

Cenni sui rapporti di lavoro

Euroconsulting d.d.

Strossmayerova 16

51000 Rijeka

www.euroconsulting.hr

info@euroconsulting.hr

Tel. +385-51-372.228/229



Questa vuole essere solo una breve guida introduttiva agli investimenti nella repubblica di Croazia. Infatti analizzeremo solo alcuni aspetti, mentre per una visione più completa Vi invitiamo a consultare la Business Guide di Informest Consulting, nostro partner nell'internazionalizzazione. Nell'ultima pagina dell'Ebook troverete un coupon per uno sconto del 20% sul prezzo della Business guide completa. Iniziamo questa esplorazione della Croazia, con una panoramica generale, ed un argomento che sicuramente risulterà attrattivo per le imprese, i rapporti di lavoro.

Informazioni di carattere generale

CROAZIA

Superficie	56.594 km ²
Popolazione	4,270 milioni ab.
Lingua	Croato
Religione	Cattolica
Forma istituzionale	Repubblica parlamentare
Capitale	Zagreb
Principali città	Split, Rijeka, Osijek
Suddivisione amministrativa	20 Contee (Županije) + Grad Zagreb
Moneta	Kuna (HRK)
PIL pro capite (2018)	14.897 USD
Rischio paese Coface (2019)	A4 (min A1 - max E)
Indice della libertà economica (The Heritage Foundation, 2019)	61,4 (min 0 - max 100)
Export dell'Italia (2018)	3.681.339 USD
Import dell'Italia (2018)	2.505.594 USD

SOMMARIO

<u>5. RAPPORTI DI LAVORO</u>	3
<u>5.1. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</u>	3
<u>5.1.1. QUAL È IL REGIME DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE LOCALE? C'È LIBERTÀ DI SCELTA NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE?</u>	3
<u>5.2. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</u>	5
<u>5.2.1. COME VIENE FISSATA E QUALE È LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE? ESISTONO PREMI DI PRODUZIONE?</u>	5
<u>5.2.2. QUAL È L'AMMONTARE DELLA INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO?</u>	7
<u>5.2.3. QUAL È L'INCIDENZA MEDIA DEGLI ONERI SOCIALI IN FUNZIONE DEL SALARIO LORDO ANNUO?</u>	7
<u>5.2.4. QUALI SONO LE CAUSE CHE POSSONO DETERMINARE IL LICENZIAMENTO?</u>	9
<u>5.3. PERSONALE STRANIERO</u>	10
<u>5.3.1. A QUALE NORMATIVA È ASSOGGETTATO IL PERSONALE STRANIERO?</u>	10
<u>5.3.2. COME VIENE FISSATA LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE STRANIERO?</u>	12

1. Rapporti di lavoro

1.1. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

1.1.1. *Qual è il regime di reclutamento del personale locale? C'è libertà di scelta nel reclutamento del personale?*

In base alla normativa vigente, il datore di lavoro può liberamente reclutare il personale (mediante trattative dirette, bandi di concorso, ecc.). La Legge sul Lavoro prevede che il rapporto di lavoro possa essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato; in ambedue i casi si può trattare di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In ogni caso il contratto deve essere stipulato in forma scritta. Qualora dovesse trattarsi di lavoro a tempo parziale il dipendente può prestare servizio presso diversi datori di lavoro. L'articolo 61 di cui alla Legge sul lavoro permette l'assunzione aggiuntiva anche per coloro che lavorano tempo pieno, a condizione che il datore di lavoro (o datori di lavoro in caso di lavoro ad orario ridotto) dove il dipendente è già assunto rilasci l'assenso scritto. Tale rapporto di lavoro aggiuntivo può essere stipulato per un massimo 8 ore alla settimana ovvero fino a 180 ore all'anno.

Lo stipendio e i relativi contributi vengono versati proporzionalmente al numero di ore lavorative, salvo nei casi dove lo stipendio lordo accordato risulta inferiore al minimo previsto. Le ferie annuali minime spettanti di diritto rimangono "intere" (4 settimane) anche se si stipula il contratto di lavoro part-time.

La Legge sul Lavoro stabilisce inoltre l'obbligo per i datori di lavoro di emanare un regolamento sui rapporti di lavoro (se il datore di lavoro impiega 20 o più dipendenti).

