

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

European Labour Authority
Landererova 12, 811 09 Bratislava - Slovakia

info@ela.europa.eu
www.ela.europa.eu



Find out more
on Your Europe
Portal



© European Labour Authority, 2022

Neither the European Labour Authority (ELA) nor any person acting on behalf of ELA is responsible for use that might be made of the information in this document.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged. For any use or reproduction of photos or other material that is not under the copyright of the ELA, permission must be sought directly from the copyright holders.

Images copyright: © iStock.com/Hilch

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022

Print ISBN 978-92-9464-220-2 doi:10.2883/428239 HP-01-22-237-EN-C

PDF ISBN 978-92-9464-193-9 doi:10.2883/396282 HP-01-22-237-EN-

Editore responsabile: Bart Staalpaert, direttore del SIRS - Opuscolo pubblicato il 10 marzo 2025.

CONTROLLI SOCIALI LAMPO

INFORMAZIONI PER I
DATORI DI LAVORO DEL
SETTORE ALBERGHIERO,
DELLA RISTORAZIONE E DEL
CATERING IN BELGIO



OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO (BELGA)

- A partire dal 1° gennaio 2025, il **salario orario minimo lordo ammonta a 14,8839 EUR**. La funzione di riferimento del lavoratore deve essere indicata nel contratto di lavoro e ciascuna funzione di riferimento appartiene a una determinata categoria di funzioni. Quanto più elevata è la categoria di funzioni, tanto maggiore è il salario. Per maggiori informazioni, scansiona il nostro codice QR – Guida al settore Horeca.
- Lo stipendio deve essere versato sul **conto bancario del lavoratore**; i pagamenti in contanti, in Belgio, sono vietati.
- **Dichiarazione DIMONA**: è obbligatoria ed è utilizzata dal datore di lavoro per informare la sicurezza sociale dell'entrata in servizio o della cessazione di un rapporto di lavoro. La dichiarazione DIMONA relativa all'entrata in servizio deve essere presentata prima dell'inizio del rapporto di lavoro, mentre la dichiarazione DIMONA relativa alla cessazione di un rapporto di lavoro deve essere presentata entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla cessazione del rapporto.
- **Permesso di lavoro**: se assumi un lavoratore cittadino di un paese terzo, quest'ultimo potrebbe necessitare di un permesso di lavoro per lavorare in Belgio. In tal caso, come datore di lavoro belga, per assumere il lavoratore nella tua impresa, dovrai chiedere un permesso di lavoro prima del suo primo giorno di impiego. Assicurati di avere una copia del passaporto/titolo di soggiorno del lavoratore che assumi e una copia del suo permesso di lavoro (se necessario).
- **Contratto di lavoro**: il contratto di lavoro deve essere firmato con anticipo rispetto al primo giorno di lavoro del dipendente; è un documento stampato e firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore, che contiene:
 - i dati identificativi di entrambe le parti;
 - la data di inizio e fine del contratto di lavoro (se a tempo determinato; per i contratti a tempo indeterminato, soltanto la data di inizio);
 - la sede di lavoro;

- lo stipendio e le prestazioni accessorie;
- la durata del lavoro;
- gli orari di lavoro: impiego a tempo pieno o a tempo parziale.
In caso di impiego a tempo parziale:
 - l'orario di lavoro a tempo parziale può variare e deve essere notificato al lavoratore con un preavviso minimo di almeno tre giorni lavorativi. Deve essere esposto sul luogo di lavoro in un luogo facilmente accessibile;
 - l'orario di lavoro a tempo parziale è fisso e viene menzionato nel contratto di lavoro. Qualora l'orario di lavoro non rispetti completamente i limiti stabiliti per i dipendenti a tempo pieno, lo si specifica nell'apposita regolamentazione.

