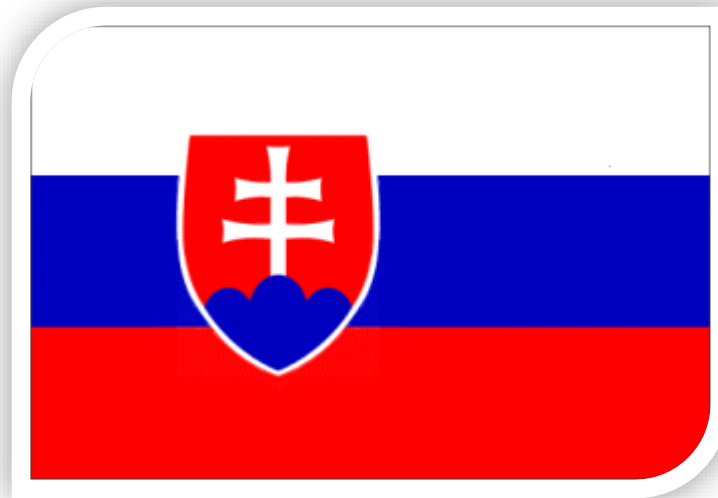
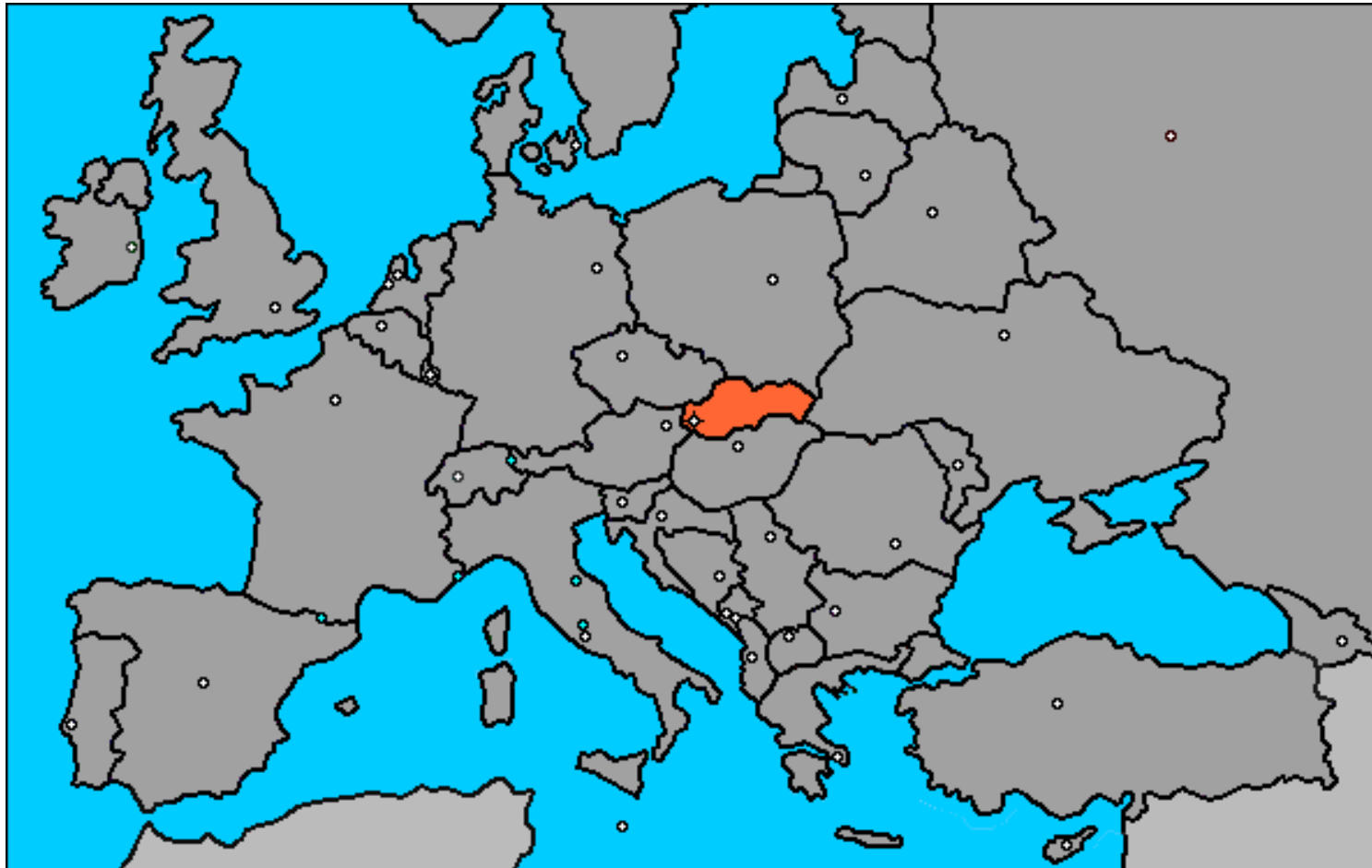


