo di 12 mesi, a meno che il Contratto Collettivo preveda una durata diversa (esistono alcune limitazioni).	
Contratto ad interim	Sostituzione di un dipendente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, in base alla normativa o alle condizioni contrattuali.	Dall'inizio del periodo fino alla reintegrazione del dipendente sostituito, oppure la scadenza del termine fissato per la sostituzione.	Presso il contratto dovranno essere specificati il nome del dipendente sostituito e il motivo della sostituzione.

Fonte: *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*

1.3.3. CONTRATTO DI TIROCINIO E APPRENDISTATO

Questa tipologia di contratto è lo strumento utilizzato per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani in un regime di alternanza tra formazione e lavoro retribuito presso un'azienda. L'attività formativa deve essere quella adeguata per l'ottenimento di un titolo di formazione professionale, di certificazione della professionalità.

Questo contratto deve essere formalizzato per iscritto. La durata minima dello stesso è di un anno e quella massima di tre anni. Esistono una serie di incentivi a favore dei contratti di tirocinio e apprendistato.

1.3.4. CONTRATTO DI PRATICANTATO

L'oggetto di questo contratto è quello di fornire al lavoratore una esperienza lavorativa adeguata al suo livello di istruzione. Possono beneficiare di questa tipologia di contratto quelli in possesso di un titolo universitario o di formazione professionale di grado medio o superiore. Questo contratto deve essere formalizzato per iscritto. La durata minima dello stesso è di sei mesi e quella massima di due anni.

Il salario minimo previsto per questa tipologia di contratto è: 60% (primo anno di contratto), 75% (secondo anno di contratto) del salario stabilito dal Contratto Collettivo per un lavoratore che occupi lo stesso posto di lavoro. Esistono una serie di incentivi a favore dei contratti di praticantato.



Link: Contratto di Tirocinio e Apprendistato

http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CFormacion/Paginas/Contrato-formacion.aspx>



Link: Contratto di Praticantato

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contrato_en_practicas.html

<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CPracticas/Paginas/Contrato-en-practicas.aspx>

1.4. MODIFICA SOSTANZIALE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

I datori di lavoro possono modificare in maniera sostanziale le condizioni di lavoro dei dipendenti (giornata lavorativa, orari, salari, funzioni ...) nei casi in cui vi siano comprovate ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive e venga rispettata la procedura legale del preavviso (15 giorni nel caso di modifica di contratto individuale di lavoro oppure periodo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori nei casi di modifiche collettive).

Esiste, inoltre, una procedura specifica per non applicare le condizioni di lavoro previste dal Contratto Collettivo sempre che vi siano comprovate ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive.

In quest'ultimo caso, trattandosi di condizioni stabilite tramite contrattazione collettiva, viene richiesta una procedura accordata con i rappresentanti dei lavoratori che prevede un periodo di consultazione e un sistema per sbloccare le trattative in caso di mancato raggiungimento di un accordo.

L'accordo tra azienda e lavoratori dovrà fissare le nuove condizioni di lavoro da rispettare; la durata di queste condizioni non potrà estendersi oltre il momento in cui risulti applicabile un nuovo contratto collettivo all'azienda in questione.

1.5. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le cause più rilevanti di cessazione del rapporto di lavoro sono:

