BATINICOLOMBOSAOTTINI

Dottori Commercialisti
Revisori Contabili
Consulenti del Lavoro
Avvocati

100 BEST IN CLASS | Euroconference | Forbes | Partner 24ORE

GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN ITALIA

Panoramica

L'Italia è la terza economia dell'Unione Europea e l'ottava al mondo. La sua posizione geografica è vantaggiosa per gli scambi con il Nord Europa, il Sud Europa, il Medio Oriente e il Nord Africa, rendendo l'Italia un luogo ideale per l'espansione internazionale delle imprese.

L'industria del turismo italiana è il maggiore contributore alla sua economia, seguita dal settore manifatturiero. I principali prodotti fabbricati in Italia sono macchinari, abbigliamento, calzature, acciaio, ferro, veicoli, ceramica e prodotti chimici.

Un'altra delle più grandi industrie italiane è quella delle spedizioni, delle importazioni e delle esportazioni. Le principali importazioni includono petrolio, prodotti chimici, materie prime, metalli e mezzi di trasporto. Le maggiori esportazioni sono macchinari, prodotti alimentari, bevande, prodotti ingegneristici, veicoli, abbigliamento e tessili.

Informazioni generali

Capitale	Roma
Lingue parlate	Italiano
Popolazione	59,07 milioni
Frequenza delle buste paga	Mensile
Valuta	Euro (EUR)
IVA	22%

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Buste paga e imposte in Italia

Le imposte sul reddito individuale in Italia sono progressive; maggiore è il reddito del dipendente, maggiore è l'aliquota fiscale dovuta.

A partire dal 2024, le aliquote dell'imposta sul reddito per un individuo sono comprese tra il 23 e il 43% e sono suddivise come segue:

Reddito imponibile annuale (EUR)	**Aliquota**
0-28.000	23%
28.001-50.000	35%
Oltre 50.001	43%

Oltre alle imposte dirette, esiste un'imposta regionale pari all'1,23-3,33% e un'imposta comunale pari allo 0-0,8%.

Contributi del datore di lavoro

Sia i datori di lavoro che i dipendenti sono tenuti a contribuire alla previdenza sociale. L'aliquota totale della previdenza sociale ammonta a circa il 40% del compenso lordo del dipendente, di cui il 30% a carico del datore di lavoro.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

I datori di lavoro italiani devono inoltre pagare premi regolari per assicurare il proprio personale contro infortuni, malattie e infortuni sul lavoro. Tutte le polizze assicurative e i sinistri sono gestiti dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, o INAIL.

Contributi dei dipendenti

I dipendenti italiani sono solitamente tenuti a versare contributi previdenziali pari al 10% del loro compenso lordo.

Dove vanno a finire questi contributi?

In generale, il 33% dell'aliquota totale dei contributi previdenziali viene versato al regime pensionistico nazionale. La restante parte del contributo è così ripartita:

- Fondo di disoccupazione
- Fondo per la mobilità sociale
- Cassa malattia
- Cassa di indennità di disoccupazione temporanea
- Fondo maternità
- Altri fondi minori

È importante notare che la mobilità sociale e i contributi alla cassa malattia non si applicano ai dipendenti di livello dirigenziale.

I datori di lavoro dovrebbero versare contributi pensionistici pari al 33% dello stipendio del dipendente, mentre i dipendenti dovrebbero contribuire poco più del 9%. Il datore di lavoro, versa tutti questi contributi direttamente, trattenendo i contributi del dipendente dalla busta paga.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Orario di lavoro in Italia

La settimana lavorativa tipica in Italia è di 40 ore settimanali, con una giornata lavorativa di otto ore per i lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, questo può variare a seconda del settore e dell'industria. L'orario di lavoro standard è dalle 9:30 alle 18:30, dal lunedì al venerdì. Le pause pranzo possono durare fino a due ore.

Il numero massimo di ore che un dipendente può lavorare oltre lo standard è determinato dai contratti collettivi e dai contratti di lavoro e tutti gli straordinari devono essere pagati. I dipendenti hanno inoltre diritto ad un periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Salario minimo in Italia

Il salario minimo è determinato dai contratti collettivi di contrattazione CCNL in Italia. Il salario deve essere proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e sufficientemente elevato da garantire un minimo di sussistenza al lavoratore e alla sua famiglia.

Benefit ai dipendenti in Italia

Benefit obbligatori

In Italia sono previste per legge le seguenti agevolazioni:

- Diritti alle ferie
- Assicurazione contro infortuni e malattie professionali
- Congedo parentale
- Pagare gli straordinari
- Piani pensionistici
- Requisiti salariali minimi
- Contributi pensionistici

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

In Italia, i requisiti pensionistici vengono regolarmente adeguati in base all'aspettativa di vita media, che è una delle più alte al mondo.