I contratti di lavoro

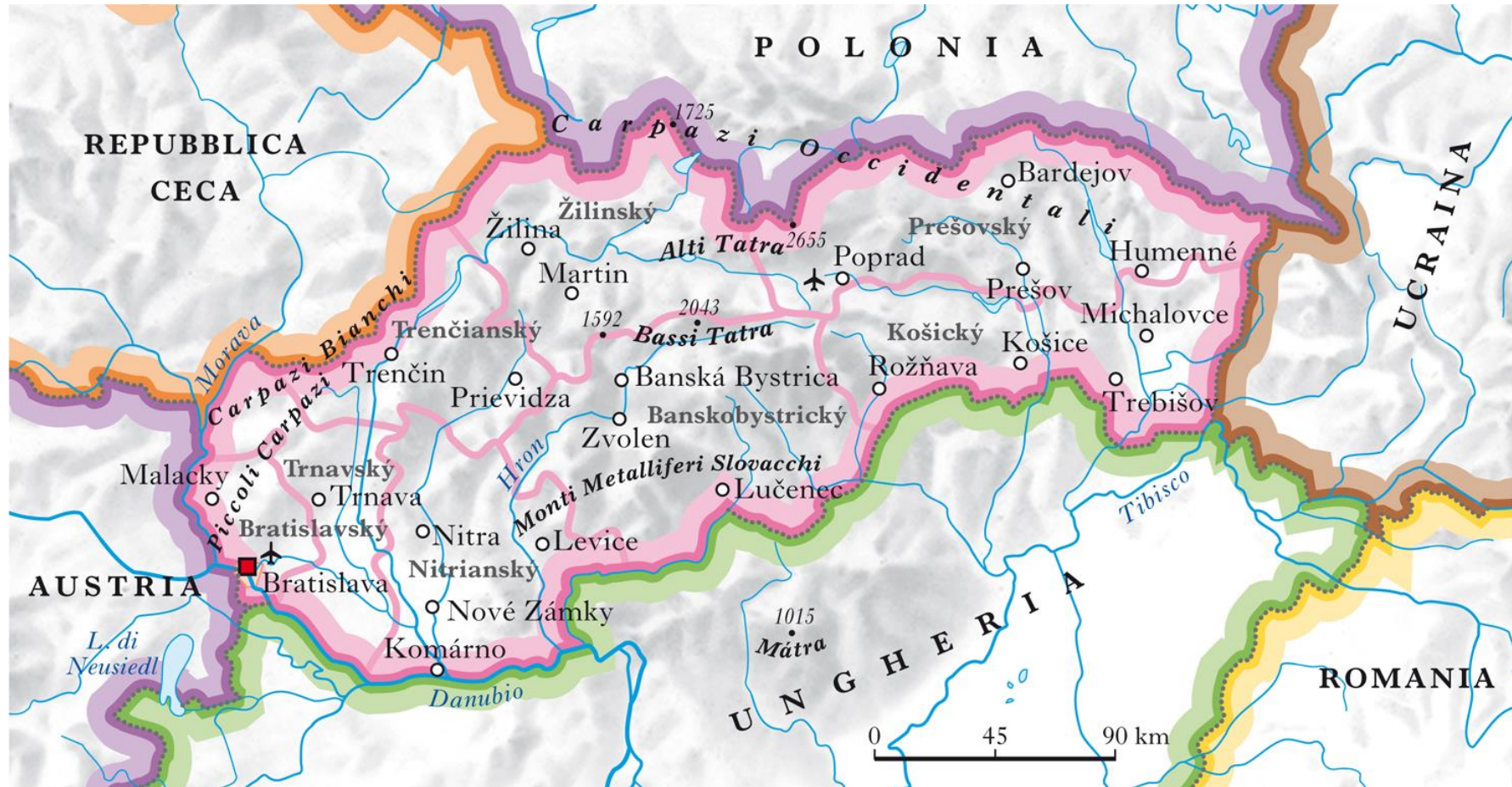
STATO: SLOVACCHIA



Stato: Slovacchia



Stato: Slovacchia



Stato: Slovacchia

SOMMARIO

Scheda 1

Organizzazioni pubbliche, sindacali, datoriali e ordini professionali

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

Scheda2

Le diverse tipologie di contratto di lavoro

- Contratti di lavoro subordinato
- Contratti di lavoro autonomo
- Contratti di lavoro speciali (o atipici)
- Contratto di tirocinio (o stage)

Scheda 3

Investire in Polonia

- Aprire una società
- Assumere personale e investire

Scheda 4

Il sistema contributivo e fiscale in vigore

- Il sistema contributivo
- Il sistema fiscale

Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Stato: Slovacchia

Scheda 1

ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI

Organizzazioni pubbliche

Nome	Funzione	Sede	Contatti
Ministero del lavoro, degli affari sociali e della famiglia.	Si interessa di: 1) lavoro; 2) famiglia e sostegno sociale; 3) pensioni; 4) integrazione. 5) misure per l'occupazione 6) Lotta al lavoro sommerso e illegale	<ul style="list-style-type: none">• Špitálska 4,6,8 Bratislava 816 43	Tel.:+421 2 2046 0000 web@employment.gov.sk www.employment.gov.sk
NIP Ispettorato nazionale del lavoro	L'ispettorato del lavoro si occupa dell'applicazione della normativa sul lavoro. Controlla se i datori di lavoro e i lavoratori rispettano le norme per la sicurezza sul lavoro. Si interessa di tasse amministrative, reclami, opportunità di lavoro ecc.	<ul style="list-style-type: none">• Masarykova 10, 040 01 Kosice	Tel. +421 55 7979 902 Fax: +421 55 7979 904 E-mail: nip@ip.gov.sk www.ip.gov.sk
SZK Camera dei mestieri slovacca	Si occupa di supporto e sviluppo delle piccole e medie imprese. Offre servizi di formazione e consulenza. Collabora con il Ministero della Pubblica Istruzione nella preparazione di proposte legislative per garantire la qualità di preparazione professionale degli imprenditori e le piccole e medie imprese.	<ul style="list-style-type: none">• Račianska 71, 832 59 Bratislava <p>Nel sito si trovano altri indirizzi relativi alle varie regioni.</p>	Fax: 02/44461400 E-mail: riaditel@szk.sk www.szk.sk

<p>CCIS Camera di Commercio italo- slovacca</p>	<p>È un'associazione bilaterale al servizio degli imprenditori che vogliono sviluppare relazioni commerciali tra Italia e Slovacchia. Rappresenta un network di oltre 250 imprese che utilizzano la Camera come centro servizi e come strumento di dialogo con le istituzioni per risolvere problemi concreti, e per cogliere opportunità di finanziamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Michalská 7 81101 Bratislava 	<p>Tel.: +421 2 541 31 290 E-mail: info@camitslovakia.sk www.camit.sk</p>
<p>SCC Camera Slovacca di Commercio e dell'Industria</p>	<p>Ente Pubblico che fornisce supporto alle imprese commerciali e industriali</p>	<p>Quartier generale</p> <p><i>Indirizzo:</i> Gorkého 9, 816 03 Bratislava</p> <p><u>Doc Dr.hc. Ing Peter Mihok, CSC.</u></p> <p>- Presidente della SCCI</p> <p><u>ng. Martin Hrivík</u></p> <p>- Segretario generale</p> <p><u>ng. Darina Knapiková</u></p> <p>- Segretario del Presidente</p>	<p>Telefono: +421 2 54131228 Fax: +421 2 54131159 E-mail: predseda@sopk.sk</p> <p>Telefono: +421 2 54131228 Fax: +421 2 54131159 E-mail: martin.hrivik@sopk.sk</p> <p>Telefono: +421 2 54433846 Fax: +421 2 54131159 E-mail: darina.knapikova@sopk.sk</p> <p>http://www.sopk.sk http://web.scci.sk</p>
<p>Eures Slovacchia</p>	<p>EURES (EUropeanEmploymentServices) è una rete di cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego dell'Unione europea e degli Stati dell'AELS. Il suo obiettivo è quello di facilitare la mobilità dei lavoratori all'interno dei Paesi appartenenti all'Unione europea</p>	<p>Consulenti Eures</p> <ul style="list-style-type: none"> MáriaBačová Úradpráce, sociálnychvecí a rodiny Námestieslobody 5 SK - 093 22 - VranovnadTopľou Slovacchia Lingua di contatto: Inglese 	<p>Tel. 421 57 24 45 303 maria.bacova@upsvr.gov.sk</p>

