



GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN FINLANDIA

Panoramica

Grazie alla sua infrastruttura affidabile, alla cultura aperta, alle basse aliquote fiscali e agli elevati finanziamenti, la Finlandia è un paese eccellente in cui espandere la propria attività. Questi fattori favoriscono un ambiente di innovazione, collaborazione e successo.

I settori più importanti del paese sono l'elettronica, i prodotti chimici, i macchinari, la silvicoltura, i veicoli e altri prodotti metallici. La sua risorsa naturale più importante sono gli alberi, con tre quarti della superficie totale ricoperta da foreste.

La Finlandia è anche leader mondiale nella tecnologia e nelle TIC. Alcune delle sue aziende più rinomate a livello mondiale includono Nokia, Metso, Neste Oil e Stora Enso.

Come molti altri paesi nordici, la maggior parte dei dipendenti finlandesi aderisce a sindacati che aiutano a negoziare le condizioni di lavoro tramite accordi di contrattazione collettiva (CBA) per conto del dipendente. Questi termini in genere ruotano attorno a questioni relative all'orario di lavoro, ai requisiti salariali minimi, ai diritti alle ferie, ai benefici, ai periodi di preavviso e ad altri requisiti legali.

Che tu stia cercando di assumere dipendenti che lavorino da remoto per la tua azienda o che sia interessato a creare un team sul posto in Finlandia, la nostra guida alle assunzioni in Finlandia può aiutarti a comprendere alcuni dei termini chiave che compongono il diritto del lavoro finlandese, le pratiche di assunzione e altro ancora.

Informazioni generali

Capitale	Helsinki
Lingue parlate	Il finlandese e lo svedese sono le due lingue ufficiali parlate. Molti locali parlano anche sami, romani, lingua dei segni finlandese e careliana. L'inglese è parlato dalla maggior parte dei finlandesi come seconda lingua.
Poloazione	5.542.000
Frequenza buste paga	Mensile
Valuta	Euro
IVA	24%

Buste paga e imposte in Finlandia

I contributi previdenziali in Finlandia sono divisi tra datori di lavoro e dipendenti, con la parte del dipendente trattenuta dal loro stipendio. Il datore di lavoro deve versare gli importi agli enti appropriate per conto del dipendente.

Contributi del datore di lavoro in Finlandia

I contributi del datore di lavoro sono i seguenti:

- I contributi dell'Employment Pension Insurance variano da azienda a azienda, ma la percentuale media è del 17,4%
- I contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione sono pari allo 0,5% fino a 2.197.500 EUR sul compenso totale pagato e al 2,05% su qualsiasi compenso superiore a tale limite
- Il tasso di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni è in media pari allo 0,7% della retribuzione totale del dipendente
- Il premio medio legale della vita di gruppo è pari allo 0,06% della retribuzione del dipendente
- L'aliquota del contributo all'assicurazione malattia del datore di lavoro è dell'1,34%

Contributi dei dipendenti in Finlandia

I contributi dei dipendenti sono i seguenti:

- L'assicurazione pensionistica per il lavoro è del 7,15% per le persone di età compresa tra 17 e 52 anni o 63-67 anni e dell'8,65% per quelle di età compresa tra 53 e 62 anni.
- Il contributo all'assicurazione malattia del dipendente è pari all'1,7% ed è composto dal contributo Medicare (0,53%) e dall'indennità giornaliera (1,18%). Quest'ultima non viene riscossa se la retribuzione annua del dipendente è inferiore a 15.128 euro
- I contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione dei dipendenti sono pari all'1,5%

Salario minimo in Finlandia

In Finlandia non esiste un salario minimo universale. Tuttavia, la maggior parte dei contratti collettivi specificano tariffe salariali minime per diversi settori. I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti un calcolo che indichi l'importo della loro retribuzione e come è stata determinata.

Benefit per i dipendenti in Finlandia

Benefit obbligatori

Assicurazione sociale

Tutti i datori di lavoro e i dipendenti in Finlandia devono contribuire ai fondi di previdenza sociale. Questi coprono il congedo di maternità, il congedo per malattia, l'assicurazione sanitaria e l'indennità di disoccupazione.