In caso di lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro fisso o variabile, le ore lavorate devono essere indicate sul documento di deroga, quantomeno all'inizio del periodo di lavoro straordinario, e le ore di straordinario devono essere recuperate e/o pagate (a seconda della deroga richiesta). A determinate condizioni, il documento di deroga può essere sostituito da un sistema di registrazione dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro minimo per un contratto nel settore alberghiero, della ristorazione e del catering (Horeca) corrisponde a 1/3 di un contratto a tempo pieno o quantomeno 3 ore giornaliere. I datori di lavoro possono derogare a questa regola (fino a due ore al giorno o 10 ore alla settimana), a condizione che ne informino debitamente il presidente della commissione paritetica. Le regole in materia di orario di lavoro sono molto specifiche per il settore. Per maggiori informazioni, scansionare il nostro codice QR – Guida al settore Horeca.

Altri tipi di contratti

Student

- Devi disporre **sempre** di una copia del contratto di lavoro presso la sede di servizio;
- devi comunicare **sempre** la durata del contratto di lavoro – massimo **1 anno** – e menzionare l'orario di lavoro nel contratto;
- uno studente può lavorare fino a un massimo di 650 (*) ore all'anno senza essere soggetto ai normali contributi previdenziali. Gli studenti possono verificare il saldo delle ore lavorative che possono ancora svolgere con contributi sociali ridotti tramite l'applicazione Student@work.

* La legge che aumenta il numero di ore è in fase di convalida, attualmente il massimo è di 475 ore.

Extra (denominato anche «lavoratore occasionale»)

- Può lavorare al massimo 2 giorni consecutivi;
- per ogni giorno lavorativo deve essere presentata una dichiarazione DIMONA con menzione:
 - dell'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa, qualora questa sia inferiore a 6 ore;
 - dell'orario di inizio della prestazione lavorativa, qualora la sua durata sia di almeno 6 ore. In tal caso, le prestazioni lavorative devono essere annotate nel registro in cui è menzionato dell'orario di lavoro (da richiedere al Fondo Horeca);
- per i cd. lavoratori «extra», i contributi sociali ridotti si applicano per un massimo di 50 giorni all'anno per il dipendente e per un massimo di 200 giorni all'anno per il datore di lavoro. Il lavoratore «extra» può verificare il numero di giorni rimanenti tramite l'applicazione Horeca@work-50days.

Lavoro flessibile

- Per beneficiare di questo statuto, il lavoratore deve aver lavorato per un altro datore di lavoro per almeno i **4/5** durante il 3° trimestre che precede l'occupazione come dipendente flessibile – La dichiarazione DIMONA viene convalidata automaticamente se la quota è in regola. Attenzione, se il lavoratore riduce le sue prestazioni passando dal tempo pieno ai 4/5, non può essere assunto come dipendente flessibile per 2 trimestri;
- anche i pensionati possono beneficiare di questo statuto;
- devi redigere un **contratto quadro** solo una volta prima della prima assunzione (tranne se tramite agenzia interinale);
- devi stipulare un nuovo **contratto di lavoro** ogni volta che assumi il lavoratore
 - se a tempo pieno: scritto o orale;
 - se a tempo parziale: per iscritto, con menzione dell'orario di lavoro;
- devi trasmettere una **dichiarazione DIMONA** prima di ogni prestazione lavorativa, entro e non oltre l'inizio della stessa. In presenza di un contratto stipulato oralmente, la dichiarazione Dimona deve essere effettuata su base giornaliera (indicando l'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa);
 - in presenza di un contratto di lavoro stipulato per iscritto, la dichiarazione Dimona deve essere presentata ogni trimestre, il che può avvenire in 3 modi: tramite il sistema di cassa (SCE);
 - tramite il sistema alternativo di registrazione delle presenze relativo e complementare alla dichiarazione Dimona;
 - tramite un sistema elettronico di monitoraggio dell'orario di lavoro.
- Il lavoratore non deve pagare i contributi (lordi = netti) sul salario per dipendenti flessibili di 12,53 EUR/ora (importo a decorrere dal 1° febbraio 2025), il datore di lavoro deve solo versare un contributo speciale del 28 %. Nel caso dei dipendenti flessibili, la ritenuta in busta paga è dovuta per stipendi superiori a 12 000 EUR! La retribuzione dei dipendenti flessibili pari a 12,53 EUR è composta da 11,64 EUR (retribuzione oraria lorda) e 0,89 EUR (indennità flessibile per le ferie).