	(UE) e all'Associazione europea di libero scambio (AELS).	<ul style="list-style-type: none"> • Ferdinand Bolibruch Úradpráce, sociálnychvecí a rodiny Nám. A. Bernoláka 381/4 SK-029 01 - Námestovo Slovacchia Lingua di contatto: Inglese • Lubica Cibulova Úradpráce, sociálnychvecí a rodiny Stefanikovastreet 88 SK- 949 01 - Nitra Slovacchia Lingue di contatto: Inglese, Ceco, Slovacco 	<p>Tel.421-43-2445 303 Fax. 421-43-55 23 004 ferdinand.bolibruch@upsvr.gov.sk</p> <p>Tel. 421 37 2440 303 Fax. 421 37 2440 109 lubica.cibulova@upsvr.gov.sk</p>
Ambasciata d'Italia a Bratislava	Oltre ai normali servizi consolari, vengono fornite informazioni e supporto per coloro che vogliono aprire imprese in Slovacchia	<ul style="list-style-type: none"> • Ambasciata d'Italia Palisady 49 81106 Bratislava (Slovacchia) 	<p>Tel. +421 (0)2 59 80 00 11 (Centralino) Fax: +421 (0)2 5441 3202 Email: amb.bratislava@esteri.it http://www.ambbratislava.esteri.it</p>

Stato: Slovacchia

Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Nome	Funzione	Sede	Contatti
KOZ Confederazione dei sindacati della Repubblica Slovacca	Si interessa di: 1) tutela interessi degli iscritti 2) formazione; 3) azione sociale; 4) prevenzione dei rischi professionali; 5) uguaglianza.	<ul style="list-style-type: none">Ufficio KOZ Odborárske noi.3 815 70 Bratislava I	Tel. +421 2502 39103 Fax: +421 2554 23303 Si può contattare direttamente dal sito. www.kozsr.sk
SZZ Federazione sindacale slovacca	1) SZZ offre servizi di consulenza ai suoi membri e al pubblico. 2) Rappresenta e promuove gli interessi dei suoi membri. 3) Si interessa di dialogo sociale e istruzione e formazione professionale.	<ul style="list-style-type: none">SlovaccaTrades Association Račianska 71 02 Bratislava	Tel.+421 2 4924 6234 Fax. +4212 4924 6653 Si può contattare direttamente dal sito. www.szz.sk

Stato: Slovacchia

Organizzazioni datori di lavoro

Nome	Funzione	Sede	Contatti
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (Confindustria slovacca)	Federazione delle Associazioni di datori lavoro della Repubblica Slovacca. Opera per: 1) Sviluppo della formazione professionale; 2) dialogo sociale; 3) si interessa di: <ul style="list-style-type: none">➤ contrattazione collettiva;➤ salario minimo;➤ educazione.	<ul style="list-style-type: none">• Nevädzova 5 821 01 Bratislava Slovakia Slovacchia	Tel. 02/4425 8295 02/4425 8528 E-mail: sekretariat@azzz.sk www.azzz.sk
(ZPS) Associazione Imprenditori della Slovacchia	E' fra le più importanti Associazioni di imprenditori privati della Repubblica slovacca. L'obiettivo fondamentale del ZPS è quello di contribuire alla costruzione di una moderna e sviluppata economia di mercato. Obiettivi: -analizzare e valutare le condizioni economiche; -coordinare le attività dei suoi membri e partecipare attivamente alla formulazione e attuazione della politica economica; realizzazione e approvazione della legislazione, in modo che si rispetti la tutela dei diritti e delle libertà di business;	<ul style="list-style-type: none">• Associazione degli imprenditori slovacchi zucchero 14 813 39 Bratislava Repubblica slovacca	Tel.00 421 2/59 32 43 44 00 421 32 43 43 2/59 Fax. 00 421 2/59 32 43 50 E-mail: zps@zps.sk www.zps.sk

(RUZ)
Unione Repubblicana dei datori di lavoro

E' la più importante organizzazione slovacca dei datori di lavoro. Si occupa di:

- 1) difendere attivamente gli interessi dei datori di lavoro,
- 2) migliorare il contesto imprenditoriale,
- 3) proteggere l'uguaglianza di opportunità
- 4) cooperare alla politica economica.

Agisce nei seguenti ambiti:

- Politica economica e ambiente di business
- politiche del lavoro, fiscali e salariali
- Politica sociale e sanitaria
- ambiente
- Scienza, ricerca e istruzione
- La politica europea

- Unione nazionale dei datori di lavoro
Digital Park II
Einstein 23
851 01 Bratislava 5

Tel. + 421-2-33 01 42 80

E-mail: ruz@ruzsr.sk

www.ruzsr.sk

Stato: Slovacchia

Liberi professionisti

Chi sono?	Compiti e funzioni	Ruolo economico e sociale
Avvocati	Oltre alla funzione classica di avvocato svolgono i seguenti servizi legali: 1) consulenza legale sul lavoro; 2) preparazione dei contratti di lavoro individuali; 3) preparazione della documentazione riguardante il lavoro (descrizione del lavoro, regole di procedura...) 4) negoziati con i dipendenti e i loro rappresentanti.	

Stato: Slovacchia

Scheda 2

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Contratti di lavoro subordinato

Il prestatore di lavoro subordinato è colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>	Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato non viene indicata una durata e una data di cessazione del lavoro.	Periodo di prova 1) Il contratto di lavoro può specificare un periodo di prova (che può essere di più di tre mesi e fino a un massimo di sei mesi. 2) Il periodo di prova è prorogato per ostacoli al lavoro da parte del	Il contratto di lavoro deve contenere almeno alcuni elementi sostanziali: 1) il tipo di lavoro da svolgere; 2) il luogo di lavoro; 3) l'orario lavorativo; 4) le condizioni salariali; 5) ferie. 6) periodo di	1) Deve avere forma scritta.	Codice del lavoro (311/2001 Coll.)

