



GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN POLONIA



Panoramica

Con una popolazione di oltre 38 milioni di abitanti, la Polonia è il sesto stato membro più popoloso dell'Unione Europea.

Il paese vanta un pool di talenti altamente istruiti, con circa il 58% della popolazione in possesso di un titolo di studio terziario.

Le leggi sull'occupazione in Polonia sono generalmente favorevoli ai datori di lavoro, con modalità di lavoro flessibili e obblighi di indennità di fine rapporto relativamente bassi.

Il clima imprenditoriale in Polonia è attraente per gli investitori stranieri, con un'economia in rapida crescita e incentivi statali per gli investimenti esteri. Le principali industrie in Polonia includono la produzione, la tecnologia dell'informazione e la finanza.

Per le organizzazioni che desiderano espandere la propria attività in Europa, la Polonia è un'opzione interessante. Si colloca al primo posto nel numero di progetti di investimento nei paesi dell'Europa centrale e orientale, e il suo ambiente favorevole alle imprese e le politiche di investimenti diretti esteri (IDE) hanno contribuito alla creazione di circa 22.000 posti di lavoro.

La Polonia è una delle economie in più rapida crescita nell'Unione Europea, con bassi tassi di disoccupazione e un forte mercato interno.

Informazioni generali

Capitale	Varsavia
Lingue parlate	Polacco
Popolazione	37,78 milioni

Frequenza delle buste paga	Mensile
Valuta	Zloty Polacco
IVA	23%

Buste paga e imposte in Polonia

In Polonia, sia i datori di lavoro che i dipendenti sono tenuti a contribuire al sistema di previdenza sociale del paese. Ciò comprende l'assicurazione pensionistica e d'invalidità, l'assicurazione malattia e l'assicurazione contro gli infortuni.

Contributi del datore di lavoro

I datori di lavoro in Polonia contribuiscono alla previdenza sociale tra il 19,48% e il 22,14% dello stipendio lordo del dipendente. Tra questi rientra l'assicurazione contro gli infortuni, il cui importo varia a seconda del settore di attività e del numero di dipendenti dell'azienda.

I contributi per invalidità e pensione sono limitati allo stipendio di 177.660 zł. Se il dipendente percepisce uno stipendio superiore, il datore di lavoro non pagherà alcun contributo.

I datori di lavoro sono tenuti a trattenere la quota dei contributi di previdenza sociale spettante al dipendente e a versarla agli enti di previdenza sociale (ZUS). Tali pagamenti vengono effettuati su base mensile e sono fissati al 13,71% della retribuzione lorda del dipendente.

Contributi dei dipendenti

I datori di lavoro sono tenuti a trattenere la quota dei contributi di previdenza sociale spettante al dipendente e a versarla agli enti di previdenza sociale (ZUS). Tali pagamenti vengono effettuati su base mensile e sono fissati al 13,71% della retribuzione lorda del dipendente.

I dipendenti sono tenuti a versare un contributo sanitario pari al 9,76%. Questo è in parte deducibile dalle tasse (fino al 7,75%), mentre la parte restante diminuisce il reddito al netto delle imposte.

Contributi pensionistici

Il piano pensionistico obbligatorio in Polonia è noto come Employee Capital Plan (PPK). Ogni datore di lavoro è tenuto per legge a istituire un PPK nella propria organizzazione entro 90 giorni dalla sua costituzione e in caso di ritardo è soggetto a una penalità fino all'1,5% dei fondi salariali aziendali per l'anno finanziario precedente.

I contributi sono i seguenti:

Contribuzione	Datore di Lavoro	Dipendenti
Basic	1.5%	2%
Optional	Sino al 2.5%	Sino al 2%

Salario minimo in Polonia

A partire da gennaio 2023, il salario minimo per i dipendenti polacchi è di 3.490 zł al mese aumentato a 3.600 zł al mese da luglio 2023. Il salario minimo lordo orario in Polonia era di 22,8 zł a gennaio 2023, con aumento fino a 23,5zł da Agosto 2023.