- per mutuo consenso o per le cause validamente previste dal contratto;
- per la scadenza del termine previsto o per la realizzazione dell'opera o del servizio oggetto del contratto;
- per le dimissioni del lavoratore;
- per il licenziamento disciplinare del lavoratore. Nel caso di licenziamento senza giusta causa, il lavoratore avrà diritto:
 - a un'indennità pari a 33 giorni di stipendio per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 24 mensilità, per il periodo di prestazione del servizio posteriore all'11 di febbraio del 2012;
 - a un'indennità di 45 giorni di stipendio per anno di servizio fino ad un massimo di 42 mensilità, per il periodo di prestazione del servizio precedente la suddetta data;
- per licenziamento collettivo motivato da cause economiche, tecniche, organizzative o produttive. Nel caso di licenziamento senza giusta causa, l'indennità a favore dei lavoratori sarà quella prevista per il licenziamento disciplinare senza giusta causa. Nel caso di licenziamento per giusta causa, l'indennità sarà di 20 giorni di stipendio per anno di servizio fino ad un massimo di 12 mensilità. Da segnalare che nei licenziamenti collettivi – avvenuti in imprese con benefit aziendali ed un organico superiore ai 100 lavoratori – che riducono in maniera sproporzionata i lavoratori over 50, l'azienda deve versare un contributo economico all'Erario;
- per licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, in base alle cause legali suindicate per il licenziamento collettivo. Nel caso di licenziamento senza giusta causa, l'indennità a favore del lavoratore sarà quella prevista per il licenziamento disciplinare senza giusta causa. Nei casi di licenziamento per giusta causa, l'indennità sarà quella stabilita per il licenziamento collettivo;
- per decesso, invalidità grave, invalidità permanente totale o assoluta del lavoratore;
- per decisione del lavoratore quando sussistono i casi previsti dalla normativa (articolo 50 dello Statuto dei Lavoratori). In tali casi, il lavoratore avrà diritto all'indennità prevista per il licenziamento disciplinare senza giusta causa.



Link: Cessazione del rapporto di lavoro

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm

1.6 AGENZIE DI LAVORO INTERINALE

La contrattazione di lavoratori per la cessione temporanea degli stessi ad un'altra azienda potrà essere effettuata solo tramite le agenzie di lavoro interinale (ETT sigla in spagnolo – *Empresas de Trabajo Temporal*) appositamente autorizzate e negli stessi casi previsti per: contratti a tempo determinato, contratti di praticantato, contratti di tirocinio e apprendistato.

Pertanto, la contrattazione di lavoratori tramite ETT è limitata ai casi specificamente previsti ed è vietata tale modalità di contrattazione nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero presso l'azienda utilizzatrice;
- per la realizzazione di attività e lavori regolati da normative specifiche in base alle loro caratteristiche speciali di pericolosità per la sicurezza o la salute;
- nei casi in cui si intendano coprire con la contrattazione posti di lavoro soppressi (nei dodici mesi precedenti) per licenziamento senza giusta causa, oppure per volontà del lavoratore in base alle motivazioni previste per la cessazione del rapporto di lavoro, per licenziamento collettivo o per licenziamento motivato da cause economiche.
- Per la cessione di lavoratori ad altre ETT.

I lavoratori contrattati per la cessione alle aziende utilizzatrici avranno gli stessi diritti e obblighi che i lavoratori che fossero stati direttamente impiegati dalle suddette imprese. Pertanto, lo stipendio includerà tutte le retribuzioni economiche fisse o variabili previste dal Contratto Collettivo applicabile.

Le ETT, oltre alla cessione temporanea dei lavoratori ad altre imprese, possono agire come agenzie di reclutamento nei casi in cui siano rispettati i requisiti previsti dalla normativa.



Link: Agenzie di lavoro interinale - ETT

<http://www.portalett.com/>

1.7. STRANIERI

Le imprese potranno contrattare lavoratori esteri quando gli stessi siano in possesso dei permessi amministrativi previsti dalla normativa vigente.

Da tale regola vengono esclusi i cittadini degli Stati Membri dell'Unione Europea e quelli di Paesi terzi ai quali, per rapporti familiari, sia di applicazione il regime comunitario.

Le società stabilite in uno Stato membro dell'Unione Europea o in uno Stato segnatario dell'Accordo sullo Spazio Economico Europeo, che procedano a distaccare temporaneamente i propri lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionali, dovranno garantire le condizioni minime previste dalla normativa spagnola sul lavoro in alcune materie.