Sanità e sicurezza sul lavoro

I lavoratori finlandesi hanno diritto all'assistenza sanitaria preventiva finanziata dalla loro azienda. I datori di lavoro devono inoltre garantire la sicurezza sul lavoro e offrire indicazioni sull'ambiente di lavoro, sulle attrezzature e sulle normative.

I datori di lavoro sono tenuti a fornire un'assicurazione contro gli infortuni, come dettagliato nella sezione buste paga e tasse di questa guida.

Prestazioni complementari

I benefici complementari dovrebbero riflettere le esigenze dei dipendenti e fornire loro un supporto aggiuntivo per le loro spese quotidiane.

Oltre ai benefici obbligatori, molti datori di lavoro in Finlandia spesso offrono vantaggi aggiuntivi ai propri dipendenti. Questi includono:

- Orario di lavoro flessibile
- Buoni pasto
- Polizze assicurative sanitarie, di viaggio e sulla vita collettive
- Opzioni su azioni
- Piani pensionistici privati
- Abbonamenti in palestra

Orario di lavoro in Finlandia

Secondo la legge finlandese sull'orario di lavoro, l'orario di lavoro regolare non può superare le otto ore al giorno e le 40 ore settimanali. Tuttavia, è prassi comune per molte aziende svedesi fissare il normale orario di lavoro a 7,5 ore al giorno e 37,5 ore settimanali. I datori di lavoro finlandesi sono obbligati per legge a monitorare l'effettivo orario di lavoro e ad erogare un compenso per gli straordinari.

Eventuali ore di straordinario dovranno essere preventivamente concordate e registrate ogni volta che vi sia richiesta di straordinario nel contratto di lavoro (EA). I dipendenti possono lavorare per un massimo di 48 ore lavorative settimanali durante un periodo di quattro mesi; tuttavia, questo periodo può essere aumentato a sei mesi se esiste un contratto collettivo.

Il pagamento degli straordinari viene calcolato come segue:

- 50% della tariffa oraria del dipendente per le prime due ore di straordinario giornaliero
- 100% dell'orario di lavoro del dipendente per le eventuali ore di straordinario successive

Tipi di congedo disponibili in Finlandia

Ferie annuali

I dipendenti accumulano ferie annuali durante l'anno, che va dal 1° aprile al 31 marzo. I dipendenti hanno generalmente diritto a 30 giorni di ferie annuali all'anno, che di solito corrispondono a quattro settimane di vacanze estive e una settimana di vacanze invernali.

I dipendenti hanno diritto al pagamento delle ferie durante il periodo di ferie annuali e vengono corrisposte secondo lo stipendio regolare.

Le ferie annuali vengono maturate sulla base della regola dei 14 giorni o delle 35 ore. Ciò significa che i dipendenti che lavorano almeno 14 giorni al mese hanno diritto a giorni di ferie per ogni mese durante il quale hanno accumulato almeno 14 ore di lavoro. Nel caso della regola delle 35 ore, i dipendenti che lavorano meno di 14 giorni al mese ma almeno 35 ore in un mese hanno diritto a giorni di ferie annuali per ogni mese di calendario in cui hanno lavorato per almeno 35 ore.

Congedo familiare

Le nuove norme della legge sull'assicurazione sanitaria prevedono che tutti i congedi parentali e le responsabilità di assistenza sono divisi equamente tra i genitori nelle famiglie composte da due genitori. Se un figlio ha due genitori, i giorni parentali sono divisi equamente tra i due e un genitore può trasferire fino a 63 giorni di indennità parentale a beneficio dell'altro genitore.

Le nuove disposizioni sul congedo familiare sono entrate in vigore per i genitori in attesa di un bambino dal 4 settembre 2022, e per i genitori che adottano un bambino dal 31 luglio 2022.

I congedi di maternità, paternità e parentali esistenti sono cessati dopo l'entrata in vigore della legge. L'Istituto finlandese di previdenza sociale (Kela) ora prevede un'indennità per la gravidanza e il congedo parentale.

L'indennità di gravidanza viene corrisposta per 40 giorni lavorativi e l'indennità parentale per un totale di 320 giorni lavorativi.

I datori di lavoro devono confermare nel contratto collettivo eventuali obblighi di pagamento dello stipendio durante il congedo familiare.