Benefit per i dipendenti in Polonia

Benefit obbligatori

Alcuni requisiti di legge forniti dai datori di lavoro sono i seguenti:

Assicurazione sociale

L'assicurazione sociale in Polonia comprende contributi ai seguenti fondi:

Fondo	Contribuzione del datore di lavoro	Contribuzione del dipendente
Pensione	9.76%	9.76%
Disabilità	6.5%	1.5%
Malattia	0%	2.45%
Infortunio	0.67% - 3.33%	0%
Lavoro	2.45%	0%
Assicurazione sanitaria	0%	9%
Garanzia del dipendente	0.1%	0%

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

I datori di lavoro in Polonia hanno una serie di obblighi legati alla salute e alla sicurezza. Sono responsabili di organizzare corsi di formazione regolari per i dipendenti per istruirli sulle disposizioni e regolamenti in materia di salute e sicurezza. Devono inoltre fornire gratuitamente i dispositivi di protezione individuale (DPI) e le istruzioni su come utilizzarli.

Prestazioni complementari

I benefici supplementari spesso forniti in Polonia includono:

- Assicurazione sanitaria privata
- Assicurazione per viaggi d'affari
- Assicurazione sulla vita di gruppo
- Abbonamenti a palestre sponsorizzate dal datore di lavoro
- Fondi per l'istruzione, la formazione o i corsi di lingua

Orario di lavoro in Polonia

L'orario di lavoro in Polonia è in genere di otto ore al giorno e 40 ore settimanali. In determinate condizioni, i lavoratori possono lavorare per un massimo di 12 ore al giorno e 48 ore alla settimana.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire ai dipendenti almeno 11 ore di riposo tra ogni giorno lavorativo e un minimo di 24 ore di riposo ininterrotto ogni settimana. I dipendenti hanno inoltre diritto ad una pausa di almeno 15 minuti ogni sei ore lavorate.

Il lavoro straordinario è consentito in Polonia, ma è soggetto a un compenso aggiuntivo, con una retribuzione per lo straordinario pari ad almeno il 150% della tariffa oraria regolare. In alcuni casi, ai dipendenti potrebbe essere richiesto di lavorare nei fine settimana o nei giorni festivi e anche questi giorni sono soggetti a un compenso aggiuntivo.

È importante notare che l'orario massimo di lavoro, le pause e il compenso per gli straordinari possono variare a seconda del settore e del tipo di contratto di lavoro.

Tipi di congedo disponibili in Polonia

Ferie annuali

Ai dipendenti polacchi vengono concesse ferie annuali in base alla loro anzianità di servizio. Chi lavora in azienda da meno di 10 anni riceve 20 giorni di ferie annuali, mentre chi ha lavorato per almeno 10 anni riceve 26 giorni. I dipendenti hanno diritto alle prime ferie annuali dopo aver completato un mese di servizio.

Se il dipendente si è diplomato in determinate scuole, il tempo trascorso in quelle scuole sarà incluso nel suo periodo di lavoro. Questo è importante perché la durata del congedo dipende dal periodo di lavoro totale.

Le aziende con meno di 50 dipendenti a tempo pieno sono tenute a pagare un'indennità di ferie di 1.550,26 zł. Questa viene pagata a ciascun dipendente una volta all'anno, a condizione che almeno una parte delle ferie annuali duri almeno 14 giorni consecutivi.

Congedo di maternità

Il congedo di maternità in Polonia è il seguente:

Numero di figli nati	Settimane di congedo
Uno	20
Due (gemelli)	31
Tre (gemelli)	33

Quattro (gemelli)	35
Cinque o più (gemelli)	37

Una madre può trasferire il resto del suo congedo al padre di suo figlio dopo 14 settimane di congedo di maternità.

Inoltre, le neo mamme hanno diritto a 32 settimane di congedo parentale (o 34 in caso di parti plurimi) una volta terminato il congedo di maternità.

Congedo parentale

I dipendenti possono lavorare a metà tempo durante il congedo parentale, a discrezione del datore di lavoro. L'indennità viene quindi ridotta di conseguenza e il congedo viene esteso fino a 68 settimane.

Tutti i padri assicurati hanno diritto a due settimane di congedo di paternità retribuito, che possono utilizzare fino al compimento dei due anni del bambino. Il congedo di paternità è concesso su richiesta scritta e corrisposto nella misura del 100% della retribuzione.