Da ricordare che i cittadini dell'Unione europea possono lavorare in Spagna alle stesse condizioni dei cittadini di nazionalità spagnola. Se il soggiorno è inferiore a tre mesi, a prescindere dal motivo della permanenza, è sufficiente essere in possesso del passaporto o della carta d'identità; per periodi più lunghi devono richiedere personalmente l'iscrizione al Registro Centrale degli Stranieri. Con questa singola gestione otterranno il NIE (*Número de Identidad de Extranjero*) che permetterà loro di realizzare qualsiasi gestione in Spagna sia di tipo amministrativo che di tipo economico. È necessario, quindi, essere in possesso del NIE per aprire un conto in banca, avviare un'attività commerciale, acquistare un veicolo, oppure per realizzare attività economiche che vanno dichiarate al fisco.

Le condizioni di soggiorno per i cittadini stranieri non comunitari sono molto più limitate; essi devono essere in possesso di un permesso di soggiorno per poter rimanere in Spagna legalmente. Alcune categorie professionali, come ricercatori, dirigenti, personale altamente qualificato possono beneficiare di agevolazioni per ottenere tale permesso.



Link: Certificato di iscrizione di cittadino dell'Unione Europea

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/CiudadanosComunitarios/hoja102/>

1.7.1. PROFESSIONISTI ALTAMENTE QUALIFICATI

La Legge 14/2013 del 27 settembre – di supporto agli imprenditori ed a favore della loro internazionalizzazione – stabilisce che le aziende interessate alla contrattazione di professionisti stranieri per lo sviluppo di un rapporto di lavoro potranno richiedere il permesso di soggiorno, che sarà valido su tutto il territorio spagnolo, per professionisti altamente qualificati nei seguenti casi (articoli 71 e 72):

- Che il personale direttivo o altamente qualificato appartenga a un'impresa o gruppo di imprese con almeno una delle seguenti caratteristiche - Art. 71 lettera a) della Legge 14/2013:
 - organico medio, nei tre mesi precedenti la richiesta del permesso, superiore ai 250 lavoratori in Spagna;
 - volume di affari netto annuale superiore, in Spagna, ai 50 milioni di euro; oppure volume di fondi propri o di patrimonio netto superiore, in Spagna, ai 43 milioni di euro;
 - investimento lordo medio annuo, proveniente dall'estero, non inferiore a 1 milione di euro nei tre anni immediatamente precedenti la richiesta del permesso;
 - società con uno stock di investimento, in base ai dati del Registro degli Investimenti, superiore ai 3 milioni di euro;
 - nel caso di piccole e medie imprese stabilite in Spagna, appartenenza ad un settore ritenuto strategico.
- Che il personale direttivo o altamente qualificato faccia parte di un progetto imprenditoriale ritenuto di interesse generale per:
 - creazione di posti di lavoro diretti, da parte dell'impresa richiedente la contrattazione;
 - mantenimento dell'occupazione;
 - creazione di posti di lavoro nel settore di attività o ambito geografico in cui sarà svolta l'attività lavorativa;
 - investimento straordinario con impatto socio economico nell'ambito geografico in cui sarà svolta l'attività lavorativa;
 - presenza di ragioni di interesse per la politica commerciale o di investimento della Spagna;
 - contributo rilevante a favore dell'innovazione scientifica e tecnologica.
- Potranno essere, inoltre, oggetto di permessi i laureati presso università o business school di riconosciuto prestigio.

Si prevede, altresì, la concessione di visti e permessi di soggiorno agli stranieri che intendano svolgere attività di formazione, ricerca, sviluppo e innovazione presso enti pubblici o privati nei casi previsti dalla normativa.



