

GLOBAL PAYROLL

# ASSUMERE DIPENDENTI IN SPAGNA



# Panoramica

La Spagna è un paese situato nell'Europa sud-occidentale, che occupa gran parte della penisola iberica. Con una popolazione occupata di circa 20 milioni di persone, è uno dei paesi più grandi d'Europa e ospita una forza lavoro altamente istruita.

L'economia spagnola è la quinta più grande dell'Unione europea per prodotto interno lordo (PIL), con una produzione totale di 1,4 trilioni di dollari nel 2021. Le principali industrie del paese includono il tessile, l'abbigliamento, la produzione automobilistica, la tecnologia, il turismo e l'edilizia. La Spagna ha un elevato indice di sviluppo umano (HDI) pari a 0,904 (25° nel mondo) e un tasso di alfabetizzazione superiore al 98%, che la rendono un luogo interessante per le aziende che desiderano espandere le proprie attività.

Il paese è anche noto per la sua cultura vivace, la cucina deliziosa e il clima caldo, che lo rendono una destinazione attraente per i lavoratori stranieri. Tenendo presente tutti questi fattori, la Spagna presenta numerose opportunità per le aziende che desiderano assumere i migliori talenti e far crescere le proprie attività.

## Informazioni generali

<b>Capitale</b>	Madrid
<b>Lingue parlate</b>	Spagnolo
<b>Popolazione</b>	47,4 milioni
<b>Frequenza delle buste paga</b>	Mensile
<b>Valuta</b>	Euro

**IVA**

21%

## Buste paga e imposte in Spagna

La Spagna è un paese molto comune per le aziende che cercano un'espansione nazionale. Molte aziende straniere si trasferiscono in Spagna a causa dei buoni indicatori generali e di un'economia stabile.

### **Contributi del datore di lavoro in Spagna**

I contributi sui salari del datore di lavoro sono costituiti da queste principali diverse voci:

23,6% - Cassa Previdenza (minimo mensile 1.125,90 Euro e massimo 4.495,00 Euro)

5,5% - Fondo disoccupazione

0,2% - Fondo di garanzia degli stipendi

0,6% - Formazione Professionale

### **Contributi dei dipendenti**

I contributi salariali dei dipendenti sono costituiti da queste principali diverse voci:

4,7% - Fondo Previdenza Sociale

1,55% - Cassa disoccupazione

0,1% - Formazione Professionale

Tutti i lavoratori sono soggetti a questi contributi in Spagna.

## Imposta sul reddito

I lavoratori sono soggetti all'imposta sul reddito in Spagna. Le aliquote applicabili sono le seguenti:

ANNUAL GROSS SALARY (€)	RATE
Up to 12,450.00	19%
From 12,450 to 20,200	24%
From 20,201 to 35,200	30%
From 35,201 to 60,000	37%
From 60,000 to 300,000	45%
300,001 and over	47%

## Contributo previdenziale

Tutti i lavoratori sono tenuti a versare un contributo fisso del 4,7% all'ufficio di previdenza sociale in Spagna.

## Salario minimo in Spagna

In Spagna, i salari minimi sono stabiliti in base ai settori industriali attraverso accordi di contrattazione collettiva. Come regola generale, il salario minimo del paese è fissato a 965,00 euro al mese, ovvero 32,17 euro al giorno.

Tuttavia, i dipendenti temporanei e stagionali che lavorano per la stessa azienda per meno di 120 giorni hanno un salario minimo di 45,70 euro al giorno. Per i lavoratori domestici pagati su base oraria, il salario minimo è fissato a 7,55 EUR l'ora per le ore lavorate.

### **Orario di lavoro in Spagna**

In Spagna, la durata massima della settimana lavorativa standard è di 40 ore settimanali. La tipica giornata lavorativa in Spagna inizia solitamente alle 9:00 e termina intorno alle 14:00, momento in cui molte aziende osservano una siesta o una pausa. Dopo la pausa, l'orario di lavoro riprende normalmente dalle 16:00 alle 17:00 e termina intorno alle 20:00.

Ai sensi del Regio Decreto Legge 8/2019 dello Statuto dei Lavoratori spagnolo, i dipendenti sono tenuti a registrare accuratamente il loro orario di lavoro giornaliero "timbrando" l'entrata e l'uscita durante una pausa o alla fine della giornata lavorativa.