		<p>dipendente.</p> <p>3) Il periodo di prova deve essere concordato per iscritto per essere valido.</p> <p>4) Il periodo di prova non può essere accettato nel caso del rinnovo dei contratti di lavoro per un periodo determinato.</p> <p>L'orario settimanale di lavoro è di 40 ore, distribuite su 5 giorni, salvo lavori o situazioni particolari.</p> <p>L'orario di lavoro compresi gli straordinari settimanale medio non può superare le 48 ore.</p>	<p>preavviso (il periodo di preavviso per i diversi tipi di contratto deve essere almeno di un mese, salvo indicazioni contrarie previste dalle norme, in base anche alla durata del rapporto di lavoro)</p>		
<p><i>Contratto a tempo determinato</i></p>	<p>E' un contratto di lavoro concluso per un periodo limitato di tempo.</p>	<p>1) Permette ai datori di lavoro di rispondere ai problemi di flessibilità del mercato adattando il proprio personale.</p> <p>2) Il periodo di prova non può essere accettato nel caso del rinnovo dei contratti di lavoro per un periodo determinato.</p>	<p>Il contratto deve contenere almeno:</p> <p>1) il tipo di lavoro da svolgere;</p> <p>2) il luogo di lavoro;</p> <p>3) l'orario lavorativo;</p> <p>4) le condizioni salariali;</p> <p>5) ferie.</p> <p>6) durata del contratto e termine di scadenza</p>	<p>1) Se non è indicato il termine di scadenza diventa un contratto a tempo indeterminato.</p> <p>2) Può durare al massimo 2 anni (e può essere prorogato o rinnovato entro due anni al massimo due volte), con alcune eccezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lavoratori che sono in congedo parentale, maternità, 	<p>1) Codice del lavoro (311/2001 Coll.)</p> <p>2) art 48 comma 4 Codice del lavoro.</p>

				<p>inabilità temporanea.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prestazioni di lavoro per le quali è necessario aumentare notevolmente il numero dei dipendenti per un periodo transitorio non superiore agli 8 mesi in un anno. ➤ lavoro stagionale 	
<i>Contratto a tempo parziale</i>	I lavoratori a tempo parziale hanno in genere una durata di lavoro settimanale più breve dei lavoratori a tempo pieno (40 ore settimanali).	Questa forma di lavoro è utilizzata soprattutto dalle donne. Il salario corrisponde alle ore di lavoro concordate.		<p>1) Non può superare le 20 ore settimanali.</p> <p>2) Il lavoratore non può essere svantaggiato o avvantaggiato rispetto ad un lavoratore a tempo pieno comparabile.</p> <p>3) Lavoratori a tempo parziale non possono essere distribuiti su tutti i giorni lavorativi</p>	Codice del lavoro (311/2001 Coll.) art. 49
<i>Job sharing</i>	Un posto di lavoro viene diviso tra 2 dipendenti che lavorano a tempo parziale.	Viene concesso per fini di formazione del personale, per persone disabili, madri in congedo di maternità	Il contratto deve avere forma scritta altrimenti è nullo. Deve contenere le condizioni relative alla condivisione del lavoro.	<p>Vantaggi:</p> <p>1) utile per diminuire la disoccupazione;</p> <p>2) per gestire la famiglia.</p> <p>Il contratto di condivisione del lavoro scade un mese dalla data della notifica di</p>	Codice del lavoro § 49 a

				cessazione, salvo accordi diversi.	
Lavoro intermittente o a chiamata (Job on call)	È utilizzato principalmente per le professioni che richiedono lavoratori di emergenza.	1) È utilizzato principalmente nelle strutture sanitarie e nei servizi.		1) Il lavoratore è obbligato ad osservare la chiamata del datore di lavoro e a tenersi adisposizione dell'azienda.	
Telelavoro	Si tratta di svolgere un lavoro, a casa o altro luogo convenuto, attraverso l'utilizzo delle tecnologie d'informazione e comunicazione.	1) È una delle forme più flessibili di lavoro. 2) Permette di organizzare l'orario di lavoro e di conciliare la vita familiare con quella lavorativa. 3) In Slovacchia il telelavoro non è molto diffuso. Il lavoratore non ha diritto agli straordinari e alle indennità salariali per il lavoro notturno		Il datore di lavoro deve fornire, installare e mantenere regolarmente l'hardware e il software necessari per lo svolgimento del telelavoro, salvo diverso accordo con il lavoratore. I dipendenti che lavorano da casa non possono essere discriminati rispetto ai dipendenti comparabili sul posto di lavoro. Vantaggi per il datore di lavoro 1) ridurre i costi di occupazione; 2) riduzione dei requisiti di spazio; 3) riduzione di assenteismo e assenze per malattia. Vantaggi per i dipendenti 1) Ridurre al minimo gli	1) Codice del Lavoro sul "lavoro da casa" §52

				<p>spostamenti, il che comporta un risparmio di tempo;</p> <p>2) miglioramento della vita privata.</p> <p>Svantaggi:</p> <p>1) Isolamento per i dipendenti;</p> <p>2) avanzamento di carriera a rischio;</p>	
--	--	--	--	--	--

Stato: Slovacchia

Contratto di lavoro parasubordinato

Ci si riferisce al lavoro parasubordinato quando vi è un rapporto di lavoro in cui il collaboratore presta la propria opera a favore di un committente in modo autonomo sviluppandola sotto il coordinamento del committente stesso.

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Contratto di lavoro a progetto	L'occupazione è legata allo sviluppo di un progetto				

Stato: Slovacchia

Contratto di lavoro autonomo*

Il lavoratore autonomo è colui che si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Tipologie di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
<i>Accordo di prestazione di lavoro</i>	È l'accordo tra il datore di lavoro e un individuo. Il prestatore deve compiere una prestazione lavorativa o professionale a favore del richiedente.	Il fornitore deve: 1) fornire i servizi correttamente, in modo efficiente e tempestivo; 2) informare il cliente sulle modifiche del contratto.	Il contratto deve contenere almeno: 1) oggetto della prestazione; 2) luogo; 3) orario di lavoro; 4) durata del contratto; 5) remunerazione	1) Può essere stipulato in forma scritta. 2) Può durare al massimo 350 ore annue e per 12 mesi.	1) Codice Commerciale no. 513/1991 Coll 2) Codice del lavoro, art. 226

*Nel contratto di lavoro autonomo, per quanto concerne i liberi professionisti si rinvia alla seconda fase della ricerca nel corso della quale ci sarà una trattazione specifica.

