



GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN SLOVENIA



Panoramica

La Slovenia, situata nell'Europa centrale, è un paese piccolo ma dinamico con poco più di due milioni di abitanti. Il paese dispone di un pool di talenti altamente istruiti e qualificati, con il 63,8% della popolazione di età pari o superiore a 25 anni che ha completato una qualche forma di istruzione terziaria.

La Slovenia si concentra fortemente sull'istruzione STEM, creando una forza lavoro altamente qualificata in questi campi.

Le leggi sul lavoro del paese sono regolate dall'Employment Relationships Act, che delinea i diritti e gli obblighi sia dei dipendenti che dei datori di lavoro.

La Slovenia ha un clima imprenditoriale favorevole, con una bassa aliquota dell'imposta sulle società pari al 19% ed è membro dell'Unione Europea, il che la rende un luogo attraente per le aziende che desiderano espandersi nel mercato europeo. Le principali industrie in Slovenia includono servizi, commercio all'ingrosso, edilizia, produzione, commercio al dettaglio e turismo.

Informazioni generali

Capitale	Lubiana
Lingue parlate	Sloveno
Popolazione	2,107 milioni
Frequenza delle buste paga	Mensile
Valuta	Euro

IVA**22%**

Buste paga e imposte in Slovenia

I regimi di assicurazione sociale obbligatoria si applicano a tutta la popolazione e tutte le persone occupate sono incluse nel sistema di sicurezza sociale. Esistono quattro regimi di previdenza sociale:

- Assicurazione pensionistica e invalidità
- Assicurazione sanitaria
- Assicurazione contro la disoccupazione
- Congedo di maternità

Sia i datori di lavoro che i dipendenti devono pagare i contributi previdenziali. La base sia per il datore di lavoro che per il dipendente è l'importo del salario lordo (compresi i benefici accessori, il pagamento delle ferie se supera il 100% del salario lordo medio sloveno del mese precedente e la retribuzione).

La tabella seguente evidenzia i contributi obbligatori del datore di lavoro e dei dipendenti:

Tipo di contribuzione	Contribuzione del datore di lavoro	Contribuzione del dipendente
Contribuzione Sociale	16.10%	22.10%
Assicurazione Sanitaria	6.36%	6.36%

Tipo di contribuzione	Contribuzione del datore di lavoro	Contribuzione del dipendente
Assicurazione per disoccupazione	0.14%	0.14%
Assicurazione Pensionistica	8.85%	15.50%

Si noti che queste percentuali si basano sullo stipendio lordo del dipendente. I contributi vengono versati direttamente alle autorità competenti dal datore di lavoro. I contributi sono soggetti a modifiche e si consiglia alle aziende di consultare un consulente del lavoro per garantire il rispetto delle leggi sulla conformità del lavoro.

Salario minimo in Slovenia

Dal 1° gennaio 2023, il salario minimo in Slovenia è di 1.024 euro al mese, sulla base di una settimana lavorativa standard di 40 ore. Questa tariffa si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro età o livello di istruzione. Vale la pena notare che alcuni accordi di contrattazione collettiva possono fissare salari minimi più elevati per settori o ruoli lavorativi specifici.

Inoltre, alcuni dipendenti potrebbero avere diritto ad altri compensi, come retribuzioni per gli straordinari o bonus basati sulle prestazioni oltre allo stipendio base, che possono aumentare i loro redditi complessivi.

Benefit per i dipendenti in Slovenia

Benefit obbligatori

Assicurazione pensionistica

In Slovenia esiste un sistema pensionistico a tre livelli. È progettato per fornire un reddito di base ai pensionati, con contributi aggiuntivi versati al secondo e terzo livello che forniscono un reddito pensionistico aggiuntivo. I datori di lavoro e i dipendenti devono comprendere i propri obblighi e le proprie opzioni all'interno del sistema di assicurazione pensionistica per garantire un adeguato risparmio previdenziale.

Livello	Descrizione	Contribuzione	
		Datore di lavoro	Dipendente
1°	Un sistema a ripartizione, in cui i contributi attuali dei lavoratori vengono utilizzati per finanziare le pensioni degli attuali pensionati.	8.85% dello stipendio lordo	15.5% dello stipendio lordo
2°	Un sistema a capitalizzazione obbligatoria, in cui i contributi vengono investiti in conti individuali gestiti da fondi pensione privati.	5% dello stipendio lordo	Volontario
3°	Un sistema di risparmio pensionistico volontario, in cui gli individui possono risparmiare fondi aggiuntivi per la loro pensione.	Volontario	Volontario

Assicurazione sanitaria

In Slovenia, tutti i residenti sono tenuti ad avere un'assicurazione sanitaria come disposizione legale, che è finanziata attraverso una combinazione di contributi dei dipendenti e del datore di lavoro, nonché sussidi governativi.