Link: Legge 14/2013 del 27 settembre

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>

1.7.2. TRASFERIMENTO INTRA-SOCIETARIO

La Legge 14/2013 del 27 settembre regola in maniera espressa i visti ed i permessi di soggiorno per gli stranieri provenienti da paesi terzi che si trasferiscono in Spagna nell'ambito di un rapporto di lavoro, professionale o di formazione con un'impresa o con un gruppo di imprese (articoli 73 e 74).

In questi casi dovranno essere rispettati i seguenti requisiti:

- la reale esistenza di un'attività imprenditoriale;
- titolo di istruzione superiore o equivalente, oppure esperienza di lavoro di 3 anni;
- l'esistenza di un rapporto precedente e continuativo di 3 mesi con una o più imprese del gruppo;
- documentazione dell'impresa che confermi il trasferimento.

1.7.3 IMPRENDITORI E ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

La Legge 14/2013 offre la possibilità di richiedere un visto di 1 anno di durata per portare a termine i lavori preparatori allo svolgimento di un'attività imprenditoriale (articolo 68).

Agli effetti della suddetta Legge si intendono come attività imprenditoriali quelle innovative dotate di uno speciale interesse economico per la Spagna e che siano state valutate favorevolmente dall'autorità competente dell'Amministrazione Generale dello Stato. Sarà particolarmente apprezzata la creazione di posti di lavoro.

Inoltre, gli stranieri che fanno richiesta di ingresso in Spagna (oppure che sono in possesso di un permesso di soggiorno o visto) per iniziare, svolgere o gestire un'attività imprenditoriale, potranno ottenere il permesso di soggiorno come imprenditore, che sarà valido su tutto il territorio spagnolo.

Oltre ai requisiti di carattere generale, dovranno essere rispettati quelli necessari per l'inizio dell'attività previsti dalla normativa settoriale applicabile.

1.7.4. INVESTITORI

Gli investitori che desiderano soggiornare in Spagna per un periodo superiore a un anno potranno ottenere un'autorizzazione di soggiorno per investitori. I requisiti previsti per la richiesta di tale autorizzazione sono i seguenti:

- essere in possesso di un visto di soggiorno per investitori in vigore o scaduto sempre che, in quest'ultimo caso, non siano stati trascorsi più di 90 giorni dalla data della scadenza;
- aver viaggiato in Spagna almeno una volta durante il periodo di autorizzazione al soggiorno;
- dimostrare di aver mantenuto l'investimento per un valore uguale o superiore alla quantità minima richiesta.

L'autorizzazione iniziale avrà una durata di due anni e potrà essere rinnovata per un altro periodo di due anni.

2. PREVIDENZA SOCIALE

2.1. ISCRIZIONE DELLE IMPRESE ALLA PREVIDENZA SOCIALE

L'iscrizione al Sistema di Previdenza Sociale è obbligatorio per tutte le aziende che intendono assumere lavoratori e dovrà essere effettuata prima dell'inizio dell'attività.

Tale iscrizione sarà realizzata presso la "Tesorería General de la Seguridad Social" e saranno necessari i seguenti documenti (nel caso di aziende):

- modulo ufficiale di richiesta di iscrizione e domanda di apertura di un conto contributivo principale appositamente compilato (modulo TA.6);
- Numero di identificazione fiscale (NIF) concesso dal Ministero delle Finanze (*Ministerio de Hacienda*);
- identificazione della persona fisica che agisce per conto dell'impresa e titolo giuridico in base al quale agisce.

Oltre ai documenti sopracitati sarà necessario:

A) Nel caso di aziende spagnole:

- atto costitutivo opportunamente registrato e certificato emesso dal corrispondente Registro;
- fotocopia della carta d'identità del soggetto che sottoscrive la richiesta di iscrizione;
- documento attestante i poteri del soggetto che sottoscrive, nel caso non siano stati specificati nell'atto costitutivo;
- dichiarazione giurata dell'amministratore della società circa alcune informazioni sulla stessa.