Congedo per malattia

I dipendenti hanno diritto al congedo per malattia se non sono in grado di svolgere le proprie mansioni lavorative previste dal contratto di lavoro. Se non sono in grado di lavorare solo

parzialmente, il datore di lavoro può offrire in Finlandia altri tipi di lavoro che si adattino alle loro capacità senza nuocere alla loro salute.

Se il rapporto di lavoro risale ad almeno un mese, il lavoratore ha diritto a:

- Retribuzione intera durante il periodo di invalidità fino a nove giorni successivi alla data in cui si ammala.
- Indennità di malattia erogata dallo Stato dopo dieci giorni ai sensi della legge sull'assicurazione malattia del 2004. L'importo dell'indennità sarà basato sullo stipendio del dipendente e sarà pagato nei giorni feriali e il sabato per un massimo di 300 giorni.

Giorni festivi in Finlandia

La Finlandia osserva i seguenti giorni festivi:

Capodanno

Epifania

Venerdì di Pasqua

Domenica di Pasqua

Lunedì di Pasqua

Primo Maggio

Ascensione

Domenica di Pentecoste

Vigilia di mezza estate

Giorno di mezza estate

Giornata di Ognissanti

Giorno dell'Indipendenza

Vigilia di Natale

Giorno di Natale

Santo Stefano

Cessazione del rapporto di lavoro in Finlandia

In Finlandia, i motivi per la risoluzione di un contratto di lavoro possono verificarsi in uno dei seguenti casi:

- Motivi individuali legati alla condotta del dipendente all'interno dell'azienda
- Motivi collettivi legati a ragioni finanziarie o produttive o alla ristrutturazione dell'azienda

La nostra guida si concentrerà sul primo.

Tutela contro il licenziamento

Non è possibile recedere dal contratto di lavoro senza un valido motivo. L'Employment Contracts Act sottolinea che un datore di lavoro non può rescindere un contratto senza avvisare il dipendente e offrirgli la possibilità di modificare la propria condotta. La legge riguarda la maggior parte degli operai e dei dipendenti salariati in Finlandia.

Se un datore di lavoro ha rescisso un contratto di lavoro senza alcuna motivazione legale, può essere obbligato a pagare al dipendente un compenso equivalente a un importo compreso tra 3 e 24 mesi di stipendio.

Periodo di preavviso

I datori di lavoro dovrebbero fornire un preavviso di licenziamento. Possono eliminare l'obbligo del lavoratore di lavorare durante questo periodo, ma deve comunque pagare l'intero stipendio.

Se non esiste un contratto collettivo relativo al periodo di preavviso, il periodo di preavviso legale seguirà l'anzianità di servizio del dipendente.

In caso di fuoriuscita del dipendente dall'azienda, il periodo di preavviso previsto dalla legge è il seguente:

- Fino ad un anno di lavoro continuativo: due settimane
- Da uno a quattro anni di lavoro continuativo: un mese
- Tra i quattro e gli otto anni di lavoro continuativo: due mesi
- Da otto a dodici anni di lavoro continuativo: quattro mesi
- Oltre 12 anni di lavoro continuativo: sei mesi

Se il dipendente risolve il contratto di lavoro, si applicheranno i seguenti periodi di preavviso, a condizione che nel contratto di lavoro o in un accordo di contrattazione collettiva non siano previste disposizioni relative ai periodi di preavviso.

- Fino a cinque anni di servizio: 14 giorni
- Oltre cinque anni di lavoro: un mese

I periodi di prova in Finlandia non dovrebbero superare i sei mesi. Questo periodo dovrebbe essere utilizzato per consentire al dipendente di determinare se il lavoro è adatto a lui e al datore di lavoro per valutare se il dipendente soddisfa le caratteristiche per le quali è stato assunto.

Nel contratto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova non può essere superiore alla metà della durata del contratto.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

In Finlandia non esiste alcun obbligo legale di corrispondere l'indennità di fine rapporto.

Età minima pensionabile in Finlandia

L'età pensionabile in Finlandia è flessibile (tra 64 e 68 anni) per una pensione legata al reddito. Per il regime pensionistico garantito, l'età pensionabile è di 65 anni.

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254