Il sistema sanitario pubblico in Slovenia fornisce un'ampia gamma di servizi, tra cui cure primarie, cure specialistiche, ricovero ospedaliero e servizi di emergenza.

I servizi sanitari coperti da questa prestazione sono:

- Programmi sanitari per ragazzi fino a 18 anni
- Pianificazione familiare
- Malattie professionali
- Malattie maligne
- Assistenza infermieristica a lungo termine

I datori di lavoro sono generalmente responsabili dell'iscrizione dei propri dipendenti al sistema sanitario pubblico e della detrazione dei contributi necessari dai loro stipendi. L'importo dei contributi dei dipendenti si basa sul loro stipendio lordo e varia dal 6,36% al 13,13%, mentre i contributi del datore di lavoro sono fissati all'8,85%.

Prestazioni complementari

Oltre alle consuete disposizioni obbligatorie, i datori di lavoro possono offrire ulteriori vantaggi e benefici come segue:

Assicurazione sanitaria volontaria

Questa può coprire le visite specialistiche, le cure odontoiatriche private, le spese di riabilitazione a seguito di un infortunio e le cure ospedaliere specialistiche.

Alcuni datori di lavoro forniscono anche un'assicurazione contro gli infortuni personali, nonché un'assicurazione sanitaria di viaggio, che copre le cure mediche durante i viaggi d'affari.

La pensione complementare

I datori di lavoro possono offrire piani pensionistici complementari. In questo caso il datore di lavoro può coprire in tutto o in parte l'assicurazione dei propri dipendenti.

Vantaggi aziendali

Alcuni dei vantaggi aziendali più comuni forniti in Slovenia includono:

- Veicoli aziendali
- Carte carburante
- Bonus basati sulle prestazioni
- Indennità di trasporto
- Bonus finanziari
- Sussidi per i pasti
- Allenamento e sviluppo
- Sconti sui prodotti aziendali
- Cellulari aziendali
- Indennità di disoccupazione

In Slovenia, le indennità di disoccupazione vengono erogate dal Servizio per l'Impiego della Slovenia agli aventi diritto che hanno perso il lavoro senza alcuna colpa. Di seguito sono riportate alcune informazioni sui sussidi di disoccupazione in Slovenia:

Informazioni	Dettagli
Eleggibilità	Individui che hanno lavorato e pagato il sistema di assicurazione contro la disoccupazione per almeno nove mesi negli ultimi due anni
Benefits	Basato sul reddito medio dell'individuo negli ultimi dodici mesi

	Varia dal 50% all'80% del loro reddito medio
Requisito per la ricerca di lavoro	Le persone disoccupate devono cercare attivamente lavoro e partecipare ai programmi di ricerca di lavoro forniti dal Servizio per l'Impiego della Slovenia
Massima durata dei benefit	Tipicamente 24 mesi
Estensione dei benefit	Possono essere estesi in determinate circostanze

Certificazione aziendale a misura di famiglia (FFE)

Nel 2007, la Slovenia ha lanciato uno schema di certificazione a misura di famiglia, basato sul principio CSR della cooperazione tra la direzione dei dipendenti. Pone grande enfasi sull'equilibrio tra lavoro e vita privata ed è un processo di consultazione a lungo termine che offre un modo per conciliare lavoro e vita privata. A questa certificazione partecipano più di 250 aziende in Slovenia.

Orario di lavoro in Slovenia

La settimana lavorativa in Slovenia è di 40 ore, ovvero otto ore al giorno dal lunedì al venerdì. Il numero massimo di ore lavorative settimanali è 48. Tutte le ore lavorate oltre le 40 settimanali sono considerate ore straordinarie e devono essere retribuite in misura maggiore rispetto all'orario regolare. A seconda del settore, la giornata lavorativa inizia tra le 7:00 e le 9:00.

