

GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN CANADA

Panoramica

Il Canada ha una solida base economica, tasse basse, abbondanti risorse naturali e un clima politico stabile. Questi fattori creano un ambiente favorevole allo sviluppo delle imprese internazionali. Quando si tratta di facilità di pagamento per le piccole e medie imprese, il Canada ha uno dei carichi fiscali più bassi tra i paesi del G7.

L'economia canadese è anche una delle più resilienti al mondo, con un PIL di 2,1 trilioni di dollari nel 2022.

Le assunzioni in Canada sono diventate sempre più popolari tra le aziende straniere poiché il paese offre una forza lavoro diversificata e altamente qualificata. Ciò è dovuto al gran numero di istituti di istruzione superiore e iniziative governative, compreso il sostegno al miglioramento delle competenze per le tecnologie sostenibili e i programmi per le competenze indigene e la formazione professionale.

Il mercato del lavoro canadese è diversificato e dinamico, con un mix di settori che generano opportunità di lavoro. Settori come la tecnologia, la sanità, la finanza e i servizi professionali hanno mostrato una crescita costante, offrendo una gamma di posizioni che vanno dai ruoli tecnici alle posizioni amministrative. Anche i mestieri qualificati, come l'edilizia e l'industria manifatturiera, continuano ad essere richiesti grazie ai progetti infrastrutturali in corso.

L'impegno del Paese nei confronti dell'innovazione e dell'energia pulita sta favorendo la crescita in settori come l'energia rinnovabile e la tecnologia sostenibile. Inoltre, le opzioni di lavoro a distanza sono diventate più diffuse, consentendo alle aziende di attingere a talenti locali provenienti da diverse regioni.

Nel complesso, il mercato del lavoro canadese offre un mix di opportunità tradizionali ed emergenti in tutti i settori, con particolare attenzione alle competenze, all'adattabilità e all'innovazione.

La nostra guida di seguito fornisce una panoramica completa su come assumere dipendenti in Canada.

Informazioni generali

Capitale	Ottawa
Lingue parlate	Inglese e Francese
Popolazione	38,7 milioni
Frequenza delle buste paga	Bisettimanale
Valuta	Dollaro Canadese (CAD)
IVA	5%

Imposte e contribuzione in Canada

Le leggi sull'occupazione in Canada richiedono ai datori di lavoro di calcolare, trattenere, rimettere e dichiarare tutte le ritenute dei dipendenti e del datore di lavoro. Ciò include tasse e previdenza sociale basate sullo stipendio dei dipendenti e sono suddivise in imposte federali e provinciali.

Le aliquote fiscali federali per il 2022 sono:

- 15% sui primi 50.197 CAD di reddito imponibile
- 5% sui successivi 50.195 CAD di reddito imponibile (sulla parte di reddito imponibile oltre 50.197 CAD fino a 100.392 CAD)
- 26% sui successivi 55.233 CAD di reddito imponibile (sulla parte di reddito imponibile superiore a 100.392 CAD fino a 155.625 CAD)
- 29% sui successivi 66.083 CAD di reddito imponibile (sulla parte di reddito imponibile superiore a 155.625 CAD fino a 221.708 CAD), più
- 33% del reddito imponibile superiore a 221.708 CAD.

Aliquote fiscali provinciali e territoriali per il 2022

Ad eccezione del Quebec, tutte le aliquote fiscali provinciali e territoriali sono calcolate in modo simile all'imposta federale utilizzando il modulo 428.