Link: Modulo TA.6 – Solicitud de Inscripción en el Sistema de Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48532>

B) Nel caso di aziende estere è necessario differenziare tra:

- Società estere con sede operativa in Spagna - I documenti richiesti sono quelli previsti al punto A) nei casi di succursali e società che spostano la loro sede in Spagna.
- Società estere che non hanno sede operativa in Spagna - Per queste società, oltre il documento che attesti i poteri del rappresentante legale residente in Spagna, saranno necessari:
 - fotocopia dell'atto costitutivo della società estera, completo di certificato attestante l'iscrizione presso il corrispondente registro o presso il sistema di iscrizione equivalente stabilito dalla normativa estera per le società dell'Unione Europea;
 - certificato emesso dall'autorità consolare spagnola circa la costituzione della società (nei casi di paesi terzi).

Il datore di lavoro dovrà indicare l'organismo di gestione (Istituto nazionale della Previdenza Sociale – sigla in spagnolo INSS – *Instituto Nacional de la Seguridad Social*) e/o gli enti collaboratori (Mutue) scelti per coprire le situazioni di contingenza professionale (incidente sul lavoro, malattia professionale) e la prestazione economica derivata dalla temporanea incapacità lavorativa (incidenti, malattie).

La "*Tesorería General de la Seguridad Social*" assegna una posizione contributiva, contraddistinta da un codice e riferita al domicilio della società, alla quale saranno vincolate tutte quelle altre posizioni contributive riferite all'impresa.

Il datore di lavoro dovrà richiedere una posizione contributiva in ognuna delle province in cui svolge la sua attività, nonchè nei casi in cui sia necessario identificare un determinato gruppo di lavoratori.

L'iscrizione del datore di lavoro sarà unica per tutta la vita del titolare della società.

2.2. DOMANDA DI ISCRIZIONE DEI LAVORATORI ALLA PREVIDENZA SOCIALE

Il datore di lavoro è tenuto a richiedere alla “*Tesorería General de la Seguridad Social*” l’iscrizione dei suoi lavoratori alla Previdenza Sociale; tale richiesta deve essere realizzata in anticipo all’inizio della prestazione del servizio.

Oltre alla comunicazione relativa all’assunzione, il datore di lavoro dovrà comunicare alla suddetta “*Tesorería General de la Seguridad Social*” la trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore potrà realizzare le suddette comunicazioni nel caso in cui non siano state effettuate dal datore di lavoro.



Link: Procedure e modulistica relative alle comunicazioni in materia di assunzione, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193>



Link: Sedi provinciali della Previdenza Sociale

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm

2.3. CONTRIBUTI DA VERSARE ALLA PREVIDENZA SOCIALE

Il sistema previdenziale si finanzia attraverso i contributi che sono versati dai lavoratori (iscritti al regime generale dell'INSS) e dal datore di lavoro, essendo quest'ultimo il responsabile di trattenere dallo stipendio dei suoi lavoratori i contributi a loro carico.

L'obbligatorietà di versare i contributi previdenziali è legata alla durata del rapporto di lavoro.

I contributi si calcolano applicando un'aliquota o percentuale sulla base imponibile contributiva di ogni lavoratore; questa base imponibile viene fissata in base alle retribuzioni percepite.

Le tipologie di contributi previdenziali sono le seguenti: Incapacità lavorativa temporanea, Disoccupazione, Formazione Professionale, Fondo di Garanzia degli Stipendi (sigla in spagnolo FOGASA – *Fondo de garantía salarial*) e Infortuni sul Lavoro e Malattie Professionali.

La base imponibile contributiva massima per il 2019 è di 4.070,10 €/mese e la minima è di 1.050,00 €/mese. Pertanto, indipendentemente dall'importo degli stipendi, le suddette quantità fissano i limiti minimi e massimi sui quali saranno calcolati i contributi previdenziali da versare.

Al fine di favorire la contrattazione di alcune categorie di lavoratori vengono concessi sgravi contributivi alle imprese.