### **Straordinari in Spagna**

In Spagna, se un dipendente lavora più delle 40 ore settimanali standard, ha diritto a ricevere un compenso per le ore straordinarie. Il numero massimo di ore di straordinario che un singolo dipendente può svolgere in un anno è di 80 ore aggiuntive. La regolamentazione delle ore e dei pagamenti degli straordinari è stabilita in conformità ai contratti collettivi per garantire un'equa remunerazione. Il valore regolare e più standard per gli straordinari è pari al +75% della retribuzione per ogni ora, compresi i lavoratori a distanza.

### **Benefit ai dipendenti in Spagna**

#### **13a e 14a mensilità**

In Spagna è obbligatorio per i datori di lavoro riconoscere ai dipendenti la tredicesima e la quattordicesima mensilità. È prassi comune suddividere lo stipendio annuo in 14 rate, che comprendono il doppio pagamento dello stipendio. Questo pagamento aggiuntivo viene

effettuato dal datore di lavoro nei mesi di luglio e dicembre, come previsto dal contratto di lavoro e dai contratti collettivi del dipendente.

## Tipi di congedo disponibili in Spagna

### Ferie

Le leggi spagnole sul lavoro stabiliscono che i dipendenti hanno diritto a 30 giorni di calendario di ferie annuali retribuite all'anno, che equivalgono a 22 giorni lavorativi. Vale la pena notare che alcuni contratti collettivi possono offrire altri diritti specifici ai dipendenti.

### Congedo per malattia

In Spagna, se un dipendente si ammala o subisce un incidente personale, ha diritto a ricevere un'indennità di invalidità temporanea per malattia, che ammonta ad almeno il 60% del suo stipendio regolare.

Per le malattie comuni o gli infortuni non professionali vale quanto segue:

Fino a 3 giorni = 0% (I datori di lavoro non sono obbligati a pagare, se non diversamente indicato nel contratto collettivo di lavoro (CBA) o concordato.)

Da 4 a 15 giorni (fino a 12 giorni consecutivi) = 60% (i datori di lavoro sono obbligati a pagare il 60% della base contributiva dei dipendenti.)

Da 16 a 20 giorni (fino a 5 giorni) = 60% pagato dalla previdenza sociale (la previdenza sociale paga il 60% della base contributiva del dipendente, anche se il datore di lavoro effettua il pagamento per conto della previdenza sociale.)

21 giorni o più = 75% pagato dalla previdenza sociale (la previdenza sociale paga il 75% della base contributiva del dipendente, anche se il datore di lavoro effettua il pagamento per conto della previdenza sociale).

È importante notare che quanto sopra è applicabile a meno che il contratto collettivo applicabile non preveda diversamente o non sia in vigore una politica aziendale diversa.

### **Congedo di maternità**

Una lavoratrice incinta in Spagna ha diritto a 16 settimane di congedo di maternità, che non è retribuito. Se il parto è complicato o ci sono parti multipli, il congedo può essere esteso a 18 settimane. Il congedo di maternità è composto da due periodi: un congedo obbligatorio per le prime 6 settimane dopo il parto e un congedo aggiuntivo per le restanti 10 settimane di assenza totale o 20 settimane di assenze di mezza giornata, che può essere fruito fino ad un anno dopo il parto con un preavviso di 15 giorni.

Durante il congedo di maternità, il Fondo di assicurazione sanitaria del sistema di previdenza sociale gestisce e versa l'indennità di maternità. La retribuzione è calcolata come indennità mensile pari al 100% della tariffa base della madre del mese precedente all'inizio del congedo.

In Spagna, tutte le donne incinte hanno diritto all'assistenza sanitaria prima, durante e dopo il parto. Per ricevere i servizi sanitari è necessario recarsi al centro sanitario con la tessera del Sistema Nacional de Salud (Servizio sanitario nazionale).

### **Congedo di paternità**

Il governo spagnolo consente ai padri di usufruire fino a 16 giorni di congedo di paternità retribuito (o fino a 18 settimane in caso di nascite multiple). Nel caso delle coppie dello stesso sesso, entrambi i genitori hanno diritto al congedo retribuito, ma ciascun genitore deve richiedere il rispettivo congedo per poter beneficiare delle prestazioni retribuite.

Per ricevere l'intera indennità di paternità, il padre deve aver versato contributi previdenziali per almeno 180 giorni lavorativi negli ultimi 7 anni o per un totale di 360 giorni nella sua vita professionale. Mentre il governo paga il 100% dell'indennità di paternità, il datore di lavoro è responsabile di alcune tasse relative al pagamento degli stipendi.