Nel caso in cui il contratto non sia stato stipulato in forma scritta, il datore di lavoro è comunque obbligato a rilasciare al dipendente il certificato di stipula del contratto di lavoro. Il datore di lavoro è obbligato a consegnare al dipendente anche la copia del modulo relativo alla registrazione del contratto di lavoro presso gli istituti previdenziali.

Nel caso in cui l'imprenditore non abbia né stipulato il contratto né rilasciato un attestato scritto e se entro un anno non comprovi il contrario, qualsiasi rapporto di lavoro con il dipendente verrà considerato quale contratto a tempo indeterminato.

Nel reclutamento del personale il datore di lavoro è tenuto a rispettare le disposizioni della Legge sull'uguaglianza dei sessi (G.U. 82/08) e la Legge sul divieto della discriminazione (G.U. 85/08).

La Legge sul Lavoro prescrive inoltre quanto segue:

- il datore di lavoro ed il dipendente possono concordare condizioni e modalità di lavoro diverse da quelle prescritte dalla Legge sul Lavoro, se più convenienti per il dipendente;
- non possono essere impiegate persone al di sotto dei 15 anni;
- il dipendente ha diritto alle ferie ordinarie (minimo 4 settimane). Se il servizio viene prestato in ambienti nocivi alla salute i cui effetti non possono essere evitati nemmeno con l'uso di misure protettive, tali dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie ordinarie di 5 settimane. Il numero di giorni di congedo di regola aumenta progressivamente con il numero di anni di servizio prestato.
- le ferie annuali devono essere retribuite in base al salario medio degli ultimi tre mesi lavorativi;
- il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito in alcuni casi straordinari (matrimonio, nascita dei figli, decesso del coniuge, figli, genitori o genitori del coniuge, malattie gravi del coniuge, figli o genitori, trasloco, ecc). Il numero massimo di giorni viene stabilito dal regolamento sul lavoro ma di regola è pari a 7 giorni all'anno;
- le ore lavorative settimanali sono fissate a 40 (ivi incluse le pause/intervalli);
- il lavoratore soggetto ad orario continuato di un minimo di 6 ore al giorno ha diritto ad una pausa remunerata della durata minima di 30 minuti;
- il lavoro notturno è proibito nel settore industriale per i minorenni e, salvo le eccezioni e con le modalità previste dalla Legge sul lavoro, per le donne;
- le donne lavoratrici hanno diritto alla maternità dai 45 giorni precedenti alla data del parto (indicata dal certificato medico di gravidanza) fino al primo anno di vita del bambino o, su richiesta della madre, per i primi sei mesi.

Rif. Leg.: Legge sul Lavoro (G.U. 93/14, 127/17, 98/19)

La Legge sul lavoro pubblicata sulla gazzetta ufficiale nr. 149/09 ed entrata in vigore il 1 gennaio 2010, salvo le disposizioni degli articoli che riguardano il libretto di lavoro, ha portato solo alcune modifiche alla normativa di lavoro:

- il datore di lavoro è obbligato a tenere l'evidenza di tutti i dipendenti e le loro ore lavorate (lavoro ordinario, lavoro straordinario, permessi retribuiti, ferie, giorni non lavorativi);
- come nella legge precedente, il lavoro a tempo determinato è l'eccezione ed è permesso stipulare contratti a tempo determinato solo nei casi in cui il termine

- del rapporto di lavoro è determinato in anticipo ed è definito secondo i motivi oggettivi, questo motivo oggettivo deve essere scritto nel contratto di lavoro;
- il lavoro straordinario è limitato a 10 ore alla settimana, e 180 all'anno (il lavoro straordinario deve essere ordinato per l'iscritto);
 - l'orario di lavoro (40 ore alla settimana) può essere distribuito sempre nella durata identica ma anche nella durata diversa nel corso del giorno, settimana ovvero mese. In caso che la distribuzione dell'orario di lavoro non sia stata fatta in modo identico, il dipendente nel periodo di quattro mesi consecutivi non può lavorare mediamente più di 48 ore alla settimana, straordinari inclusi.
 - nel caso in cui il lavoro in turni include anche il lavoro notturno, il datore di lavoro deve assicurare che il dipendente che ha lavorato nel turno notturno la settimana seguente sia impiegato nel lavoro pomeridiano o mattutino;
 - il dipendente ha diritto come minimo a 4 settimane di ferie all'anno;
 - il datore di lavoro presso il quale il lavoro è organizzato in 5 giorni della settimana deve concedere ai dipendenti minimo 20 giorni di ferie all'anno, mentre quello presso il quale il lavoro è organizzato in 6 giorni alla settimana deve concedere ai dipendenti minimo 24 giorni di ferie all'anno.