Secondo l'Agenzia delle Entrate canadese, le aliquote fiscali provinciali per il 2022 sono le seguenti (oltre alla tassa federale):

Province e territori	Aliquote (CAD)
British Columbia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5.06% sui primi 42.184 CAD di reddito imponibile ▪ 7.7% da 42.184 CAD a 84.369 CAD ▪ 10.5% da 84.369 CAD a 96.866 CAD ▪ 12.29% da 96.866 CAD a 117.623 CAD ▪ 14.7% da 117.623 CAD a 159.486 CAD ▪ 16.8% da 159.486 CAD a 222.420 CAD

Alberta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10% sui primi 131.220 CAD ▪ 12% da 131.221 CAD a 157.464 CAD ▪ 13% da 157.465 CAD a 209.952 CAD ▪ 14% da 209.953 CAD a 314.928 CAD ▪ 15% oltre 314.928 CAD
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10.5% sui primi 45.677 CAD di reddito imponibile ▪ 12.5% da 45.677 CAD a 130.506 CAD ▪ 14.5% oltre 130.506 CAD
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10.8% sui primi 33.723 CAD di reddito imponibile ▪ 12.75% da 33.723 CAD a 72.885 CAD ▪ 17.4% oltre i 72.885 CAD
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5.05% sui primi 45.142 CAD di reddito imponibile ▪ 9.15% da 45.142 CAD a 90.287 CAD ▪ 11.16% da 90.287 CAD a 150.000 CAD ▪ 12.16% da 150.001 CAD a 220.000 CAD ▪ 13.6% oltre i 220.000 CAD
Quebec	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15% sui primi 45.105 CAD di reddito imponibile ▪ 20% da 45.105 CAD a 90.200 CAD ▪ 24% da 90.200 CAD a 109.755 CAD ▪ 25.75% oltre i 109.755 CAD

New Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 9.68% sui primi 43.835 CAD di reddito imponibile ▪ 14.82% da 43.835 CAD a 87.671 CAD ▪ 16.52% da 87.671 CAD a 142.534 CAD ▪ 17.84% da 142.534 CAD a 162.383 CAD ▪ 20.3% oltre i 162.383 CAD
Nova Scotia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8.79% sui primi 29.590 di reddito imponibile ▪ 14.95% da 29.591 CAD a 59.180 CAD ▪ 16.67% da 59.181 CAD a 93.000 CAD ▪ 17.5% da 93.001 CAD a 150.000 CAD ▪ 21% oltre i 150.000 CAD
Prince Edward Island	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 9.8% sui primi 31.984 CAD di reddito imponibile ▪ 13.8% da 31.985 a 63.969 ▪ 16.7% oltre i 63.969
Newfoundland and Labrador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8.7% sui primi 38.081 CAD di reddito imponibile ▪ 14.5% da 38.081 CAD a 76.161 CAD ▪ 15.8% da 76.161 CAD a 135.973 CAD ▪ 17.3% da 135.973 CAD a 190.363 CAD ▪ 18.3% oltre i 190.363 CAD
Nunavut	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4% sui primi 46.740 CAD di reddito imponibile ▪ 7% da 46.740 CAD a 98.480 CAD ▪ 9% da 98.480 CAD a 151.978 CAD ▪ 11.5% oltre i 151.978 CAD

Yukon	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6.4% sui primi 49.020 CAD di reddito imponibile ▪ 9% da 49.020 CAD a 98.040 CAD ▪ 10.9% da 98.040 CAD a 151.978 CAD ▪ 12.8% da 151.978 CAD a 500.000 CAD ▪ 15% oltre i 500.000 CAD
Northwest Territories	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5.9% sui primi 44.396 CAD di reddito imponibile ▪ 8.6% da 44.396 CAD a 88.796 CAD ▪ 12.2% da 88.796 CAD a 144.362 CAD ▪ 14.05% oltre i 144.362 CAD

Previdenza sociale

La tassa di previdenza sociale canadese comprende sia il piano pensionistico canadese (CPP) che l'assicurazione per l'occupazione (EI). La provincia del Quebec, tuttavia, ha un proprio sistema fiscale di previdenza sociale che differisce dal resto del Canada.

Piano pensionistico canadese (CPP)

Il CPP è un beneficio imponibile mensile che fornisce ai dipendenti e alle loro famiglie una sostituzione parziale del loro reddito in caso di pensionamento, invalidità o morte.

