



GLOBAL PAYROLL

# ASSUMERE DIPENDENTI IN NORVEGIA



# Panoramica

Grazie alla qualità dell'istruzione, alla cultura dell'innovazione di lunga data e agli alti tassi di produttività, la Norvegia è un luogo eccellente per espandere un'impresa. La Norvegia ospita una delle economie più forti del mondo e il paese attribuisce un'alta priorità alla tecnologia, allo sviluppo della conoscenza e al business sostenibile.

La Norvegia è leader mondiale nei settori energetico, petrolifero, del gas e marittimo e sta assistendo a enormi sviluppi in altri settori, come fintech, medtech ed edtech. È anche ricco di risorse naturali ed è uno dei principali produttori europei di energia rinnovabile. Infatti, il 98% della produzione elettrica del Paese è basata su fonti rinnovabili.

## Informazioni generali

<b>Capitale</b>	Oslo
<b>Lingue parlate</b>	Il norvegese e il sami sono le lingue ufficiali parlate in Norvegia. Tuttavia, il paese si colloca al quinto posto su 112 nell'indice di conoscenza dell'inglese e oltre il 90% della popolazione parla inglese come seconda lingua.
<b>Popolazione</b>	5,379 milioni
<b>Frequenza delle buste paga</b>	Mensile
<b>Valuta</b>	Korona Norvegese
<b>IVA</b>	25%

## Buste paga e imposte in Norvegia

### Contributi del datore di lavoro

I dipendenti (anche quelli non residenti) che ricevono una retribuzione per il lavoro svolto in Norvegia hanno diritto ai contributi previdenziali e pensionistici. Questi vengono pagati insieme alle imposte sul reddito.

I datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi previdenziali sulla base del salario lordo norvegese totale e del costo imponibile delle prestazioni. Il contributo del datore di lavoro viene solitamente riscosso ad un tasso del 14,1%, ma può essere inferiore se l'organizzazione ha sede in determinate regioni scarsamente popolate.

Alcuni accordi di previdenza sociale possono esentare i datori di lavoro da questa imposta e, se un contributo di previdenza sociale simile viene pagato a un altro Stato sulla base degli stessi salari, può essere richiesto un credito contro i costi di previdenza sociale del datore di lavoro.

Il contributo del datore di lavoro può essere detratto fiscalmente se la retribuzione a cui si riferisce è deducibile. La mancata detrazione e il mancato pagamento dei contributi di previdenza sociale dalle retribuzioni comporterà che il datore di lavoro sarà ritenuto responsabile per l'importo che avrebbe dovuto essere trattenuto. Anche il datore di lavoro potrebbe essere ritenuto responsabile ai sensi della legge sul pagamento delle imposte.

I datori di lavoro devono anche avere una licenza per infortuni sul lavoro per il proprio personale. L'azienda deve scegliere la compagnia assicurativa che sarà tenuta a fornire la copertura per gli infortuni sul lavoro, indipendentemente dalla colpa. Dovrebbe coprire quanto segue:

- Infortuni/malattie causate da infortuni sul lavoro
- Malattia coperta dalle stesse prestazioni degli infortuni sul lavoro ai sensi della legge sulla previdenza sociale
- Lesioni/malattie causate dall'esposizione a sostanze nocive o processi lavorativi

## Contributi dei dipendenti

L'aliquota base dell'imposta sul reddito in Norvegia è del 22% su tutto il reddito imponibile. Tuttavia, coloro che vivono nel Finnmark o nel Nord-Troms pagano il 18,5%.

La base imponibile per la tassazione dei dipendenti è costituita dal reddito personale meno eventuali detrazioni. Queste varieranno, ma ogni dipendente beneficia di una detrazione standard pari al 45% del reddito lordo da lavoro dipendente, fino a un massimo di 104.450kr. La maggior parte dei dipendenti beneficia anche di una detrazione personale, che per la maggior parte è di 51.300kr.

Inoltre, esiste la cosiddetta tassa sullo scalino (detta anche imposta sugli scaglioni). Si tratta di una tariffa progressiva basata sui seguenti livelli:

- Sui primi 180.000kr del reddito il dipendente non pagherà alcuna imposta
- L'imposta del 9% è dovuta su un reddito personale compreso tra 180.000kr e 254.500kr
- L'imposta del 2% è dovuta su un reddito personale compreso tra 254.500kr e 639.750kr
- L'imposta progressiva aumenta in modo significativo per i redditi superiori a 639.750kr, infatti per un reddito tra 649.750kr e 999,50kr l'aliquota è del 13,2%.