I datori di lavoro sono inoltre tenuti a rispettare i contratti collettivi se li hanno firmati oppure quelli contratti collettivi che non hanno firmato, ma per decreto del Governo si applicano a tutti i datori di lavoro che operano nel detto settore (esempio: edilizia e settore di ristorazione e alberghi).

1.2. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

1.2.1. *Come viene fissata e quale è la struttura della remunerazione del personale? Esistono premi di produzione?*

I rapporti di lavoro sono regolati dalla Legge sul Lavoro e dai contratti collettivi validi per alcuni settori (settore edile, calzaturiero, del legno e dei mobili, agenzie di viaggio, cantieri navali, impieghi statali). I contratti collettivi che si estendono a tutti anche se non sottoscritti dal datore di lavoro sono quelli del turismo e gli alberghi, delle agenzie turistiche, dell'edilizia, della lavorazione legno e carta e degli artigiani, settore edile, sminamento.

In base alla normativa vigente il datore di lavoro è tenuto a remunerare i lavoratori con uno stipendio che di regola comprende:

- stipendio base definito in classi a seconda della complessità del servizio/lavoro prestato. Per "complessità" si intende l'importanza delle mansioni

all'interno dell'azienda, il grado di educazione richiesto, il grado di responsabilità, l'esperienza lavorativa necessaria, il grado di creatività ed iniziativa;

- incentivo stabilito in base ai risultati conseguiti;
- retribuzione per anzianità di servizio (0,5% all'anno per ogni anno di servizio iscritto nel libretto di lavoro);
- retribuzione a seconda delle condizioni di lavoro.

L'importo mensile dello stipendio base minimo lordo viene stabilito con la Legge sulla paga minima (G.U. 39/13). L'importo minimo viene stabilito per Decreto da parte del Governo e costituisce la base per il calcolo ed il versamento dei contributi al Fondo pensione e al Fondo malattia per l'acquisizione dei relativi diritti. L'importo minimo lordo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 è pari a 4.062,51 Kune per i dipendenti non qualificati, mentre per le altre categorie di dipendenti la base minima per il versamento dei contributi viene calcolata con l'ausilio dei seguenti coefficienti:

<i>Categoria</i>	<i>Coefficiente</i>
Operai qualificati	4.250,00 Kune x 1,4
Diploma di scuola media	4.250,00 Kune x 1,6
Laurea breve	4.250,00 Kune x 2,1
Titolo universitario	4.250,00 Kune x 2,2

Nel rispetto dell'importo minimo di base e delle disposizioni dei contratti collettivi che, in alcuni settori, vincolano tutti i datori di lavoro, le singole aziende sono libere di stabilire i propri costi del lavoro. In realtà si riscontrano notevoli differenze tra gli stipendi dei dipendenti di aziende anche appartenenti allo stesso settore merceologico. A volte gli stipendi superano di gran lunga il minimo previsto, ma ci sono pure casi in cui le aziende non riescono a soddisfare neanche tali importi.

Per le mansioni che esulano dalla scala retributiva distinta in classi, le parti contraenti (datore di lavoro e dipendente) concordano l'importo dello stipendio mediante trattativa diretta.

I criteri che regolano gli incentivi (premi) vengono stabiliti sulla base delle norme che disciplinano i vari tipi di lavoro. I dipendenti devono essere precedentemente informati sui criteri che verranno applicati per la valutazione dei risultati del lavoro.

Lo stipendio base viene di regola aumentato dello 0,5% per ogni anno di servizio effettivamente prestato, a prescindere dal datore di lavoro. Tuttavia questo non è un obbligo

legale derivante dalla Legge sul lavoro, ma nei casi in cui è obbligatoria l'applicazione dei contratti collettivi l'obbligo deriva da questi ultimi.

