

Mercoledì 29 Aprile 2026
Notizie mercati esteri [1]

Diritto, Lavoro e Fisco in Polonia: Regole, Strategie e Differenze Chiave con l'Italia

La Polonia è oggi uno dei principali mercati di sbocco per l'export italiano e una destinazione stabile degli investimenti diretti delle imprese italiane, con un valore degli IDE pari a circa 7,6 miliardi di euro secondo i dati della Banca Centrale Polacca.
Per molti gruppi italiani, la Polonia rappresenta una piattaforma produttiva e logistica per il mercato europeo, sostenuta da un quadro di incentivi agli investimenti e da fondi UE che rendono competitivo il costo d'insediamento rispetto ad altri Paesi membri.

1. Fisco societario: CIT polacca e confronto sintetico con il sistema italiano

1.1. CIT in Polonia e IRES in Italia

In Polonia, l'imposta sul reddito delle società (CIT) è attualmente applicata con un'aliquota ordinaria del 19% e un'aliquota ridotta del 9% per i piccoli contribuenti e per alcune categorie di imprese che rispettano determinati requisiti.
Il sistema si caratterizza per una struttura relativamente semplice, con imposta unica a livello statale e senza un'imposta regionale aggiuntiva paragonabile all'IRAP italiana.

In Italia, l'IRES colpisce il reddito delle società con un'aliquota ordinaria del 24%; per il periodo d'imposta 2025 è stata inoltre prevista un'aliquota agevolata al 20% ("IRES premiale") per imprese che reinvestono gli utili in determinate tipologie di beni tecnologici e produttivi.

Differenze chiave per un gruppo italiano:

- Aliquota base: Polonia 19% (9% per i piccoli contribuenti) vs Italia 24% (20% solo in casi particolari e temporanei).
- Stratificazione regionale: la Polonia non ha un'imposta regionale sul valore della produzione assimilabile all'IRAP, riducendo la complessità del carico complessivo rispetto al mix IRES+IRAP italiano.
- Semplicità della struttura: il sistema polacco, pur con norme anti?abuso e regole specifiche, si presenta più

lineare sul piano delle aliquote rispetto all'Italia, dove le agevolazioni e i regimi speciali sono numerosi e articolati.

1.2. Zone di investimento e incentivi fiscali: PSI vs incentivi italiani

In Polonia opera la "Polska Strefa Inwestycji" (PSI – Zona Polacca degli Investimenti), che consente di ottenere un'esenzione parziale dalla CIT/PIT per un periodo fino a 10–15 anni, applicabile su tutto il territorio nazionale, con intensità dell'aiuto dipendente dalla regione e dalla dimensione dell'impresa.
Il meccanismo si basa su una decisione di sostegno rilasciata per uno specifico progetto di investimento (nuova fabbrica, ampliamento, centro servizi), con soglie minime di spesa e criteri qualitativi (innovazione, creazione di posti di lavoro, sviluppo regionale).

Differenze con il quadro italiano:
In Italia coesistono diversi regimi agevolativi (es. crediti d'imposta per investimenti nel Mezzogiorno o in beni 4.0, agevolazioni per beni tecnologici che beneficiano dell'IRES premiale, ecc.), con una forte frammentazione normativa.
In Polonia la PSI funge da "sportello unico fiscale" per la maggior parte degli investimenti produttivi di dimensione significativa, rendendo più leggibile il quadro degli incentivi per un gruppo straniero, pur richiedendo una strutturata istruttoria amministrativa.

2. Convenzione Italia–Polonia contro le doppie imposizioni: applicazione pratica

Tra Italia e Polonia è in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito, che disciplina il trattamento fiscale di dividendi, interessi e royalties tra i due Paesi.
Per i gruppi italiani con filiali in Polonia ciò consente, in presenza dei requisiti di sostanza economica e della corretta documentazione, di ridurre l'aliquota della ritenuta alla fonte (withholding tax) su dividendi e altri flussi transfrontalieri.

Punti operativi per le strutture Italia–Polonia:
Coordinare l'applicazione della Convenzione con le norme interne polacche in materia di WHT e *beneficial ownership*, verificando per tempo certificati di residenza fiscale, accordi infragruppo e documentazione di transfer pricing.

3. Avere dipendenti in Polonia: quadro attuale e differenze chiave con l'Italia

3.1. Struttura del costo del lavoro e salario minimo

In Polonia esiste un **salario minimo legale nazionale**: dal 1° gennaio 2026 l'importo minimo mensile per un lavoratore a tempo pieno pari a 4.806 PLN lordi (circa 1.125 EUR), con una soglia minima oraria di 31,40 PLN lordi (circa 7,35 EUR) per i contratti a orario.
Per il datore di lavoro, considerando contributi e oneri, il costo complessivo di un dipendente al salario minimo si aggira intorno a 5.790 PLN al mese, secondo le stime basate sul nuovo livello di retribuzione minima.

I dati Eurostat mostrano che, nonostante la forte crescita recente, **i costi orari del lavoro in Polonia restano significativamente inferiori alla media dell'Unione Europea**: nel 2024 erano quasi la metà della media UE, il che colloca la Polonia tra i Paesi a costo del lavoro relativamente più contenuto.
Per un'impresa italiana questo si traduce in un livello di costo del lavoro strutturalmente più basso rispetto a molte economie dell'Europa occidentale, pur con dinamiche salariali in rapido aumento.