I datori di lavoro contribuiscono ai redditi compresi tra l'importo dell'esenzione di base e il reddito pensionabile massimo annuale (YMPE). Nel 2022, i contributi a tali guadagni erano del 5,7%.

I contributi al CPP sono obbligatori per tutti i lavoratori canadesi di età compresa tra 18 e 70 anni. Nel 2022, i contributi erano pari al 5,7% da parte dei dipendenti.

Se un dipendente guadagna più del reddito massimo pensionabile annuo, i suoi contributi e quelli versati da Western a CPP per suo conto cesseranno una volta raggiunto il limite ogni anno.

Dal gennaio successivo riprenderanno i contributi CPP. Ciò significa che ci sarà un aumento nella retribuzione del dipendente quando le detrazioni CPP cessano nel corso di un anno e potrebbero vedere una notevole diminuzione della retribuzione all'inizio dell'anno successivo quando ricominceranno ad applicarsi le detrazioni.

I non residenti che lavorano in Canada sono tenuti a versare dei contributi. Per avere diritto a iniziare a ricevere il CPP, il dipendente deve avere almeno 60 anni di età e aver versato almeno un contributo al CPP. L'importo del CPP che ricevono dipende dalla storia dei loro contributi personali.

I canadesi di età compresa tra 65 e 70 anni che ricevono benefici CPP possono scegliere di cessare il pagamento dei contributi presentando il modulo CPT30.

Assicurazione sul lavoro (EI)

L'assicurazione per l'occupazione (EI) fornisce ai lavoratori un sostegno temporaneo al reddito durante i periodi di disoccupazione o quando sono tenuti a prendersi una pausa a causa di eventi quali una gravidanza, la cura di un neonato o di un bambino appena adottato, una persona gravemente malata o ferita o un membro della famiglia gravemente malato con un rischio significativo di morte.

I datori di lavoro al di fuori del Quebec contribuiscono per il 2,21% mentre quelli all'interno del Quebec contribuiscono per l'1,58% ai premi EI.

Leggi sul lavoro da conoscere quando si assumono dipendenti in Canada

L'espansione di un'attività in Canada implica la comprensione e il rispetto di varie leggi e regolamenti sul lavoro. Ecco alcune leggi chiave sul lavoro di cui i datori di lavoro dovrebbero essere a conoscenza quando espandono la propria attività in Canada:

Standard occupazionali

Ogni provincia del Canada ha la propria legislazione sugli standard occupazionali che definisce i requisiti minimi per i rapporti di lavoro. Questi standard coprono aree quali l'orario di lavoro, la retribuzione degli straordinari, il diritto alle ferie, i giorni festivi e il preavviso di licenziamento.

Salario minimo

Le tariffe salariali minime variano in base alla provincia e possono cambiare ogni anno. I datori di lavoro devono garantire di pagare ai propri dipendenti almeno il salario minimo stabilito dalla legislazione provinciale applicabile. Scoprirai di più sul salario minimo in Canada più avanti in questa guida.

Salute e sicurezza sul lavoro

I datori di lavoro devono fornire un ambiente di lavoro sicuro e sano per i propri dipendenti. Ciò include l'implementazione di politiche di sicurezza, la fornitura della formazione necessaria e il rispetto delle normative per prevenire incidenti e infortuni.

Contratti di lavoro

È consigliabile avere contratti di lavoro scritti che delineino i termini di impiego, comprese le mansioni lavorative, la retribuzione, l'orario di lavoro, i benefici e le clausole di risoluzione. È importante notare che questi fattori varieranno per i ruoli a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Assicurazione per l'occupazione (EI)

Come accennato in precedenza, datori di lavoro e dipendenti contribuiscono al programma di assicurazione sull'occupazione, che fornisce vantaggi ai dipendenti idonei che subiscono la perdita del lavoro o determinati altri eventi della vita.