Congedo per l'infanzia

Il congedo per l'assistenza all'infanzia può essere fruito per un massimo di 36 mesi, ma solo fino al compimento del quinto anno del bambino. Un dipendente deve essere stato assunto per almeno sei mesi per poter beneficiare del congedo per l'assistenza all'infanzia.

Congedo di formazione/studio

I dipendenti che migliorano le proprie qualifiche professionali su richiesta del datore di lavoro o con il suo consenso possono ricevere un congedo di formazione, in conformità con le norme del Codice del lavoro.

Congedo per malattia

Se un dipendente non è in grado di lavorare a causa di malattia per un periodo massimo di 33 giorni, ha diritto a ricevere l'80% del suo stipendio durante il congedo per malattia. In caso di malattia di una lavoratrice incinta (entro lo stesso termine), la dipendente ha diritto a ricevere il 100% della retribuzione.

Se la malattia del dipendente dura più di 33 giorni, l'Agenzia delle assicurazioni sociali pagherà l'assicurazione malattia al dipendente.

Giorni festivi in Polonia

La Polonia osserva i seguenti giorni festivi:

- Capodanno
- Epifania
- Sabato di Pasqua
- Lunedì dell'Angelo
- Festa del Lavoro
- Giorno della Costituzione
- Corpus Domini
- Giorno dell'Assunzione
- Ognissanti
- Giorno dell'Indipendenza
- Vigilia di Natale
- Giorno di Natale
- Santo Stefano

Ai dipendenti può essere concesso un giorno libero retribuito entro un determinato arco temporale se un giorno festivo cade di sabato.

Cessazione del rapporto di lavoro in Polonia

Periodo di preavviso

Il periodo minimo di preavviso legale in Polonia dipende dal numero di anni di lavoro del dipendente presso l'azienda: se il dipendente ha lavorato presso l'azienda per meno di 6 mesi, il preavviso sarà di 2 settimane; se ha lavorato tra i 6 mesi e i 3 anni, il preavviso sarà di 1 mese; se ha lavorato per oltre 3 anni il preavviso sarà di 3 mesi.

Un contratto a tempo determinato può essere disdetto con un preavviso di due settimane se è concluso per almeno sei mesi e nel contratto è presente una clausola risolutiva.

Periodo di prova

In Polonia, il periodo di prova può durare fino a 3 mesi per un contratto di lavoro a tempo indeterminato e fino a 6 mesi per un contratto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi.

Durante questo periodo, sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere dal contratto di lavoro con effetto immediato, senza necessità di fornire alcuna motivazione. Tuttavia, tale risoluzione non può essere discriminatoria o contraria ai principi della convivenza sociale.

Inoltre, il datore di lavoro deve fornire al dipendente una valutazione scritta del proprio lavoro durante il periodo di prova.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

In Polonia, i dipendenti hanno diritto all'indennità di fine rapporto se il loro contratto di lavoro viene risolto per motivi non legati alle loro prestazioni o al loro comportamento, come il fallimento dell'azienda o la decisione del datore di lavoro di licenziare i dipendenti per motivi economici.

L'importo del trattamento di fine rapporto è determinato dalla durata del rapporto di lavoro con l'azienda, come segue:

- Meno di 2 anni – 1 mese di stipendio
- Tra i 2 e gli 8 anni – 2 mesi di stipendio
- Oltre gli 8 anni – 3 mesi di stipendio

Tuttavia, se il dipendente viene licenziato per colpa sua, non ha diritto a ricevere l'indennità di fine rapporto.

Età minima pensionabile

In Polonia l'età minima pensionabile è di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. Tuttavia, è possibile andare in pensione prima se vengono soddisfatte determinate condizioni. Ad esempio, le donne che hanno almeno 35 anni di servizio pensionabile o gli uomini che hanno almeno 40 anni di servizio pensionabile possono andare in pensione all'età di 60 anni.

Inoltre, sia gli uomini che le donne possono andare in pensione all'età di 65 anni se hanno almeno 20 anni di servizio pensionistico.

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254