Stato: Slovacchia

Tipologie di contratto speciali

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
Accordo sul lavoro temporaneo degli studenti	Concesso solo agli studenti delle scuole secondarie e studenti a tempo pieno che non hanno raggiunto i 26 anni.	<p>Gli studenti devono:</p> <ol style="list-style-type: none">1) effettuare lavori correttamente e in modo responsabile;2) rispettare i termini concordati dal contratto;3) gestire correttamente le risorse affidate dal datore di lavoro. <p>Il datore di lavoro è obbligato:</p> <ol style="list-style-type: none">1) creare adeguate condizioni di lavoro;2) dare al lavoratore un premio per il lavoro;3) rispettare le condizioni concordate.	Il contratto deve contenere almeno: <ol style="list-style-type: none">1) tipo di lavoro;2) luogo di lavoro;3) giornata di lavoro;4) condizioni salariali.	<ol style="list-style-type: none">1) Il contratto deve avere forma scritta.2) Il datore di lavoro può concordare un periodo di prova non superiore ai 3 mesi.3) La durata massima del lavoro per un giovane di età inferiore a 16 anni è di 30 ore a settimana, invece per il giovane di età superiore a 16 anni è di 37 ore a settimana.	1) Codice del Lavoro, artt. 53 e 227
Contratto con possibilità di	Viene utilizzato per motivi di studio e cura dei membri della famiglia.				

pausa a lungo
termine dal
posto di lavoro

--

--

--

--

--

Stato: Slovacchia

Tirocinio formativo o di orientamento (stage)

Tipologia di contratto	Definizione	Caratteristiche	Parti e contenuti del contratto	Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni	Riferimenti normativi
<i>Praktickástáž</i>	L'apprendistato è un contratto che ha ad oggetto il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione realizzato mediante l'alternanza tra la formazione teorica e la formazione pratica realizzata sul luogo di lavoro.	È previsto all'interno del sistema di istruzione e formazione nell'ambito dei seguenti percorsi: 1) nelle scuole secondarie di formazione professionale per preparare diplomati capaci di prestazioni professionali in tutti i settori dell'economia nazionale. Nelle scuole di formazione professionale i piani di studio sono più pratici che teorici; tradizionalmente, oltre il 50% della durata degli studi è dedicato alla pratica. 2) Presso speciali scuole secondarie (con stage compresi nel piano di	Il contratto deve contenere almeno: 1) tipo di lavoro; 2) orario di lavoro; 3) remunerazione; 4) data di conclusione del contratto.	Di solito lo <i>stáž/prax</i> è basato su un accordo tra l'istituzione scolastica/formativa, il datore di lavoro e il tirocinante. I tirocini curriculari sono pagati fra il 50% e il 100% del salario minimo, pari a circa 330 euro al mese. Al termine degli studi si hanno buone possibilità di trovare un'occupazione, come ad esempio dopo aver partecipato ad un trainee program offerto dalle grandi aziende multinazionali ai neolaureati ed agli studenti dell'ultimo anno dell'università e della scuola superiore.	1) Legge quadro 29/1984 (con speciale riferimento ai centri di formazione professionale e agli istituti professionali) 2) Legge 131/2002 (con speciale riferimento alle università) 3) Codice 311/2001 (adolescenti (15-18 anni) che non sono iscritti ad un particolare corso di studi; non possono superare le 30 ore settimanali)

		<p>studio) dove la preparazione degli studenti prevede esperienze pratiche di formazione professionale, ossia stage da farsi durante l'anno scolastico o durante le vacanze estive. Complessivamente la formazione pratica occupa circa il 30% della durata del corso. Alcune scuole partecipano regolarmente ai programmi d'istruzione dell'Unione Europea inviando studenti per periodi di stage all'estero: gli stage sono riconosciuti come formazione professionale nell'ambito dei corsi di studio.</p> <p>3) Nelle università: gli studenti universitari fanno i loro periodi di stage durante le vacanze estive presso organizzazioni scelte in base al corso di studi. La formazione pratica può anche avvenire grazie a programmi europei d'istruzione oppure tramite organizzazioni studentesche internazionali, in base ad accordi transnazionali o a partnership interuniversitarie. I piani</p>		<p>Per partecipare a questo programma, che prevede la rotazione su più mansioni e un impegno di lavoro part-time, è necessario conoscere bene l'inglese. Lo stesso tipo di aziende offre anche il Management Shadowing Program (per gli studenti interessati, che per una o due settimane diventano "l'ombra" di un manager, osservandolo da vicino) e il Graduate Trainee Program o Management Trainee Program, destinato a giovani laureati con un minimo di esperienza che aspirano ad una carriera manageriale.</p> <p>Nelle professioni regolamentate, più orientate alla pratica, come ad esempio per i medici, gli infermieri, i veterinari, i farmacisti, gli avvocati e gli architetti, sono richiesti periodi di tirocinio più lunghi.</p>	
--	--	---	--	--	--

		di studio a livello più alto richiedono almeno un mese di formazione pratica.			
--	--	---	--	--	--

Stato: Slovacchia

Scheda 3

APRIRE UNA SOCIETÀ IN SLOVACCHIA

TIPI DI SOCIETÀ

Esistono 4 tipi di società in Slovacchia:

- 1. S.R.O - SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA:** Il più diffuso tipo della società in Slovacchia è la società a responsabilità limitata che ha la sigla “s.r.o.” e il cui capitale deve essere di almeno 5 000 EUR. Non è però necessario depositare questi mezzi in banca. La struttura della società “s.r.o.” è composta dagli azionisti e direttori. Gli azionisti possiedono la società e possono nominare o richiamare il direttore. Il direttore della società a responsabilità limitata è l’organo di controllo con tutte le competenze.
- 2. A.S. SOCIETÀ PER AZIONI-** Il nome della società per azioni in Slovacchia è “akciová spoločnosť” la sigla è “a.s.” Il suo vantaggio principale rispetto alla società “s.r.o.” è l’aspetto migliore e più sofisticato dei trasferimenti delle azioni che sono più flessibili rispetto alla società a responsabilità limitata slovacca. Dall’altra parte ci deve essere almeno un membro dell’organo di controllo e almeno tre membri dell’organo di sorveglianza. Il minimo capitale fa 25 000 EUR.
- 3. K.S. SOCIETÀ IN ACCOMANDITA-** i soci della società si impegnano all'esercizio in comune di un'attività economica. In tale società almeno uno dei soci (il socio accomandatario) ha, nei confronti degli obblighi non soddisfacenti con il patrimonio sociale, una responsabilità illimitata e solidale con gli altri soci accomandatari (se presenti), mentre almeno un altro socio (il socio accomandante) è obbligato solo all'apporto del proprio conferimento assunto nel contratto sociale – che non può essere inferiore e ad € 250,00, senza rispondere invece, salvo le eccezioni di legge, degli obblighi societari. Alla costituzione della società i soci non sono tenuti a versare un capitale sociale minimo. Ovviamente, al fine di avviare l'attività della società, i soci devono finanziare la stessa conferendo un capitale sociale idoneo ad avviare l'attività oppure procedere con il finanziamento dei soci.
- 4. V.O.S. SOCIETÀ IN NOME COLLETTIVO-** i soci della società si impegnano ad esercitare in comune, con responsabilità illimitata e solidale, un'attività economica ed a mettere a disposizione della società i conferimenti necessari a tal fine. Di conseguenza, qualora la

società non possa adempiere i propri obblighi, i soci devono pagare i debiti dal proprio patrimonio ed i creditori possono richiedere i propri crediti anche ad un singolo socio. Quest'ultimo, dopo aver pagato l'intero debito della società, ha diritto di agire in regresso richiedendo proporzionalmente il rimborso agli altri soci. Alla costituzione della società non è necessario che i soci versino un capitale sociale minimo.