Contributi al piano pensionistico canadese (CPP) e assicurazione per l'occupazione (EI): i datori di lavoro devono detrarre i contributi CPP ed EI dalle retribuzioni dei dipendenti e contribuire anche con la propria quota.

È importante notare che le leggi sul lavoro possono variare in base alla provincia, quindi è consigliabile consultare esperti legali o risorse governative specifiche della provincia in cui si intende espandere la propria attività.

Salario minimo in Canada

Il salario minimo federale canadese è di 15,55 dollari l'ora e si applica ai canadesi che lavorano in settori regolamentati a livello federale (banche, società federali della Corona, servizi postali, ecc.). Lo stipendio medio in Canada è di 59.300 CAD.

Il salario minimo provinciale si applicherà ai lavoratori in un settore non regolamentato dal governo federale.

La tabella seguente illustra il salario minimo provinciale del Canada al 1 giugno 2022.

Provincia	Salario orario minimo (CAD)	Data di effetto
British Columbia	15,65	1 Giugno 2022
Alberta	15,00	1 Ottobre 2018
Saskatchewan	11,81	1 Ottobre 2021
Manitoba	11,95	1 Ottobre 2021
Ontario	15,00	1 Gennaio 2022
Quebec	14,25	1 Maggio 2022
New Brunswick	12,75	1 Aprile 2022
Nova Scotia	13,35	1 Aprile 2022
Prince Edward Island	13,35	1 Aprile 2022

Newfoundland and Labrador	13,20	1 Aprile 2022
Nunavut	16,00	1 Aprile 2022
Yukon	15,70	1 Aprile 2022
Northwest Territories	15,20	1 Aprile 2022

Orario di lavoro in Canada

La settimana lavorativa standard in Canada consiste di otto ore al giorno e 40 ore settimanali. I dipendenti hanno diritto a un giorno intero di riposo a settimana con pause aggiuntive e un periodo di riposo nei giorni lavorativi.

Eventuali ore aggiuntive effettuate oltre le 40 ore settimanali standard di lavoro sono considerate ore straordinarie.

Queste ore danno diritto a una compensazione per il lavoro straordinario pari ad almeno 1,5 volte la retribuzione oraria regolare. In alternativa, il dipendente può richiedere un permesso con una retribuzione equivalente a 1,5 ore per ogni ora di straordinario prestata.

Tipi di congedo disponibili in Canada

Ferie annuali

Le ferie annuali in Canada sono determinate dalla legge provinciale, ma i dipendenti in genere ricevono un minimo di nove giorni a seconda della provincia in cui risiedono e della durata del loro mandato.

Congedo di maternità

Le lavoratrici incinte hanno diritto fino a 17 settimane di ferie non retribuite. In alcuni casi, questo periodo può essere prolungato. I datori di lavoro non sono obbligati a pagare i dipendenti durante questo periodo, tuttavia il dipendente può presentare richieste specifiche tramite la propria assicurazione per l'occupazione e i datori di lavoro hanno la possibilità di integrare questi pagamenti.

In caso di parto deceduto o aborto spontaneo, la lavoratrice può usufruire fino a 12 settimane di congedo di maternità non retribuito.

Congedo parentale

Il governo canadese consente ai neo genitori di prendersi delle ferie non retribuite quando nasce o viene affidato alle loro cure un neonato o un bambino. Le madri naturali che hanno usufruito del congedo di maternità hanno diritto fino a 35 settimane di congedo, mentre quelle che non hanno usufruito del congedo di maternità possono usufruire fino a 37 settimane di congedo parentale.

Le madri naturali hanno diritto a usufruire sia del congedo parentale che di maternità poiché entrambi sono considerati categorie diverse di diritto al congedo. Poiché il diritto al congedo parentale è indipendente dal diritto al congedo di gravidanza, un padre naturale può, ad esempio, essere in congedo parentale mentre la madre naturale è in congedo di maternità o parentale.