Link: Gazzetta Ufficiale spagnola relativa alle norme legali applicabili ai contributi alla Previdenza Sociale, disoccupazione, protezione per cessazione del rapporto di lavoro, Fondo di garanzia e formazione professionale per l'anno 2019

(Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1366



Link: Incentivi alla contrattazione, sgravi contributivi

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>

3. ALTRI ASPETTI DI INTERESSE

3.1. GIORNATA LAVORATIVA

A causa delle diverse esigenze di ogni settore produttivo, la durata e la distribuzione dell'orario lavorativo sono dettagliati nei vari contratti collettivi e nei contratti di lavoro. Tuttavia, la legge stabilisce un massimo di 40 ore settimanali di lavoro effettivo, valore medio del totale di ore lavorate durante l'anno.

Parimenti, la giornata lavorativa non può eccedere le nove ore, a meno che il contratto collettivo o un patto tra datore di lavoro e dipendenti stabilisca un'altra distribuzione del tempo. In ogni caso, il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 12 ore tra la fine di una giornata di lavoro e l'inizio della successiva. Le ore remunerate di lavoro straordinario oltre il tempo concordato non possono, per legge, essere più di 80 all'anno.

Per quanto riguarda le ferie, la normativa stabilisce 30 giorni solari (di calendario) per ogni anno di lavoro. Inoltre, durante l'anno, esistono 14 festività che cadono in giorni feriali, di carattere retribuito e non recuperabili; ci sono quelle nazionali (festivo in tutta la Spagna), quelle che riguardano solo una certa comunità autonoma (regione) e infine le feste locali, 2 giorni all'anno.



Link: Calendario delle festività spagnole

<http://www.mitramiss.gob.es/es/informacion/calendarios/index.htm>

3.2 PERIODO DI PROVA

Il datore di lavoro può verificare l'idoneità del lavoratore tramite un periodo di prova; in tale periodo entrambe le parti sono libere di recedere dal rapporto di lavoro senza dover addurre alcuna motivazione, senza preavviso e senza diritto ad alcuna indennità.

In ogni caso, sarà necessario formalizzare per iscritto il periodo di prova pattuito. Da segnalare che potrà essere dichiarata la nullità di tale periodo di prova nei casi in cui il lavoratore abbia svolto in precedenza, presso la medesima azienda, le stesse mansioni sotto qualsiasi tipologia di contratto.

I contratti collettivi possono stabilire i limiti temporali dei periodi di prova che, in genere, non potranno superare:

- Sei mesi per i tecnici laureati.
- Due mesi per gli altri lavoratori. Nel caso di società con organici inferiori ai 25 lavoratori, il periodo di prova dei lavoratori che non siano tecnici laureati, non potrà superare i tre mesi.
- Un mese per i contratti a tempo determinato previsti per una durata non superiore ai sei mesi.

Le aziende con organici inferiori ai 50 lavoratori potranno prevedere un periodo di prova di un anno nei casi in cui sia stata utilizzata la tipologia di contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori (*Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores*). Questa possibilità resta in vigore fino a quando il tasso di disoccupazione scenda al di sotto del 15%.



Link: Contratto de trabajo de apoyo a emprendedores

https://www.sepe.es/contenidos/autonomos/contrataciones/contrato_indefinido_emprendedores.html

3.3 SALARIO MINIMO

Il salario minimo, stabilito annualmente dal Governo, ammonta per il 2019 a 900 €/mese oppure a 12.600 €/anno. Questo salario viene corrisposto per 12 mensilità, più altre due aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) per un totale 14 mensilità.

Tuttavia, in genere, i salari minimi per ogni categoria professionale vengono fissati dai contratti collettivi.

I salari devono essere pagati con cadenza non superiore al mese.