5. **SE:** Se desiderate costituire una società per azioni slovacca, si può usare la “versione” europea – SE. Generalmente è conosciuta come una forma di holding grandi, per es. Siemens o AEG. La sua caratteristica più importante è il possibile trasferimento della sua sede in un altro paese cambiando così la giurisdizione.

COME COSTITUIRE UNA SOCIETÀ

Il processo di costituzione di una società S.R.O. è quello seguente:

- Raccolta di tutte le informazioni necessarie – direttore, azionista, sede della società, oggetto dell'attività imprenditoriale, ecc.
- Preparazione di tutti i documenti necessari
- Presentazione della richiesta al Registro delle imprese.
- Presentazione della richiesta al tribunale.
- Iscrizione nel Registro delle imprese - www.orsr.sk.

TASSO D'IMPOSTA

Imposta sul reddito delle società	19%
IVA	20%
Imposta sul reddito (impiegati)	19%
Ritenuta d'acconto	15%

LE RAGIONI DI UN EVENTUALE INVESTIMENTO IN SLOVACCHIA

Investire in Slovacchia è conveniente per le aziende in quanto ha una posizione geografica strategica (inserita in Europa centrale, con buone connessioni viarie e ferroviarie con Vienna, Budapest e Praga. La sua favorevole posizione geografica permette al Paese di essere il ponte tra l'area russo-ucraina e l'Unione Europea.), è uno Stato con stabilità politica ed economica, vi sono degli incentivi interessanti (Gli incentivi agli investimenti sono disponibili per tre categorie di investimenti esteri ed includono: produzione industriale, centri tecnologici e centri servizi. Relativamente ai centri tecnologici, ci si riferisce a quegli investimenti che tendono al miglioramento del processo produttivo e alla sua qualità (ricerca e sviluppo). Secondo i dati della Banca Mondiale questo Stato nel periodo 2004-2013 ha dimostrato di avere le migliori condizioni per farvi business: la Slovacchia rientra nella top 10 in relazione alla facilità di registrazione di proprietà, e tra le top 5 in termini di minori costi in percentuale rispetto al valore della proprietà; Secondo i dati Eurostat, la pressione fiscale in Slovacchia si attesta al 30,2%, la più bassa in Europa insieme all'Irlanda e ben al di sotto della media europea (UE al 40%, e nell'Eurozona al 41,8%) . La Slovacchia è un membro dell'Eurozona dal 2009 con un cambio favorevole per le aziende. I dati sulla produttività lavorativa sono in crescita: La Slovacchia si è classificata decima su 139 Paesi nel rapporto salari/produttività del 2011. La forza lavoro in Slovacchia ha un elevato tasso di scolarizzazione e ci sono molti lavoratori qualificati in loco multilingue. La media degli stipendi mensili in Slovacchia continua ad essere bassa in relazione a quelli dell'Europa dell'ovest I flussi commerciali tra Italia e Slovacchia sono positivi. Secondo una stima di massima in Slovacchia operano tra le 400 e le 800 imprese italiane, la maggior parte delle quali di piccole e medie dimensioni.

[SOMMARIO](#)

Stato: Slovacchia

Scheda 4

I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE

Sistema contributivo

Struttura organizzativa

L'assicurazione che riguarda la pensione in Slovacchia è gestita dalla Cassa di previdenza sociale.

Le prestazioni famigliari sono erogate dallo Stato, in particolare dal Ministro del Lavoro, delle politiche sociali e della famiglia.

Le prestazioni sanitarie sono erogate dai fornitori di servizi sanitari dipendenti dal Fondo di assicurazione malattia.

La Cassa di previdenza sociale provvede all'erogazione delle prestazioni in denaro di maternità attraverso il sistema di previdenze sociale.

Le domande per le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali corredate di tutti gli elementi giustificativi necessari devono essere presentate presso gli enti locali della Cassa di previdenza sociale.

Principi generali

Il regime previdenziale della Repubblica slovacca raggruppa i seguenti settori: assicurazione malattia, previdenza sociale, risparmio di pensione, oltre alle prestazioni familiari erogate dallo Stato e all'assistenza sociale.

La previdenza sociale copre la categoria dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi, eccetto i membri dei corpi di polizia e , militari.

Il regime previdenziale slovacco, definito dalla legge sulla previdenza sociale comprende:

- un'assicurazione malattia che funziona come un'assicurazione in caso di perdita o di diminuzione dei redditi per motivi di salute di incapacità al lavoro temporanea, di gravidanza o di maternità;
- l'assicurazione pensionistica, che comprende:
- un'assicurazione di vecchiaia,
- un'assicurazione d'invalidità, con pensioni in caso di diminuzione o perdita della facoltà lavorativa per problemi di salute di lunga durata o di morte;
- un'assicurazione per infortuni sul lavoro che copre i danni alla salute e i decessi conseguenti a un infortunio sul lavoro o a una

malattia professionale;

- un'assicurazione contro la disoccupazione che interviene come assicurazione in caso di perdita di reddito per licenziamento;
- un fondo di garanzia, che copre i casi in cui il datore di lavoro si trova nell'impossibilità di onorare i suoi impegni verso il dipendente.

I contributi per l'assicurazione malattia, l'assicurazione di vecchiaia e l'assicurazione contro la disoccupazione sono versati per conto dei lavoratori dipendenti dal loro datore di lavoro, che li trattiene dalle retribuzioni

I contributi dell'assicurazione per infortuni sono dovuti dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro sostiene i costi di previdenza sociale dei suoi impiegati fino ad un ammontare pari al 35,2% del loro stipendio. I costi di previdenza sociale sono a carico del dipendente per una quota del 13,4%, con un tetto massimo: tutto ciò che ha guadagnato oltre questa cifra non è soggetto al pagamento di previdenza sociale.

PENSIONI

Il sistema pensionistico in Slovacchia si basa su 3 pilastri:

- **1 Assicurazione pensionistica obbligatoria**
 - gestito dalla previdenza sociale
- **2 Risparmio previdenziale**
 - gestito dalla società di gestione dei fondi pensione (DSS)
- **3 risparmio di previdenza complementare**
 - gestito dalle imprese di previdenza complementare (DDS)

I primi 2 pilastri sono previsti per legge, il 3° è volontario.

L'importo della pensione dal primo pilastro dipende da:

- anzianità;
- altezza dei ricavi generati nel corso del ciclo di vita;
- valore pensionistico attuale, determinato dal Ministero del Lavoro.

L'età pensionabile è di 65 anni.