Durante il congedo, entrambi i genitori possono richiedere le prestazioni parentali e continuare a guadagnare crediti in base alla durata del rapporto di lavoro, al servizio o all'anzianità. Nella maggior parte dei casi, al ritorno dalla gravidanza o dal congedo parentale la dipendente deve ritrovare il suo vecchio posto di lavoro.

Congedo per malattia

Non sono previste indennità legali per i giorni di malattia presi in Canada. Tuttavia, il Codice del lavoro canadese prevede congedi per malattia o infortunio, nonché per malattia o infortunio legati al lavoro.

I dipendenti che hanno completato tre mesi di lavoro continuativo con lo stesso datore di lavoro hanno diritto alla protezione del congedo per malattia non superiore a 17 settimane. In generale, il codice è concepito per tutelare i dipendenti contro il licenziamento, la cassa integrazione, la sospensione, la retrocessione o la disciplina per assenza dovuta a malattia o infortunio.

Il 20 maggio 2021, l'Employment Standards Amendment Act del Canada ha legiferato che i dipendenti della Columbia Britannica possono ora ricevere fino a tre giorni di congedo retribuito per qualsiasi malattia correlata al COVID-19.

Per i datori di lavoro che attualmente non dispongono di un programma di congedo per malattia, il governo della Columbia Britannica rimborserà fino a 200 dollari canadesi al giorno per lavoratore in congedo per malattia. Questo programma è gestito da WorkSafeBC tramite un'applicazione online per i datori di lavoro registrati per la copertura WorkSafeBC.

Note supplementari sul congedo per malattia in Canada:

I dipendenti sono tenuti a fornire un certificato medico se richiesto dal datore di lavoro entro 15 giorni dal rientro al lavoro.

Un dipendente può scegliere di interrompere il congedo parentale, il congedo per cure compassionevoli, il congedo correlato a malattia grave e il congedo correlato a morte o scomparsa per prendere un congedo per malattia. In queste circostanze, l'altro congedo riprende immediatamente dopo la fine del congedo per malattia. Alcuni dipendenti possono avere diritto a benefici in denaro ai sensi della legge sull'assicurazione per l'occupazione (EI).

Oltre a quanto sopra, il Canada offre ai propri dipendenti anche congedi aggiuntivi come:

Congedo per lutto: tre giorni obbligatori

Congedo per assistenza compassionevole: Regolamento provinciale di circa otto settimane

Congedo di emergenza personale: fino a 10 giorni all'anno

Congedo per violenza domestica e violenza sessuale: fino a cinque giorni

Congedo per malattia grave: fino a 37 settimane

Congedo per morte di minori e congedo per scomparsa di minori legati a reati: fino a 104 settimane

Congedo medico familiare: fino a 28 settimane

Giorni festivi in Canada

Conosciuti anche come giorni festivi legali, i giorni festivi in Canada vengono osservati a livello federale e provinciale. Attualmente ci sono cinque giorni festivi legali a livello nazionale seguiti da altri sei giorni festivi per i dipendenti federali. Ciascuna delle 13 province e territori del Canada celebra inoltre una moltitudine di festività diverse.

Giorni festivi nazionali

- Capodanno
- Buon venerdì

- giorno del Canada
- festa del lavoro
- giorno di Natale
- Giorni festivi federali
- Lunedì di Pasqua
- Giorno della Vittoria
- Festa Civica
- Giornata Nazionale del Lutto
- Giornata nazionale per la verità e la riconciliazione
- Ringraziamento
- Giorno della Memoria
- Santo Stefano

Quali sono i diritti dei lavoratori in Canada?