Le due mensilità aggiuntive vanno corrisposte: una nel periodo natalizio e l'altra in quello stabilito tramite i contratti collettivi (di solito prima delle vacanze estive); ciò nonostante, alcuni contratti collettivi prevedono la possibilità di frazionare la tredicesima o la quattordicesima durante tutto l'anno, pertanto è possibile la corresponsione dello stipendio in 12 mensilità nel corso dell'anno, includendo i ratei delle mensilità aggiuntive.



Link: Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre (norma relativa al salario minimo fissato per il 2019)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-17773>



Link: Salario Minimo, caratteristiche generali

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm

3.4 PREVENZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO

Le aziende devono garantire la salute e la sicurezza sul lavoro. A tale fine dovranno integrare nel sistema di gestione dell'azienda un Piano di prevenzione dei rischi sul lavoro.

L'attività di prevenzione può essere svolta attraverso le seguenti modalità:

- Assunzione diretta da parte del datore di lavoro dell'attività di prevenzione.
- Nomina di lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione.
- Creazione di servizi propri di prevenzione.
- Partecipazione in un servizio di prevenzione comune.
- Affidamento all'esterno del servizio di prevenzione.

La scelta della modalità da applicare dipende dalla presenza di alcuni requisiti previsti dalla normativa.



Link: Normativa in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro

<https://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=037> *Prevencion de riesgos laborales&modo=1*

3.4.1. PIANO DI PREVENZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO

Lo strumento di base per l'implementazione ed integrazione delle attività di prevenzione nell'ambito di un'impresa è il cosiddetto "*Plan de Prevención de Riesgos Laborales*" che deve includere: struttura organizzativa, responsabilità, procedure e risorse necessarie per attivare il piano di prevenzione.

3.4.2. VALUTAZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO

Le aziende devono realizzare una valutazione dei rischi al fine di evitare quelli derivanti dal lavoro e, nel caso non sia possibile, minimizzare gli stessi adoperando le misure preventive necessarie.

La valutazione dei rischi dovrà essere realizzata o revisionata nei seguenti casi:

- all'inizio dell'attività aziendale;
- nel caso si producano cambiamenti nelle condizioni del luogo di prestazione del lavoro;
- nel caso di assunzione di lavoratori particolarmente sensibili;
- nel caso si verificano danni per la salute dei lavoratori;
- nel caso di misure di prevenzione inadeguate o insufficienti;
- nel caso siano conosciute nuove informazioni tecniche o epidemiologiche che incidono sulla valutazione dei rischi e delle loro conseguenze;
- nel caso sia stabilito da una normativa specifica.

3.4.3. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ PREVENTIVA

La pianificazione dell'attività preventiva dovrà includere: i mezzi umani e materiali necessari per poter eseguire le misure stabilite per minimizzare il rischio; assegnare le risorse economiche necessarie; stabilire il periodo di attuazione delle misure previste, nonché le revisioni periodiche.

INDIRIZZI D'INTERESSE

**ICEX España Exportación e Inversiones
INVEST IN SPAIN** (*Ente spagnolo di supporto agli
investimenti esteri*)

Paseo de la Castellana, 278
28046 Madrid
Tel. +34 91 503 58 00

Web:

<http://www.investinspain.org/invest/es/index.html>

**Uffici commerciale dell'Ambasciata
spagnola in Italia**

Milano

Via del Vecchio Politecnico, 3
20121 Milán
Tel. +39 02 781 400

E-mail: milan@comercio.mineco.es

Roma

Viale delle Milizie, 12
00192 Roma
Tel. +39 06 372 82 06

E-mail: roma@comercio.mineco.es

**ITA – Italian Trade Agency
Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane**

Via Liszt, 21

00144 Roma

Tel. +39 06 59921

Web: <http://www.ice.it>

**ITA – Italian Trade Agency
Ufficio di Madrid**

Agustín de Betancourt, 3
28003 Madrid

T +34 91 597 47 37

E-mail: madrid@ice.it

<https://www.ice.it/it/mercati/spagna>