Attualmente (2024), l'età minima di pensionamento è di 67 anni sia per i dipendenti di sesso maschile che per quelli di sesso femminile che hanno trascorso un minimo di 20 anni di lavoro retribuito.

Se una pensione non equivale ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale legale per gli anziani, un dipendente non avrà diritto fino all'età di 71 anni, dopo cinque anni di contributi.

I dipendenti possono richiedere lo status di pensione anticipata alle seguenti condizioni:

- Le donne devono avere un'occupazione da 41 anni e dieci mesi
- Gli uomini devono essere occupati da 42 anni e dieci mesi

Prestazioni complementari

I datori di lavoro dovrebbero anche cercare di offrire benefici supplementari che siano orientati sia al valore che allo stile di vita. Ad esempio, si valuta la possibilità di fornire quanto segue:

- Orario di lavoro flessibile
- Supporto alla salute mentale e al benessere personale
- Indennità di sviluppo professionale

Tipologie di congedo disponibili in Italia

Ferie annuali

I dipendenti in Italia hanno diritto ad un minimo di 22 giorni di ferie retribuite all'anno. Inoltre hanno diritto a 88 ore di permesso a partire dal 5° anno di lavoro.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Coloro che ricoprono posizioni dirigenziali hanno diritto a un minimo di 30 giorni di ferie retribuite all'anno, con 32 ore di permesso se lavorano a tempo pieno.

In aggiunta a quanto sopra, gli accordi di contrattazione collettiva e i termini dei contratti individuali di lavoro tra datore di lavoro e dipendente possono prevedere periodi di ferie annuali più lunghi.

Oltre alle ferie annuali previste dalla legge, i dipendenti hanno diritto, ai sensi del diritto del lavoro italiano, a un giorno di riposo settimanale (di solito la domenica) e a un giorno di riposo per ogni giorno festivo (elencati di seguito).

La retribuzione normale dovrebbe essere percepita durante le ferie annuali e i giorni festivi.

Feste pubbliche

In Italia si osservano i seguenti giorni festivi:

Capodanno

Epifania

Domenica di Pasqua

Lunedi di Pasqua

Giorno della liberazione

Giornata internazionale dei lavoratori

Giorno della Repubblica

Giorno dell'assunzione

Giornata di Ognissanti

Immacolata Concezione

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Giorno di Natale

Giorno di Santo Stefano

I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo per ciascun Comune in occasione della festività del Santo Patrono di riferimento.

Congedo per malattia

Il congedo per malattia in Italia è generalmente retribuito fino ad un massimo di 180 giorni all'anno. In alcuni settori ai dipendenti è concessa un'indennità pubblica. Si tratta del 50% della loro retribuzione giornaliera media per i primi 20 giorni e del 66,66% per i giorni successivi. Per la maggior parte delle categorie di dipendenti le indennità sono pagate dal datore di lavoro per conto degli uffici pubblici. Ciò riduce il numero di contributi versati mensilmente.

Congedo di maternità

Le lavoratrici incinte hanno diritto al congedo di maternità, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le lavoratrici subordinate incinte sono tenute a prendere cinque mesi di congedo di maternità. Questo può essere preso da due mesi prima del parto a tre mesi dopo. Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto all'80% della retribuzione regolare; viene erogato dalle autorità di previdenza sociale e il periodo è classificato come tempo di lavoro effettivo. Il datore di lavoro dovrebbe compensare la differenza retributiva, il che significa che la dipendente riceve il normale stipendio mensile durante il congedo di maternità.

Al momento del rientro al lavoro, il datore di lavoro deve attribuire al lavoratore la stessa posizione, doveri e compiti che ha svolto precedentemente alla maternità. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino a un anno dopo la nascita (questo è il cosiddetto periodo protetto).

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Le lavoratrici dipendenti con reddito inferiore a 8.145 euro possono vedersi aumentare di tre mesi l'indennità di maternità.

Il congedo di maternità può essere convertito in congedo di paternità nelle seguenti circostanze:

- La madre del bambino si ammala gravemente o muore
- La madre abbandona il bambino
- Al padre viene concessa la piena custodia del figlio in tribunale

Congedo di paternità

I dipendenti che usufruiscono del congedo di paternità hanno diritto alle normali condizioni di lavoro. Tuttavia, i contratti collettivi e i contratti individuali possono garantire maggiore flessibilità in materia.

Entrambi i genitori possono usufruire di un ulteriore congedo fino al compimento dei 12 anni del figlio, senza che sia richiesto un periodo di lavoro qualificante. La durata totale del congedo usufruito da entrambi i genitori non deve superare gli 11 mesi.

Congedo di adozione

Indipendentemente dall'anzianità di servizio, i dipendenti hanno diritto al congedo di adozione quando adottano un bambino, sia dall'Italia che dall'estero. Il congedo di adozione può essere fruito soltanto da uno dei genitori adottivi.