Rif. Leg.: Legge sul Lavoro (G.U. 93/14, 127/17, 98/19) Legge sulla paga minima (G.U. 39/13)

Il datore di lavoro è libero di stabilire i criteri per il pagamento dei premi. Il premio annuale per i risultati lavorativi sul quale non si pagano tasse e contributi ammonta a 5.000,00 kn all'anno per dipendente. L'importo massimo sul quale non si pagano le imposte è di 3.000 Kune all'anno. Oltre le 3.000 Kune annue per dipendente si pagano i contributi obbligatori e imposta sul reddito. Questi premi si riferiscono ai premi legati a certe occasioni (Natale, Pasqua e simili).

Oltre ai sopraindicati importi sui quali non si pagano tasse e contributi, i datori di lavoro possono anche pagare, sempre in esenzione di tasse e contributi, il buono pasto nell'importo annuale massimo di 5.000,00 kn (oppure tramite servizio mensa fino ad un massimo di 12.000 kn all'anno), gli affitti (senza limite di importo) e 2.500 kn per i servizi turistici.

1.2.2. Qual è l'ammontare della indennità di fine rapporto?

Le disposizioni base sull'indennità di fine rapporto sono contenute nella Legge sul Lavoro (art. 126), che recita:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro dopo un periodo minimo di due anni di servizio ininterrotto (ad eccezione dei casi di licenziamento motivato dal comportamento del dipendente), il dipendente ha diritto all'indennità di fine rapporto;
- l'indennità di fine rapporto non può essere inferiore ad un terzo di una mensilità media versata al dipendente nei 3 mesi precedenti alla cessazione del contratto di lavoro, per ogni anno di servizio effettivamente prestato presso tale datore di lavoro.

La legge non prevede particolari disposizioni nel caso in cui il trattamento di fine rapporto venga richiesto unilateralmente dal dipendente – tale caso può essere disciplinato nel contratto di lavoro e/o nel contratto collettivo.

1.2.3. Qual è l'incidenza media degli oneri sociali in funzione del salario lordo annuo?

Gli oneri previdenziali quali Fondo pensione e Fondo malattia sono obbligatori per tutte le categorie lavorative e vengono calcolati dal lordo (a carico del datore di lavoro) ovvero sul lordo (a carico del dipendente). Nella prassi quotidiana si verifica comunque la situazione per cui

i datori di lavoro, a seguito del calcolo degli oneri, effettuano il versamento sia degli oneri a loro carico che quelli a carico del dipendente.

Per facilitarne la comprensione, di seguito si riporta una "scheda tipo" dello stipendio in Croazia calcolata su un ipotetico stipendio netto di 6.979,00 Kune (relativo a paga media per il mese di gennaio 2021).

	%	In Kune
STIPENDIO LORDO		9.803,05
Contributi dalla paga (a carico del dipendente):	20	1.967,21
Fondo pensione I livello	15	1.475,41
Fondo pensione II livello	5	491,80
REDDITO		7.868,84
Ritenute erariali a carico del dipendente:		
Quota non imponibile = 4.000 Kune		
Base per il calcolo delle ritenute erariali: 7.868,84-4.000,00)		3.868,84
* Fino a 30.000,00 Kune al mese	20	773,77
* sull'imponibile oltre 30.000,00 Kune al mese	30	0,00
Totale ritenute erariali a carico del dipendente		773,77
Addizionale comunale (15% di 773,77 Kune)	15,00	116,07
STIPENDIO NETTO		6.979,00
Contributi sulla paga (a carico del datore di lavoro):	16,50	1.622,95
Contributo per il Fondo sanità	16,50	1.622,95
COSTO DEL LAVORO (totale a carico del datore di lavoro)		11.459,00

(15% - l'addizionale comunale in vigore a Fiume (per es. Zagabria - 18%))

I datori di lavoro che occupano 20 o più dipendenti hanno l'obbligo di assunzione delle persone con disabilità. Il numero varia in base al numero dei dipendenti. In caso di mancato adempimento a questo obbligo sono tenuti a pagare un'indennità che ammonta a 850,00 kn al mese (20% della paga minima) per ogni persona con disabilità che non è stata assunta. Oltre al pagamento dell'indennità a favore di budget di stato, ci sono varie alternative, ad esempio pagamento della borsa studio alla persona con disabilità, stipula del contratto di collaborazione con le organizzazioni nelle quali lavorano in prevalenza le persone con disabilità.