MALATTIA LAVORATORE DIPENDENTE

Per ottenere la concessione delle prestazioni di malattia si devono soddisfare le seguenti condizioni:

1. dimostrazione di eventi sociali (inabilità temporanea - malattia, infortunio);
2. assenza di reddito da lavoro;
3. durata della malattia; il periodo di recesso dopo la malattia può durare al massimo 42 giorni.

MALATTIA LAVORATORE AUTONOMO

Per ottenere la concessione delle prestazioni di malattia si devono soddisfare le seguenti condizioni:

1. dimostrazione di eventi sociali (inabilità temporanea – malattia)
2. I premi pagati. L'importo corretto nel corso degli ultimi 10 anni prima del verificarsi della contingenza (tutti gli arretrati sui premi possono essere pagati entro la fine del mese in cui si è verificato l'evento sociale)
3. Durata della malattia. il periodo di recesso dopo la malattia può durare al massimo 42 giorni.

MATERNITÀ'

Le donne assicurate in stato di gravidanza o che si occupano di un neonato, siano esse lavoratrici subordinate, lavoratrici autonome o iscritte su base volontaria, nonché qualunque altro assicurato che abbia ottenuto la custodia di un figlio (per esempio un padre), hanno diritto all'assegno per congedo di maternità a condizione che, nel corso dei due anni precedenti la nascita o la custodia del bambino, siano state iscritte all'assicurazione malattia per almeno 270 giorni.

Le assicurate hanno diritto all'assegno di maternità a partire dall'inizio della sesta settimana, oppure fino all'inizio dell'ottava settimana che precede la data presunta del parto stabilita dal medico.

In caso di parto prematuro, i diritti hanno inizio alla data del parto. La titolarità alla prestazione ha inizio alla nascita del bambino. Il diritto all'assegno di maternità si estingue 34 settimane dopo il suo inizio. La durata dei diritti all'assegno di maternità di un'assicurata che ha partorito non può essere inferiore a 14 settimane dall'inizio del diritto e non può estendersi prima della fine della sesta settimana dopo il parto. Questi due requisiti devono essere soddisfatti contemporaneamente.

Indennità di perequazione durante la gravidanza o la maternità

La legge sulla previdenza sociale concede assegni integrativi solamente alle donne lavoratrici subordinate.

Una lavoratrice subordinata può richiedere un'indennità di perequazione se, durante la gravidanza o i 9 primi mesi dopo il parto, viene reinserita in un altro posto in seno all'azienda, perché:

- è esentata dallo svolgimento del lavoro abituale a norma dei regolamenti e delle leggi vigenti;
- il suo lavoro abituale è dichiarato potenzialmente pericoloso per la sua salute e per quella di suo figlio, come attestato da un certificato medico; e
- il reddito percepito con il nuovo impiego è inferiore a quello della posizione precedente.

Indennità di nascita

Nel quadro del regime previdenziale dello Stato, i cittadini hanno la possibilità di chiedere un assegno di nascita. Si tratta di una prestazione forfettaria con la quale lo Stato contribuisce a coprire le spese connesse al soddisfacimento dei bisogni essenziali del neonato. La domanda di assegno deve essere presentata entro 6 mesi dalla nascita.

Dal 2007, lo Stato accorda un'integrazione all'assegno di nascita per contribuire a coprire le spese più elevate legate al soddisfacimento dei bisogni essenziali del primo figlio.

DISOCCUPAZIONE

Requisiti per il diritto alla disoccupazione

Gli assicurati alla disoccupazione (siano essi lavoratori subordinati o persone iscritte su base volontaria all'assicurazione di disoccupazione) possono aspirare alle indennità di disoccupazione se, nel corso di 2 dei 3 anni precedenti all'iscrizione sulle liste di collocamento, hanno versato contributi all'assicurazione contro la disoccupazione.

Chi percepisce una pensione, una pensione anticipata o una pensione d'invalidità con un tasso di incapacità pari ad almeno il 70% non può percepire allo stesso tempo un'indennità di disoccupazione.

Se soddisfano tali requisiti, possono percepire le indennità di disoccupazione per una durata massima di sei mesi.

INFORTUNI SUL LAVORO

Poiché il regime di assicurazione per infortuni ha per obiettivo il mantenimento della retribuzione netta percepita dalle vittime prima dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale, il calcolo dei contributi dovuti e delle prestazioni percepite a titolo dell'assicurazione per infortuni si basa sulla retribuzione lorda dell'assicurato. Questo calcolo non tiene conto dei tetti di reddito, come avviene invece per le

assicurazioni di malattia, di vecchiaia, di disoccupazione e per il fondo di garanzia.

Nell'ambito del regime di assicurazione per infortuni vengono fornite:

- maggiorazioni dell'indennità d'infortunio;
- rendite di infortunio;
- liquidazioni in capitale;
- rendite ai superstiti e risarcimenti unici ai superstiti;
- indennità di riabilitazione e indennità di riqualificazione professionale.

Sistema fiscale

Struttura organizzativa

Il sistema fiscale della Slovacchia è costituito da *imposte dirette e indirette*.

Esistono imposte a livello centrale e a livello periferico-comunale

Principi generali

➤ **Imposte dirette:** *l'imposta sul reddito* (persone fisiche e giuridiche), *tassa di proprietà* (imposta fondiaria, imposta sui fabbricati, imposta sui appartamenti) e *altre imposte dirette* (tassa di soggiorno, tassa sui distributori automatici, fiscale, vincitore fiscale macchina da gioco, l'ingresso e il parcheggio dei veicoli a motore nel centro storico della città, fiscale impianto nucleare, tassa di circolazione).

- Reddito delle *persone fisiche* 19% (per i redditi d'ammontare inferiore a "34.413, 75€")
- Reddito delle *persone fisiche* 25% (per i redditi d'ammontare superiore a "34.413, 75€")
- Reddito delle *persone giuridiche* 22%

È possibile effettuare la destinazione del 2% dell'imposta ad organizzazioni non-profit slovacche (ad es. fondazioni benefiche, associazioni religiose) che soddisfano determinate condizioni.

La tassazione delle persone fisiche

L'imposta si applica alle persone fisiche: se fiscalmente residenti, cioè che soggiornino per almeno 183 giorni nel territorio e sono soggette a tassazione per tutti i redditi prodotti (principio della tassazione mondiale); se non residenti, invece, le persone fisiche sono tassate limitatamente ai redditi prodotti nel territorio. Si considerano prodotte nel territorio dello Stato le seguenti categorie di reddito:

- da lavoro dipendente;
- d'impresa, di lavoro autonomo, da prestazione di servizi o di consulenza e attività assimilate;

- corrisposti da una stabile organizzazione di una società estera;
- da capitale e altri redditi.