Un dipendente che adotta un bambino a livello nazionale ha diritto a un congedo di adozione retribuito per cinque mesi dopo la collocazione del bambino presso di sé. Il dipendente che adotta un bambino proveniente dall'estero può iniziare il congedo retribuito di adozione di cinque mesi prima che il bambino arrivi in Italia. Ciò nel rispetto della procedura di adozione straniera. Eventuali congedi rimanenti potranno essere fruiti immediatamente dopo l'arrivo del minore in Italia.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Congedo per la cura delle persone a carico

I dipendenti hanno diritto a ferie per prendersi cura delle persone a carico. I datori di lavoro non possono licenziare un dipendente durante questo tipo di congedo.

Cessazione del rapporto di lavoro in Italia

Secondo il diritto del lavoro italiano, i contratti di lavoro in Italia non possono essere risolti senza un giustificato motivo. Alcuni di questi motivi includono la violazione del contratto, la riorganizzazione o ragioni economiche.

I dipendenti in Italia non possono dimettersi tramite semplice lettera di dimissioni; devono completare una formale procedura di dimissioni per porre fine al rapporto di lavoro. Le eccezioni includono:

- Risoluzione consensuale con accordo formale
- Genitori di figli di età inferiore a 3 anni (in questo caso le dimissioni formali avvengono presso gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro)

Il licenziamento in Italia dovrebbe essere effettuato come parte di una procedura formale e complessa controllata dalla legge. I motivi di licenziamento in Italia includono quanto segue:

- Giustificati motivi oggettivi quali licenziamento per ragioni economiche, produttive o organizzative.
- Giustificati motivi soggettivi quali gravi mancanze in violazione degli obblighi contrattuali del dipendente.
- Giusta causa, quale circostanza che impedisca la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, quale colpa grave del dipendente.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Periodo di preavviso

Il periodo minimo di preavviso di un dipendente dovrebbe essere stabilito nel contratto collettivo applicabile in base alla durata del servizio, al livello e alla posizione. Il periodo di preavviso richiesto per le dimissioni è in genere più breve di quello per un licenziamento.

In caso di licenziamenti individuali, il datore di lavoro può scegliere di effettuare un pagamento sostitutivo del periodo di preavviso. In questo caso devono essere effettuati i pagamenti della previdenza sociale. I dipendenti con contratto a tempo determinato o in periodo di prova non sono tenuti al preavviso.

Periodo di prova

Nel contratto di lavoro può essere previsto un periodo di prova. Tale periodo dovrà essere concordato per iscritto da entrambe le parti.

In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i sei mesi.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

I datori di lavoro devono erogare l'indennità di fine rapporto in tutti i casi di licenziamento o dimissioni. L'importo da corrispondere è pari alla somma di ciascuna retribuzione annua divisa per 13,5.

Licenziamenti collettivi

Il licenziamento collettivo si verifica quando un datore di lavoro con più di 15 dipendenti intende risolvere entro 120 giorni il rapporto di lavoro di almeno cinque dipendenti all'interno di un'unica unità lavorativa o di più unità lavorative all'interno della stessa provincia.

Le procedure di licenziamento collettivo sono le seguenti:

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Il datore di lavoro deve:

- Informare il comitato aziendale e l'ufficio per l'impiego
- Informare i rappresentanti dei dipendenti e i sindacati competenti
- Avvisare le autorità del lavoro

Devono essere fornite le seguenti informazioni:

Motivi dei licenziamenti

- Le ragioni tecniche, organizzative o economiche per le quali è impossibile evitare, in tutto o in parte, i licenziamenti
- Il numero di dipendenti in esubero, insieme alle relative descrizioni delle mansioni
- La cronologia dei licenziamenti effettuati
- Eventuali misure adottate nei confronti dei dipendenti in esubero
- Proposta la modalità di calcolo delle indennità di licenziamento diverse da quelle conferite dalla legge o dai CCNL

Per i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, qualora venga accertato il licenziamento senza giusta causa, i dipendenti interessati potranno essere reintegrati nel posto originario e ricevere un'indennità di reintegrazione pari ad un massimo di 12 mensilità.

Per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 la reintegrazione e il pagamento dell'indennità di reintegrazione possono essere previsti solo a seguito di licenziamento verbale o discriminatorio.

Negli altri casi di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro è tenuto soltanto al pagamento di un’indennità di reintegrazione (tra un minimo di sei e un massimo di 36 mensilità). L'importo corrisposto è subordinato all'anzianità di servizio del dipendente, all'assenza di motivi che giustificano il licenziamento e all'entità dei danni subiti dal dipendente. Il licenziamento è allora effettivo.

Via Alfredo Tornaghi, 59 – 20062 Cassano d'Adda – Milano
T +39 0 363 360254 | info@studio-bcs.com | www.studio-bcs.com

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254