Secondo la legge sui rapporti di lavoro, i dipendenti hanno diritto ad almeno un giorno di riposo a settimana, solitamente la domenica. Inoltre, i dipendenti hanno diritto ad almeno quattro settimane di ferie retribuite all'anno. L'importo del diritto alle ferie annuali può aumentare in base all'anzianità di servizio del dipendente presso il datore di lavoro.

È importante notare che alcuni settori o professioni possono avere orari di lavoro e periodi di riposo diversi in base a normative specifiche o accordi di contrattazione collettiva. I datori di lavoro dovrebbero assicurarsi di essere consapevoli dei loro obblighi ai sensi del diritto del lavoro sloveno e di rispettare tutte le norme relative all'orario di lavoro e ai periodi di riposo.

Tipi di congedo disponibili in Slovenia

Ferie annuali

I dipendenti a tempo pieno e part-time hanno diritto a quattro settimane di ferie annuali all'anno.

La legge slovena prevede un diritto proporzionale alle ferie annuali per i dipendenti che non hanno lavorato per l'intero anno. Il numero di giorni di ferie annuali per i dipendenti è calcolato in base all'anzianità di servizio del dipendente durante l'anno solare. Ad esempio, se un dipendente ha lavorato per sei mesi in un anno, ha diritto a due settimane di ferie annuali retribuite.

I dipendenti di età superiore ai 55 anni, i dipendenti disabili e i dipendenti che si prendono cura di un figlio disabile hanno diritto a un congedo aggiuntivo fino a un massimo di tre giorni. Il personale che si occupa dei bambini ha diritto a un giorno aggiuntivo di ferie annuali per ogni bambino di età inferiore a 15 anni.

A seconda della durata di lavoro presso l'azienda, il dipendente ha diritto anche a ferie aggiuntive secondo il seguente schema:

Anni di servizio	Giorni aggiuntivi di ferie
3-5 anni	Uno
6-10 anni	Due
11-15 anni	Quattro
16-20 anni	Cinque
21-25 anni	Sei

Congedo per malattia

I dipendenti hanno diritto all'80% della retribuzione se non possono lavorare a causa di malattia. In caso di malattia professionale o infortunio legato al lavoro, hanno diritto a ricevere la normale retribuzione, calcolata come media della retribuzione percepita negli ultimi tre mesi.

In caso di malattia o infortunio, i lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro purché abbiano presentato al datore di lavoro un certificato medico, senza limiti di tempo prescritti dalla legge.

Il datore di lavoro paga l'indennità salariale per l'assenza dal lavoro della durata massima di 30 giorni lavorativi utilizzando i propri fondi. Lo Stato rimborsa le indennità salariali pagate per più di 30 giorni (a seconda del motivo e della durata dell'assenza).

Congedo di maternità e paternità

Per avere diritto al congedo di maternità, che dura 105 giorni (15 settimane), la lavoratrice deve disporre di un'assicurazione per la protezione genitoriale. Le madri iniziano il congedo di maternità 28 giorni prima della data prevista del parto. In determinate situazioni, ad esempio

se il bambino nasce prematuro o presenta complicazioni mediche, il congedo di maternità può essere prolungato fino a 365 giorni.

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto a ricevere un'indennità di maternità, pari al 100% della retribuzione media mensile percepita nei tre mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità. L'indennità di maternità viene fornita dal datore di lavoro per le prime 15 settimane, dopodiché la lavoratrice può avere diritto a ricevere un'indennità di maternità dal sistema di assicurazione sanitaria nazionale.

I padri hanno diritto a 30 giorni di congedo di paternità. Devono usufruire di 15 giorni di congedo di paternità un mese dopo la fine del congedo parentale. Dovrebbero ricevere un compenso pari al 90% del loro stipendio per questi giorni. Gli altri 15 giorni possono essere fruiti in qualsiasi momento compreso tra la fine del congedo parentale e la fine del primo anno di scuola primaria del bambino.

Durante il congedo di paternità, il lavoratore ha diritto a ricevere un'indennità di paternità pari alla retribuzione mensile media percepita nei tre mesi precedenti l'inizio del congedo di paternità.

Congedo parentale

Questo può essere usufruito dalla madre o dal padre a determinate condizioni (ciascun genitore ha diritto a 130 giorni, e la madre può assorbire anche i 130 giorni del padre, mentre il padre può assorbire solo 100 giorni del diritto della madre), oppure tramite un'altra persona dopo la fine del congedo di maternità. È destinato alla fornitura di assistenza all'infanzia e dura 260 giorni di calendario. Questo può essere prorogato di ulteriori 90 giorni lavorativi se vengono soddisfatte determinate condizioni, ad esempio se il bambino ha bisogni speciali o se i genitori hanno più di un figlio di età inferiore ai tre anni.