Oltre alle leggi e ai regolamenti sul lavoro menzionati in precedenza, i dipendenti in Canada hanno vari diritti tutelati sia dalle leggi federali che provinciali. Ecco alcuni importanti diritti dei dipendenti in Canada:

Diritto alla parità di trattamento

I dipendenti hanno il diritto di essere trattati in modo equo e senza discriminazioni basate su fattori quali razza, sesso, religione, età, disabilità e altro. Ciò include la parità di retribuzione per lo stesso lavoro.

Diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre

I dipendenti hanno il diritto di lavorare in un ambiente privo di pericoli e rischi per la loro salute e sicurezza. I datori di lavoro sono responsabili dell'implementazione delle misure di sicurezza e della formazione per prevenire incidenti e infortuni sul lavoro.

Diritto ad un equo compenso

I dipendenti hanno diritto a ricevere una retribuzione pari almeno al salario minimo stabilito dalla normativa provinciale applicabile. Hanno inoltre diritto al pagamento tempestivo e accurato della retribuzione, compresa la retribuzione degli straordinari, ove applicabile.

Diritto a un trattamento equo in caso di licenziamento

In caso di licenziamento senza giusta causa, i dipendenti hanno generalmente il diritto di ricevere un preavviso o un pagamento sostitutivo del preavviso, noto anche come indennità di fine rapporto. L'importo del preavviso o dell'indennità di fine rapporto dipende da fattori quali l'anzianità di servizio e la legislazione applicabile sugli standard occupazionali.

Diritto alle ferie annuali

I dipendenti hanno diritto a vari tipi di congedo, tra cui il congedo di maternità e parentale, il congedo per malattia, il congedo per emergenza familiare e il congedo per lutto. Questi congedi sono progettati per soddisfare le esigenze personali e familiari.

Diritto di aderire ad un sindacato

I dipendenti hanno il diritto di aderire o formare un sindacato per contrattare collettivamente e negoziare termini e condizioni di lavoro. Anche i dipendenti sindacalizzati hanno il diritto di sciopero a determinate condizioni.

Protezione dalle ritorsioni

I dipendenti hanno il diritto di esprimere preoccupazioni sulle condizioni del posto di lavoro, sulla sicurezza o su altre questioni senza subire ritorsioni da parte dei loro datori di lavoro.

Questi diritti dei dipendenti aiutano a garantire che i lavoratori canadesi siano trattati in modo equo e con rispetto sul posto di lavoro. I diritti dei dipendenti e le relative legislazioni possono variare a seconda della provincia in cui ci si trova.

Cessazione del rapporto di lavoro in Canada

Un periodo di preavviso di due settimane è la norma in Canada e il datore di lavoro è tenuto a fornire al dipendente un avviso scritto della sua intenzione di terminare il rapporto di lavoro. In alternativa, il datore di lavoro deve pagare al dipendente due settimane di stipendio al tasso normale.

Quanto sopra si applica a qualsiasi dipendente licenziato ad eccezione dei seguenti motivi:

- Il dipendente non ha completato tre mesi consecutivi di lavoro continuativo
- Il lavoratore è colui che decide di rescindere il contratto di lavoro
- Il lavoratore viene licenziato per giusta causa
- Il dipendente viene licenziato
- Il contratto del dipendente con l'azienda termina alla data specificata nel contratto.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

Nella maggior parte dei casi, il periodo di prova standard in Canada è di tre mesi. Hanno diritto all'indennità di fine rapporto tutti i dipendenti che hanno completato un minimo di 12 mesi di lavoro continuativo presso un datore di lavoro. Questo viene calcolato come due giorni di retribuzione al tasso salariale normale del dipendente per ogni anno intero di lavoro, con un minimo di cinque giorni di retribuzione.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità di fine rapporto in ogni caso, tranne quando:

- Il licenziamento non comporta la cessazione del rapporto di lavoro
- Il contratto di un dipendente termina alla data specificata nel contratto

- Il dipendente viene licenziato per giusta causa
- Il dipendente sceglie di terminare il rapporto di lavoro

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254