Coloro che vivono nel Finnmark e nel Nord-Troms dovranno pagare un'imposta dell'11,2% su tale reddito più elevato. Oltre tale soglia l'aliquota è del 16,2%.

## Contributi previdenziali

Sia per i lavoratori dipendenti che per quelli autonomi valgono le seguenti condizioni:

- Il reddito che non supera 59.650kr è esente; il contributo non deve costituire più del 25% del reddito per importi superiori a 59.650kr
- I redditi ottenuti dai dipendenti di età inferiore a 17 anni o superiore a 69 anni sono soggetti al contributo, ma solo con un'aliquota del 5,1%. In questo caso il contributo non è fiscalmente deducibile.

---

## Salario minimo in Norvegia

I salari in Norvegia vengono negoziati tramite contratto collettivo, il che significa che i termini e le condizioni relativi a salari, benefici, condizioni di lavoro e altri aspetti della retribuzione dei dipendenti sono negoziati tra i datori di lavoro e un sindacato che rappresenta i dipendenti.

In Norvegia non esiste un salario minimo, poiché il paese è fortemente sindacalizzato e la maggior parte dei dipendenti appartiene a un sindacato.

Gli accordi di contrattazione collettiva prevedono generalmente una tariffa oraria fissa per tutti coloro che hanno più di 18 anni. Le aziende spesso hanno tariffe variabili per distinguere tra lavoro qualificato e non qualificato, straordinari e lavoratori più giovani.

## Benefit per i dipendenti in Norvegia

Secondo il diritto del lavoro norvegese, i lavoratori sono divisi in due categorie principali: dipendenti e collaboratori indipendenti.

La maggior parte delle normative norvegesi sui benefit si applicano solo ai dipendenti a tempo pieno, mentre gli appaltatori indipendenti possono beneficiare dei soli diritti previsti dai loro contratti di lavoro.

### Benefit obbligatori

### Previdenza sociale

Il sistema di previdenza sociale obbligatorio in Norvegia offre prestazioni assicurative universali come l'assicurazione sanitaria, l'assicurazione per l'invalidità e l'indennità di disoccupazione.

I datori di lavoro sono tenuti a versare fino al 14% della retribuzione lorda dei propri dipendenti in un fondo di previdenza sociale obbligatorio. Ciò copre anche le pensioni, le indennità di malattia, le pensioni di invalidità, le indennità per infortuni sul lavoro e altre disposizioni necessarie.

## **Pensioni**

Le pensioni di vecchiaia in Norvegia sono suddivise in tre livelli:

**Livello 1** - Le pensioni di vecchiaia del Sistema di previdenza nazionale garantiscono un reddito quando un dipendente raggiunge la vecchiaia. I dipendenti possono beneficiare di una pensione di vecchiaia al compimento dei 62 anni se durante il loro rapporto di lavoro hanno accumulato diritti pensionistici sufficienti.

I pensionati possono continuare a lavorare senza riduzione della pensione. Accumulano diritti a una pensione quando lavorano o hanno un reddito pensionabile prima di compiere 75 anni. I diritti alla pensione vengono adeguati in base all'aspettativa di vita generale della popolazione.

**Livello 2** - I datori di lavoro devono fornire pensioni professionali obbligatorie insieme alle pensioni di anzianità. Si tratta di un minimo del 2% del reddito lordo del dipendente versato ai fondi pensione.

**Livello 3** - Questo livello si riferisce al risparmio privato, indipendentemente dall'occupazione e dal regime pensionistico norvegese.

## **Prestazioni complementari**

Con la seconda forza lavoro più felice del mondo, il decimo tasso di occupazione più alto e prestazioni di alto livello nell'indice di sviluppo umano, i dipendenti norvegesi sono abituati a standard elevati in termini di protezione dei lavoratori e benefici di carriera.

Ai sensi della legge norvegese sull'uguaglianza e l'antidiscriminazione e della legge sull'ambiente di lavoro, ad esempio, qualsiasi discriminazione diretta o indiretta contro caratteristiche relative al genere, all'orientamento sessuale, al lavoro part-time o temporaneo, all'etnia, alle convinzioni personali, all'età, all'appartenenza sindacale e altro è severamente vietato.

I benefit supplementari possono includere:

- Assicurazione sanitaria privata
- Permessi retribuiti aggiuntivi
- Orario di lavoro flessibile
- Formazione personale e professionale
- Indennità di viaggio e parcheggio

### **Orario di lavoro in Norvegia**

L'orario di lavoro in Norvegia è in genere di nove ore al giorno in un periodo di 24 ore o di 40 ore settimanali in una settimana lavorativa di sette giorni.