Durante il congedo parentale, il genitore o i genitori hanno diritto a ricevere l'assegno parentale, una forma di sostegno finanziario fornito dal sistema di previdenza sociale nazionale. L'importo dell'indennità parentale è calcolato in base alla retribuzione mensile media del genitore nei tre mesi precedenti l'inizio del congedo parentale. Si va dal 100% al 50% dello stipendio medio mensile a seconda della durata del congedo parentale usufruito.

È importante notare che i datori di lavoro non sono tenuti a pagare l'indennità parentale, ma sono tenuti a garantire che il lavoro del dipendente sia tutelato durante il periodo di congedo parentale. Ciò significa che il dipendente ha il diritto di tornare al lavoro precedente o ad una posizione equivalente dopo la fine del congedo parentale.

Giorni festivi in Slovenia

La Slovenia osserva i seguenti giorni festivi:

Festività	Data	Giorno
Capodanno	1 Gennaio 2023	Domenica
Prešeren Day (Giorno della Cultura)	8 Febbraio 2023	Mercoledì
Pasqua	9 Aprile 2023	Domenica
Lunedì dell'Angelo	10 Aprile 2023	Lunedì

Giorno della Resistenza	27 Aprile 2023	Giovedì
Festa dei Lavoratori	1 Maggio 2023	Lunedì
Pentecoste	4 Giugno 2023	Domenica
Giorno della Nazione	25 Giugno 2023	Domenica
Assunzione	15 Agosto 2023	Martedì
Giorno dell'Indipendenza e dell'Unità Slovena	25 Ottobre 2023	Mercoledì
Ognissanti	1 Novembre 2023	Mercoledì
Natale	25 Dicembre 2023	Lunedì
Santo Stefano	26 Dicembre 2023	Martedì

Cessazione del rapporto di lavoro in Slovenia

Periodo di preavviso

In Slovenia, i periodi di preavviso sono determinati dalla legge sui rapporti di lavoro e dipendono dall'anzianità di servizio del dipendente. Il periodo minimo di preavviso per un dipendente è di 15 giorni, ma nel contratto di lavoro possono essere concordati periodi di preavviso più lunghi.

La seguente tabella riepiloga i periodi di preavviso in base all'anzianità di servizio:

Anzianità di servizio	Periodo di preavviso
Meno di 1 anno	15 giorni
Da 1 a 5 anni	30 giorni
Da 6 a 10 anni	60 giorni
Più di 10 anni	90 giorni

È importante notare che i termini di preavviso possono anche essere ridotti o cancellati di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, secondo i requisiti per il licenziamento stabiliti nel contratto di lavoro. Inoltre, il datore di lavoro può risolvere il contratto di lavoro senza preavviso in caso di grave violazione del contratto da parte del dipendente.

Periodi di prova

Datori di lavoro e dipendenti possono concordare un periodo di prova (normalmente tre mesi) nell'ambito del contratto di lavoro, ma questo non può superare i sei mesi.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

Se il lavoratore ha lavorato presso un datore di lavoro per almeno un anno e viene licenziato senza giusta causa, l'importo del trattamento di fine rapporto è il seguente:

Periodo di servizio	TFR
Meno di 1 anno	Nessun TFR
Da 1 a 10 anni	Uno stipendio medio mensile per ogni anno di servizio
Più di 10 anni	Uno stipendio medio mensile e mezzo per ogni anno di servizio superiore a dieci

Si tenga presente che l'importo dell'indennità di fine rapporto si basa sulla retribuzione mensile media degli ultimi tre mesi e si applica solo in caso di licenziamento ordinario (licenziamento per motivi lavorativi o colpa del datore di lavoro). Nei casi di licenziamento straordinario (se il dipendente si dimette o viene licenziato per cattiva condotta), non ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Termine dell'impiego

In caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore una motivazione scritta delle ragioni del licenziamento. Inoltre, i dipendenti hanno il diritto di impugnare il licenziamento dinanzi al tribunale se ritengono che i loro diritti lavorativi siano stati violati.

Età pensionabile in Slovenia

L'età minima pensionabile in Slovenia sia per gli uomini che per le donne è 65 anni.

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254