Riforma del sistema pensionistico

Dal 1° Gennaio 2002, è partita la riforma del sistema pensionistico. Il contributo destinato al fondo pensionistico statale viene versato in percentuale presso due diversi fondi: il

14,5% rimane presso il Fondo pensionistico statale mentre la rimanente quota del 5% viene versata al fondo privato scelto dal dipendente.

Attualmente in Croazia operano 4 fondi obbligatori: Erste Plavi obvezni mirovinski fond, AZ obvezni mirovinski fond, PBZ Croatia osiguranje obvezni mirovinski fond e Raiffeisen obvezni mirovinskifond.

Inoltre esistono 6 fondi pensionistici volontari (Raiffeisen DMD, Allianz ZB DMD, Croatia osiguranje DMD, Erste Plavi expert DMD, Erste Plavi Protect, AZ Benefit e AZ Profit), e 16 fondi pensionistici chiusi.

1.2.4. Quali sono le cause che possono determinare il licenziamento?

Il licenziamento dei dipendenti è disciplinato dalla Legge sul Lavoro. Il datore di lavoro può annullare il contratto di lavoro nel periodo concordato per la revoca del contratto, se persistono cause giustificate e precisamente:

- se cessa la necessità di determinate prestazioni (licenziamento condizionato da lavoro);
- se il candidato non è in grado di adempiere agli obblighi lavorativi per motivi personali (licenziamento condizionato da motivi personali);
- se il dipendente viola gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (licenziamento condizionato dal comportamento del dipendente);
- apertura di procedura fallimentare
- mancato superamento di esame di tirocinio;
- mancato superamento di periodo di prova.

Nei casi di cui ai punti a) e b) il licenziamento è consentito soltanto se il datore di lavoro non può impiegare il dipendente in altre mansioni e se le condizioni sono tali da non consentire prospettive future in tal senso.

In caso di grave lesione del rapporto di lavoro o di altre situazioni particolarmente gravi, il datore di lavoro può licenziare il dipendente anche senza rispettare i termini previsti dal contratto. Il licenziamento straordinario può subentrare soltanto entro 15 giorni dalla conoscenza dei fatti motivanti il licenziamento.

La lettera di licenziamento va stilata in forma scritta indicando le motivazioni del licenziamento e va inviata al dipendente interessato. Il termine di preavviso inizia a decorrere dal giorno della consegna.

Il licenziamento non decorre nel periodo di gravidanza, puerperio, assenza per cura di bambini, temporanea impossibilità al lavoro, ferie, assenza remunerata, nonché in casi di assenza giustificata del dipendente.

Rif. Leg.: Legge sul Lavoro, artt. 112-126 (G.U. 93/14, 127/17, 98/19).

1.3. PERSONALE STRANIERO

1.3.1. A quale normativa è assoggettato il personale straniero?

Lo status e il lavoro del personale straniero in Croazia è disciplinato dalla Legge sugli stranieri (G.U. 133/20).

In linea generale, perché uno straniero possa prestare attività lavorativa in Croazia deve necessariamente essere in possesso di un valido permesso di soggiorno e di lavoro.

Gli stranieri possono fare ingresso in Croazia per accedere al lavoro esclusivamente se rientrano nelle categorie stabilite dalla Legge 113/20, ossia trattasi di:

1. cittadini della EEA (stati UE e Islanda, Norvegia, Liechtenstein) e cittadini appartenenti alla Confederazione Svizzera che godono dei medesimi diritti riconosciuti ai cittadini aderenti alla EEA.
2. cittadini di terzi stati che hanno un permesso di soggiorno definitivo valido in qualsiasi altro paese dell'EEA;
3. cittadini di terzi Stati che possiedono qualifiche scolastiche non presenti in Croazia
4. altri cittadini di terzi stati.

La legge sugli stranieri (G.U. 133/20), entrata in vigore il 1 ° gennaio 2021, ha abolito il sistema delle quote per l'assunzione di personale straniero proveniente da Paesi terzi. Tuttavia, lo Stato croato, al fine di proteggere il mercato del lavoro interno, ha introdotto un'indagine obbligatoria sulla situazione lavorativa del mercato interno, cosicché il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore straniero, prima di presentare una domanda di permesso di soggiorno e di lavoro al Ministero dell'Interno, dovrà richiedere al Centro dell'impiego croato lo svolgimento di una indagine sul mercato interno volta ad individuare la disponibilità della figura professionale ricercata.