In Italia, al contrario, **non esiste un salario minimo nazionale fissato per legge**: le retribuzioni minime sono determinate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) per ciascun settore, spesso con livelli tabellari che si collocano sensibilmente sopra l'equivalente polacco, soprattutto nelle aree a maggiore specializzazione.

3.2. Regole retributive: minimo legale polacco vs sistema CCNL italiano

Polonia – logica del minimo legale unico
Un unico salario minimo nazionale, aggiornato con decreto del governo, valido per tutti i settori e tutte le qualifiche, al di sotto del quale non è possibile scendere nei contratti individuali.

I contratti collettivi hanno un ruolo, ma molto meno pervasivo rispetto all'Italia: la leva principale è il contratto individuale di lavoro, nel rispetto dei minimi previsti dal Codice del Lavoro e del salario minimo nazionale.

Italia – logica dei minimi per contratto collettivo
L'ordinamento si basa su un'ampia rete di CCNL che fissano minimi retributivi e condizioni di lavoro per ciascun settore, con una copertura di fatto prossima al 100% della forza lavoro privata.
L'articolo 36 della Costituzione impone che la retribuzione sia proporzionata e sufficiente, e i tribunali utilizzano i CCNL come parametro per verificare il rispetto di questo principio.

Conseguenza pratica per un datore di lavoro italiano che assume in Polonia
In Polonia la priorità è garantire il rispetto del minimo legale nazionale e delle norme generali del Codice del Lavoro; in Italia la priorità è assicurare la corretta applicazione del CCNL di settore, con maggiore complessità nella scelta del contratto applicabile e nel monitoraggio degli aggiornamenti retributivi.

3.3. Anzianità di servizio e diritti del lavoratore

Attualmente, in Polonia l'anzianità di servizio – che incide su ferie annuali retribuite e altri diritti – tiene conto non solo dei periodi di lavoro subordinato, ma anche di altri periodi lavorativi documentati, tra cui determinati contratti di natura civile, attività in proprio e taluni periodi di lavoro all'estero.
In pratica, un lavoratore che entra in una società polacca può maturare più rapidamente il diritto alle ferie più lunghe e ad altri benefit, se è in grado di documentare un'esperienza professionale pregressa ampia e diversificata.

Differenza con l'Italia:
In Italia l'anzianità che rileva ai fini retributivi, dei diritti e del TFR è legata soprattutto ai periodi di lavoro subordinato (o ad essi equiparati), mentre altri periodi di attività non sempre sono riconosciuti automaticamente.
In Polonia il datore di lavoro deve invece essere pronto a valutare una documentazione più ampia fin dall'assunzione, con impatto potenziale sui costi del lavoro già nel breve periodo.

3.4. Leve di attrattività del modello polacco per chi assume

Per un'impresa italiana che apre una filiale o un hub operativo in Polonia, il sistema del lavoro polacco presenta alcune **leve di attrattività competitiva** rispetto al contesto italiano, da valutare alla luce del settore e del livello di specializzazione richiesto:

- **Prevedibilità del "pavimento" retributivo:** un unico salario minimo legale, aggiornato periodicamente, permette di stimare con relativa semplicità il costo minimo di ingresso per diverse posizioni operative.
- **Livello medio dei costi del lavoro più contenuto:** le statistiche OCSE e Eurostat indicano che, pur crescendo velocemente, i costi orari del lavoro in Polonia restano nettamente al di sotto della media UE, mentre l'Italia si colloca tra i Paesi con più alto cuneo fiscale sul lavoro.
- **Maggiore spazio per politiche retributive aziendali:** in Polonia il quadro è fortemente incentrato sul contratto individuale nel rispetto di minimi legali, lasciando all'impresa un margine più ampio per modulare salari, premi e benefit in funzione delle esigenze del sito produttivo o del centro servizi.

Allo stesso tempo, la Polonia sta recependo e applicando con rigore le normative UE in materia di **trasparenza retributiva e parità di genere**, imponendo la pubblicazione delle fasce salariali nelle offerte di lavoro e il rispetto di standard antidiscriminatori simili – e per alcuni profili più operativi – a quelli che l'Italia sta progressivamente introducendo.

Conclusioni

Il quadro regolatorio polacco – dal diritto del lavoro al fisco societario, fino alla Convenzione contro le doppie imposizioni – offre oggi alle imprese italiane un contesto operativo competitivo e in evoluzione, da conoscere in modo preciso per poterlo utilizzare al meglio.
La Camera di Commercio Italiana in Polonia resta a disposizione delle aziende interessate a valutare progetti di insediamento o di espansione in Polonia, accompagnandole nell'interpretazione delle norme locali e nel dialogo con i partner istituzionali e privati sul territorio.

(Contributo editoriale a cura della Camera di Commercio e dell'Industria Italiana in Polonia [2])
Ultima modifica: Mercoledì 29 Aprile 2026

Condividi

Reti Sociali

ARGOMENTI

Normativa fiscale e societaria [3]

Source URL: https://www.assocamerestero.it/notizie/diritto-lavoro-fisco-polonia-regole-strategie-differenze-chiave-litalia

Collegamenti
[1] https://www.assocamerestero.it/notizie/%3Ffield_notizia_categoria_tid%3D1122
[2] https://www.assocamerestero.it/ccie/camera-commercio-dellindustria-italiana-polonia
[3] https://www.assocamerestero.it/ricerca-per-argomenti/%3Ftid%3D1310