ATTENZIONE: non puoi assumere uno dei tuoi lavoratori regolari in qualità di dipendente flessibile.

Lavoratore assunto tramite agenzia interinale

- Il contratto di lavoro deve essere consultabile sul luogo di lavoro;
 - se l'orario è variabile, deve essere affisso;
 - se l'orario è fisso: lo si deve menzionare nel contratto di lavoro;
- **buste paga:** ogni mese devi consegnare ai tuoi dipendenti una busta paga con i dettagli della loro retribuzione.



OBBLIGAZIONE SETTORIALE (BELGA)

- Il datore di lavoro deve mettere gratuitamente a disposizione **le uniformi/gli indumenti da lavoro**. In caso contrario, deve corrispondere un indennizzo (2,15 EUR per giorno lavorativo per l'acquisto + 2,15 EUR per giorno lavorativo per la pulizia, la riparazione e la manutenzione);
- **le spese per lo spostamento** tra il domicilio e il luogo di lavoro sono rimborsate;
- il lavoratore ha diritto a 250 EUR **in ecoassegni** per anno di servizio a tempo pieno. Se lavora a tempo parziale, sei tenuto a corrispondere gli ecoassegni in proporzione alle sue prestazioni;
- il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi dà diritto al pagamento di un premio;
- le parti sociali hanno istituito un fondo settoriale, che si occupa dell'erogazione di prestazioni sociali aggiuntive, in particolare il premio di fine anno e il premio sindacale. Se metti a disposizione un **alloggio al tuo dipendente**, assicurati che sia idoneo conformemente alla legislazione belga. Puoi addebitare un costo (ragionevole) che sarà dedotto dallo stipendio del lavoratore. Discutine prima di iniziare il lavoro e fissa la cosa per iscritto.
- I lavoratori hanno diritto a una pensione complementare.

RICORSO A UN SUBAPPALTATORE STRANIERO

- Come **committente belga di un subappaltatore straniero**, sei tenuto a verificare se è stata presentata una dichiarazione LIMOSA per i lavoratori del tuo subappaltatore. A tal fine, è possibile richiedere una conferma di ricevimento L-1. Puoi verificare la validità del modulo L-1 scansando il codice QR sul modulo L-1.
- Se il modulo L-1 non può essere presentato, occorre informare l'ONSS mediante la dichiarazione «mancanza del modulo L-1».
- Se il subappaltatore di un altro paese dell'UE impiega personale in Belgio, a tale lavoratore si applicano le condizioni e le circostanze lavorative del Belgio. Tra esse figurano lo stipendio (retribuzione e altre prestazioni), l'orario di lavoro, i periodi minimi di riposo, le condizioni abitative e le misure relative alla salute, alla sicurezza e all'igiene sul lavoro.
- Anche un lavoratore distaccato tramite **un'agenzia di lavoro interinale** da un paese dell'UE gode degli stessi diritti di un lavoratore belga.
- Un **lavoratore distaccato** è soggetto alla legislazione in materia di sicurezza sociale del paese del suo datore di lavoro. Deve essere in possesso di un **modello A1** rilasciato da tale paese, che dimostra che è coperto dalla previdenza sociale nel paese d'origine.

DOMANDE

- Hai una domanda o desideri maggiori informazioni? Discutine prima con il tuo segretario sociale, con il tuo organismo professionale o rivolgiti al servizio di ispezione tramite il codice QR.