## Lutto, trasloco, cura e altri congedi

Il diritto del lavoro spagnolo prevede che ai dipendenti in Spagna possano essere concessi ulteriori tipi di congedo, soggetti ai termini e alle condizioni del loro contratto collettivo e all'accordo del loro datore di lavoro. Questi tipi di congedo includono:

- Fino a due anni di congedo non retribuito per prendersi cura di un nucleo familiare o di un familiare gravemente malato.
- Due giorni di congedo (o quattro giorni se è necessario il viaggio) per prendersi cura di un familiare affetto da malattia grave o infortunio.
- Due settimane aggiuntive di congedo in caso di disabilità di un figlio, di un figlio adottato o di un figlio in affido per le lavoratrici in maternità.
- Due giorni di ferie retribuite (o quattro giorni se è richiesto il viaggio) per la morte di un familiare.
- Un giorno di ferie per un dipendente che si trasferisce in una nuova casa.
- Fino a 15 giorni di congedo per i dipendenti in caso di matrimonio
- Permessi retribuiti per i dipendenti per adempiere a obblighi pubblici o personali, come comparire in tribunale. È necessaria una comunicazione scritta.
- Permessi aggiuntivi per i dipendenti che svolgono attività sindacale o di rappresentanza dei lavoratori, come stabilito dalla legge o dal contratto collettivo.

## Giorni festivi in Spagna

Ci sono due tipi di vacanze in Spagna. Nazionale e regionale. Ecco l'elenco delle festività nazionali nel paese:

- Capodanno – 1 gennaio
- Epifania - 6 gennaio
- Venerdì Santo (ultimo venerdì prima di Pasqua)



- Pasqua
- Festa dei lavoratori - 1 maggio
- Festa dell'Assunzione - 15 agosto
- Giornata ispanica - 12 ottobre
- Ognissanti - 1 novembre
- Giorno della Costituzione – 6 novembre
- Immacolata Concezione - 8 dicembre
- Giorno di Natale - 25 dicembre

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

Il processo di risoluzione differisce a seconda dello specifico contratto di lavoro e contratto collettivo in vigore e dipende dal tipo di contratto e dai motivi della risoluzione.

#### **Periodo di preavviso**

In Spagna, il periodo di preavviso standard è generalmente di 15 giorni. Se un dipendente non fornisce il preavviso, per questo periodo di tempo, il datore di lavoro ha la possibilità di pagare al dipendente un'indennità in sostituzione del preavviso.

#### **Periodo di prova**

In Spagna, la durata dei periodi di prova o di prova è generalmente determinata dai contratti collettivi. Tuttavia, è prassi comune che i periodi di prova durino due mesi e che si estendano fino a sei mesi per i tecnici laureati o i dipendenti con anzianità.

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

L'indennità di fine rapporto è applicabile solo nei casi in cui il datore di lavoro risolve il contratto di lavoro senza preavviso. In tali casi, l'indennità di fine rapporto equivale all'importo che il dipendente avrebbe guadagnato se fosse stato dato il preavviso.

Il datore di lavoro ha la possibilità di concedere il preavviso o di pagare un'indennità sostitutiva del preavviso in caso di risoluzione del contratto di lavoro. È anche possibile combinare entrambe le opzioni scontando un periodo di preavviso seguito dal pagamento di un'indennità per il restante periodo. L'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata sulla base della retribuzione annua percepita dal dipendente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, comprensiva delle indennità legali e contrattuali. Se un datore di lavoro rescinde un contratto, deve rispettare i seguenti requisiti legali:

- Dare comunicazione scritta al lavoratore indicando le ragioni del licenziamento.
- Fornire un compenso pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio, pagabile previa consegna della comunicazione scritta, fino ad un massimo di 12 mensilità.
- La risoluzione del contratto deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di trenta giorni, a decorrere dal momento della comunicazione ufficiale al lavoratore.

Se il licenziamento è ritenuto ingiustificato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità pari a 45 giorni di retribuzione per anno di servizio (per rapporti di lavoro antecedenti al 12 febbraio 2012) e 33 giorni dopo tale data, fino ad un massimo di 42 mensilità di retribuzione.

## **Contatti**

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

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

Telefono 0363 360254