Il Centro per l'impiego croato, entro 15 giorni, esegue un controllo sulla situazione lavorativa e occupazionale del mercato croato e qualora rinvenute persone affini alla figura professionale richiesta dal datore di lavoro esegue una procedura di mediazione per completare l'assunzione. Qualora la ricerca si rilevasse inconcludente il datore di lavoro - entro 90 giorni dalla notifica della chiusura con esito negativo dell'indagine di mercato svolta dal Centro per l'impiego - potrà presentare la domanda per ottenere il permesso di soggiorno e di lavoro per un lavoratore straniero.

Alla richiesta dovrà essere allegata copia del contratto di lavoro, della certificazione della qualifica professionale, la medesima ricercata con l'indagine di mercato precedentemente svolta, e dei titoli di studio posseduti e comprovare l'esperienza lavorativa.

Il dipartimento di polizia croato competente - previo parere positivo del Centro dell'impiego - entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta deciderà in merito, se accolta autorizzerà il rilascio del permesso di soggiorno e di lavoro a favore del soggetto straniero.

Il Centro per l'impiego croato rilascia parere positivo a condizione che il datore di lavoro, oltre ad aver prodotto la documentazione propedeutica allo svolgimento dell'indagine di mercato, compri il possesso dei requisiti e delle condizioni di seguito elencati:

- esercita un'attività registrata in Croazia
- è in regola con il versamento dei contributi pensionistici e con il pagamento delle imposte.
- ha assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, negli ultimi 6 mesi, almeno un cittadino appartenente ad uno Stato dell'UE o ad uno Stato membro del SEE o della Confederazione Svizzera:
- non è stato condannato con sentenza definitiva per un reato in materia di lavoro e sicurezza sociale.
- in caso di impresa che esercita l'attività su base stagionale, aver assunto almeno un cittadino di uno Stato membro dell'UE o di uno Stato membro del SEE o della Confederazione Svizzera nella stagione precedente.
- impiegare alle proprie dipendenze un numero di cittadini appartenenti ad uno Stato membro UE o del SEE o della Confederazione Svizzera, inferiore a 1/4 del totale dei dipendenti.

Questi requisiti e condizioni non sono richiesti per l'impiego di determinate figure professionali, quali elencate all'articolo 110 della Legge 133/20.

La Legge 133/20 ha modificato anche alcune delle condizioni riguardanti l'impiego di cittadini di paesi terzi, ossia stranieri, nel settore del lavoro autonomo.

Inoltre, la nuova normativa stabilisce che un cittadino di Stato terzo può richiedere di essere assunto alle dipendenze di una società di diritto croato di cui è socio se, oltre al verificarsi delle condizioni previste all'articolo 59 della legge 133/20, e dimostrando di possedere una quota societaria non inferiore al 51%, adotti questi impegni:

- investire nella costituzione della società un importo minimo di 200.000,00 Kune;

- assumere almeno 3 dipendenti cittadini croati a tempo indeterminato e a tempo pieno e garantire al dipendente straniero uno stipendio mensile lordo almeno pari allo stipendio mensile medio croato,
- assegnarsi uno stipendio mensile lordo almeno pari a una volta e mezzo lo stipendio medio croato.
- non avere pendenze fiscali in Croazia.

Infine, la nuova legge ha introdotto una nuova categoria di figura professionale denominata "Nomade digitale" non soggetta ai vincoli previsti per il rilascio del permesso di soggiorno di cittadini stranieri .

Un nomade digitale è una persona che svolge la propria professione tramite l'utilizzo di internet e tecnologie connesse a favore di un'impresa o della propria società, seppure non registrata e non operante in Croazia.

Il nomade digitale può richiedere il permesso di soggiorno per un massimo di 1 anno, rinnovabile previa una pausa di almeno 6 mesi.

La Croazia ha sottoscritto con l'Italia la Convenzione sulla previdenza sociale entrata in vigore a partire dal novembre 2003.

1.3.2. Come viene fissata la remunerazione del personale straniero?

Il personale straniero viene pagato secondo le condizioni ed i termini stabiliti nel contratto di lavoro e secondo le norme di legge croate, salvo casi riportati nel punto precedente.

20%
di sconto

Informest Consulting
Business Guide
Completa

Con questo buono ottieni il 20% di sconto sul prezzo d'acquisto della *Business Guide Completa* di Informest Consulting

 euroconsulting®