Due sono le aliquote previste. Per i redditi fino a 35, 022.21 euro si applica l'aliquota del 19% mentre per i redditi superiori si applica l'aliquota del 25%. Questa seconda aliquota è entrata in vigore dal 1° gennaio 2013. Il riferimento giuridico è alla legge n 595/2003 relativa all'imposta sul reddito, modificata dalla legge n. 70/2013.

Le modifiche alla legge sull'imposta sul reddito, con effetto a decorrere dall' 1 gennaio 2013, hanno reintrodotta le aliquote fiscali progressive. L'aliquota di base (Personal Income Tax) è il 19% del reddito complessivo. L'aliquota del 25% viene applicata alla base imponibile eccedente 176,8 volte il minimo di sussistenza valido.

Sono previste numerose forme di deduzioni dal reddito complessivo delle persone fisiche, con alcuni limiti per i redditi da lavoro dipendente per i quali sono deducibili soltanto i contributi per la previdenza sociale obbligatoria e i contributi per l'assicurazione sanitaria versati dal lavoratore.

Ai fini della tassazione delle persone fisiche, la dichiarazione dei redditi deve essere presentata entro il 31 marzo del periodo di imposta successivo.

La tassazione delle persone giuridiche

Con effetto dall' 1 gennaio 2004, l'aliquota dell'imposta sulle società (CIT) è stata ridotta dal 25% al 19%. Dall' 1 gennaio 2013, l'aliquota è stata aumentata al 23% e per il 2015 è del 22%. Il riferimento giuridico è alla legge n. 595/2003, modificata dalla legge n. 70/2013.

Sono considerati soggetti passivi d'imposta:

- le società fiscalmente residenti, cioè che sono costituite o hanno sede amministrativa in Slovacchia, per i redditi ovunque prodotti;
- le stabili organizzazioni di società non residenti, limitatamente ai

redditi prodotti in Slovacchia;

La base imponibile è determinata apportando all'utile o alla perdita derivante dal conto economico, redatto secondo i principi contabili nazionali, le variazioni previste dalla norme fiscali.

Una peculiarità del sistema fiscale è che non è prevista la tassazione di gruppo. Quindi non può essere predisposto un bilancio consolidato e ciascuna società del gruppo è tenuta a presentare una dichiarazione autonoma dei redditi.

Non sono soggetti a tassazione:

- i dividendi maturati e pagati dopo il 1° gennaio 2004;
- i redditi derivanti da successioni e donazioni;
- i redditi derivanti da acquisizione di nuove azioni per un aumento di capitale sociale da utili non distribuiti o da fusioni e scissioni.

Come regola generale, il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle società comprende anche:

- interessi;
- plusvalenze;
- redditi derivanti da beni immobili;
- proventi da beni mobili non elencati sopra;
- proventi da agricoltura;

Ai fini delle persone giuridiche la dichiarazione dei redditi deve essere presentata entro tre mesi dalla fine del periodo di imposta.

- **Imposte indirette:** *imposte di bollo e accise* (accise sul vino, sulla birra, sugli alcolici, sui prodotti del tabacco, sui combustibili, su energia elettrica, carbone e gas naturale).

L'imposta sul valore aggiunto

Sono soggetti passivi d'imposta coloro che, nell'esercizio d'impresa, arti o professioni, operano nel territorio dello Stato anche tramite stabile organizzazione. Sono, quindi, obbligati alla registrazione ai fini Iva i contribuenti con volume d'affari pari a 49.790,00 euro relativo ai precedenti 12 mesi consecutivi.

Il regime Iva prevede l'applicazione di un'aliquota ordinaria del 20% per le transazioni che riguardano la maggior parte dei beni e servizi, comprese le importazioni.

Viene applicata oltre all'aliquota normale un'aliquota ridotta del 10% alle transazioni riguardanti alcuni generi considerati di prima necessità, ai prodotti farmaceutici, all'editoria e, comunque, a tutti i prodotti indicati nell'appendice 7 della relativa legge Iva.

Ai fini dell'Iva, la liquidazione può essere mensile o trimestrale, a seconda del fatturato precedente del contribuente. Se il fatturato è inferiore a 100mila euro nell'anno precedente, la liquidazione è quadrimestrale. I contribuenti registrati sono tenuti a presentare la dichiarazione dei redditi entro il giorno 25 successivo dalla fine di ciascun periodo d'imposta.

Altre imposte

L'imposta sulla proprietà

I redditi provenienti da terreni, fabbricati e immobili sono soggetti ad imposta sulla proprietà e hanno carattere locale. Soggetti passivi d'imposta sono i proprietari o coloro che detengono un diritto reale di godimento sulla stessa. L'imposta sui terreni prevede un'aliquota minima, stabilita dal Comune di competenza, dello 0.25% della base imponibile; l'aliquota ordinaria dell'imposta sui fabbricati è fissata invece in 0.033 per metro quadrato del piano terra occupato dal fabbricato in questione. L'aliquota dipende naturalmente dal tipo di fabbricato, dal numero dei piani e dal Comune di residenza; quanto, infine, agli appartamenti, l'imposta si determina moltiplicando l'aliquota di 0.033 per metro quadrato dell'area calpestabile dell'immobile.

Stato: Slovacchia

Scheda 5

Siti di possibile consultazione

Nome del sito	Contenuto	Lingua
www.employment.gov.sk	Ministero del Lavoro. Si trovano informazioni su: 1) lavoro; 2) famiglia; 3) assistenza sociale; 4) pensioni.	Inglese, Slovacco
www.ip.gov.sk	Sito Ispettorato Nazionale del lavoro	Slovacco, Inglese
www.kozsr.sk	Sindacato	Inglese, Slovacco
www.szz.sk	Sindacato	Slovacco.
www.azzz.sk	Associazione del lavoro della Repubblica Slovacca	Inglese, Slovacco
www.finance.gov.sk	Ministero delle finanze. Si trovano informazioni: 1) sul sistema fiscale; 2) sul sistema assicurativo; 3) sul sistema bancario e sul mercato dei capitali.	Inglese, Slovacco
www.sario.sk	Agenzia slovacca per il sostegno degli investimenti e del commercio.	Inglese, Slovacco
www.camit.sk	Camera di Commercio Italo-Slovacca	Italiano, Slovacco
www.ec.europa.eu/eures	È il portale europeo della mobilità professionale (rete europea per l'impiego) offre utili indicazioni per chi è in cerca di un lavoro nei paesi dell'UE e per i datori di lavoro in cerca di candidati.	Tutte le lingue
www.profesia.sk	Sito per trovare lavoro in Slovacchia	Slovacco
www.praca.sme.sk	Sito per trovare lavoro in Slovacchia	Slovacco

[SOMMARIO](#)