I dipendenti che effettuano ore di straordinario hanno diritto ad almeno il 40% della retribuzione oraria concordata. In alternativa, possono ricevere ferie al posto degli straordinari; questo dovrebbe essere concordato ora per ora. Il diritto del lavoro norvegese attualmente consente fino a 10 ore di straordinario a settimana, 25 ore di straordinario ogni quattro settimane e 200 ore all'anno.

Per i dipendenti a tempo parziale l'orario di lavoro deve essere dichiarato nel contratto di lavoro o nell'orario di lavoro. I dipendenti con posizioni part-time che lavorano regolarmente oltre l'orario di lavoro concordato per più di 12 mesi hanno diritto a un ruolo a tempo indeterminato a meno che il datore di lavoro non possa dimostrare che qualsiasi lavoro aggiuntivo svolto non è necessario.

## Tipi di congedo disponibili

### Ferie annuali

L'Holiday Act del 1988 fornisce il quadro generale per l'indennità di ferie annuali in Norvegia. La legge è ineluttabile, il che significa che i dipendenti non possono essere soggetti a diritti inferiori a quelli previsti dalla legge.

L'Holiday Act dà diritto al personale ad un minimo di quattro settimane e un giorno di ferie, che equivalgono al 7,96% del loro reddito annuo. Tuttavia, il normale diritto alle ferie in questo paese nordico è di cinque settimane. I dipendenti non ricevono alcuno stipendio durante il periodo di ferie; hanno invece diritto al pagamento delle ferie. Questo viene guadagnato in base al loro stipendio dell'anno precedente. I dipendenti over 60 hanno diritto a una settimana aggiuntiva di ferie annuali e a un ulteriore aumento del 2,3% delle tariffe per le ferie.

Durante il primo anno di lavoro il lavoratore non ha diritto al pagamento delle ferie. Nel secondo anno, l'indennità di ferie è proporzionale al periodo di lavoro prestato dal dipendente nel primo anno. La retribuzione ammonta al 10,2% della retribuzione dell'anno precedente nei casi in cui le ferie sono di quattro settimane e un giorno e al 12% nei casi in cui l'indennità di ferie è di cinque settimane.

I dipendenti possono posticipare e trasferire i giorni di ferie in caso di malattia durante il periodo di ferie concordato. In questo caso datore di lavoro e lavoratore possono anche concordare di trasferire fino a 12 giorni di ferie all'anno successivo.

### Giorni festivi in Norvegia

La Norvegia osserva i seguenti giorni festivi:

- Capodanno
- Giovedì Santo
- Venerdì Santo



- Domenica di Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- Festa del Lavoro
- Ascensione
- 17 maggio Giorno della Costituzione (1814)
- Domenica di Pentecoste
- Lunedì di Pentecoste
- Vigilia di Natale
- Giorno di Natale
- Santo Stefano

### **Congedo per malattia**

In termini di congedo per malattia legale, il datore di lavoro paga i primi 16 giorni di malattia. Successivamente, le autorità devono rimborsare il dipendente. L'importo rimborsato è limitato a circa uno stipendio annuo di 510.000kr. Se il dipendente percepisce uno stipendio più alto, è volontario per il datore di lavoro pagare la differenza.

I dipendenti in congedo per malattia non possono ricevere l'indennità di ferie finché non usufruiscono delle ferie o non terminano il rapporto di lavoro. Se un dipendente in congedo per malattia usufruisce delle ferie, dovrà presentare una notifica all'Amministrazione norvegese del lavoro e del welfare, che potrà quindi sospendere temporaneamente i pagamenti dell'indennità di malattia mentre viene percepita l'indennità di ferie.

### **Congedo di maternità e paternità**

Il periodo di indennità parentale comprende il congedo di maternità che dura fino a 59 settimane, di cui le tre settimane prima e le prime sei settimane dopo la nascita sono obbligatorie. 15 settimane sono riservate al padre.

I dipendenti hanno diritto a un'indennità durante il congedo di maternità e paternità. Si tratta di un tasso di compensazione dell'80% dello stipendio medio per 59 settimane o del 100% dello stipendio medio per 49 settimane. I genitori hanno anche la possibilità di usufruire di un congedo per un ulteriore anno senza indennità.

### **Congedo per assistenza familiare**

Il dipendente che deve prendersi cura di un parente stretto affetto da malattia terminale ha diritto a 20 giorni di congedo per accudire il proprio familiare.

### **Congedo religioso**

I lavoratori che non sono membri della Chiesa di Norvegia possono prendere un massimo di due giorni di ferie non retribuite ogni anno per celebrare le festività religiose. I datori di lavoro possono chiedere ai dipendenti di lavorare ore aggiuntive, senza retribuzione per gli straordinari, per compensare questo congedo.

I dipendenti che desiderano usufruire del congedo religioso devono fornire un preavviso di 14 giorni al proprio datore di lavoro.

### **Congedo per servizio militare**

I dipendenti hanno diritto al congedo per il servizio militare, ma sono tenuti a informare il proprio datore di lavoro prima dell'inizio del servizio se desiderano tornare al luogo di lavoro una volta completato il servizio.

I datori di lavoro non sono tenuti a consentire al dipendente di riprendere le proprie funzioni prima di un mese dalla data di notifica.

## **I controlli dei precedenti personali sono obbligatori in Norvegia?**

Non esiste alcun obbligo legale per i datori di lavoro di effettuare controlli sui precedenti personali delle persone in cerca di lavoro o dei dipendenti, ma possono farlo se lo desiderano. Tuttavia, il Personal Data Act vieta ai datori di lavoro di ottenere informazioni personali sensibili che non siano rilevanti per tale lavoro. Ciò include informazioni relative a religione, disabilità, etnia e orientamento sessuale.

## **Cessazione del rapporto di lavoro in Norvegia**

I lavoratori devono notificare al datore di lavoro la risoluzione del contratto di lavoro entro la fine della settimana successiva al loro ultimo giorno di lavoro. Il datore di lavoro dovrà segnalare il dipendente al registro dei dipendenti, che ha un ufficio a Oslo.

Un datore di lavoro non può licenziare un dipendente a meno che il licenziamento non sia giustificato da circostanze quali tagli alla produzione, riorganizzazione o fattori simili. Ciò è inoltre soggetto alla circostanza che il datore di lavoro non abbia altro lavoro adeguato da offrire al dipendente.

L'avviso di licenziamento deve essere consegnato per iscritto e i datori di lavoro devono comunicarlo personalmente al dipendente o inviarlo per posta. Questo dovrà poi essere firmato dal dipendente.

Quando un dipendente lascia l'azienda, l'eventuale indennità di ferie maturata fino alla data del licenziamento dovrebbe essere versata l'ultimo giorno prima della partenza.

## **Periodo di preavviso**

Il periodo minimo di preavviso legale in Norvegia dipende dall'età e dall'anzianità del dipendente e varia da uno a sei mesi. Il termine di preavviso legale decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è stato dato il preavviso.

Tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro ruolo, hanno diritto ad almeno un mese di preavviso seguito da:

- Preavviso di due mesi per più di cinque anni di lavoro
- Preavviso di tre mesi per più di 10 anni di lavoro
- Preavviso di quattro mesi per i dipendenti over 50
- Preavviso di cinque mesi per i dipendenti over 55
- Preavviso di sei mesi per i dipendenti over 60

Durante il periodo di preavviso, i datori di lavoro sono obbligati mantenere il dipendente nel suo posto di lavoro e il dipendente è obbligato a lavorare, a meno che entrambe le parti non concordino diversamente.

In caso di licenziamento sommario non è previsto alcun termine di preavviso. Di norma, i dipendenti, in questo caso, non hanno diritto allo stipendio o al lavoro dopo aver ricevuto la notifica del licenziamento. Il licenziamento senza preavviso è consentito solo nel caso in cui un dipendente venga ritenuto colpevole di una grave violazione del contratto di lavoro.

### **Periodo di prova**

In Norvegia, il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare un periodo di prova fino a sei mesi dalla data di inizio del rapporto di lavoro. Tale periodo può essere prorogato in caso di assenza del dipendente.

### **Trattamento di Fine Rapporto - TFR**

In Norvegia non esiste alcun diritto legale all'indennità di fine rapporto.

### **Età minima pensionabile in Norvegia**

I dipendenti possono richiedere il pensionamento a partire dal mese successivo al compimento dei 62 anni. Tuttavia, devono avere un reddito sufficiente per percepire una pensione di vecchiaia prima dei 67 anni.

## **Contatti**

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

[emanuela.ferina@studio-bcs.com](mailto:emanuela.ferina@studio-bcs.com)

Telefono 0363 360254