BE VIETNAM WISE · FARE AFFARI IN VIETNAM

La guida per investitori esteri e vietnamiti

Capitolo 4 di 11

Lavoro, risorse umane e immigrazione

Ogni impresa a capitale estero in Vietnam diventa datore di lavoro entro poche settimane dal rilascio delle licenze, e gran parte degli adempimenti che deve poi affrontare riguarda il lavoro: contratti, buste paga, assicurazioni, permessi di lavoro, regolamento aziendale interno e, prima o poi, una cessazione del rapporto. Questo capitolo illustra le regole in vigore a ottobre 2026, dopo un anno in cui sono stati sostituiti il regime dei permessi di lavoro, l'assicurazione sociale, l'assicurazione contro la disoccupazione, il finanziamento dei sindacati e il decreto sulle sanzioni.

Rivisto il 26 novembre 2026. Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam.
Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale. Aliquote, soglie e procedure cambiano: prima di agire, confermi ogni punto importante con l'autorità competente o con un avvocato abilitato a prestare servizi legali in Vietnam. L'edizione italiana è tradotta dall'edizione inglese; fa fede soltanto il testo vietnamita delle leggi.
Per leggere online, con gli aggiornamenti, i collegamenti e Lawbot: https://bewiseapps.com/fare-affari-in-vietnam/lavoro-risorse-umane-e-immigrazione/
© Be Wise Apps

Indice

4	Presentazione del capitolo
4.1	Contratti di lavoro e periodo di prova
4.2	Orario di lavoro, ferie e festività
4.3	Retribuzioni, salario minimo e buste paga
4.4	Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione
4.5	Permessi di lavoro per il personale estero
4.6	Visti e residenza temporanea
4.7	Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto e licenziamenti per esubero
4.8	Regolamento aziendale interno, sindacati e controversie

Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale. Aliquote, soglie e procedure cambiano: prima di agire, confermi ogni punto importante con l'autorità competente o con un avvocato abilitato a prestare servizi legali in Vietnam. L'edizione italiana è tradotta dall'edizione inglese; fa fede soltanto il testo vietnamita delle leggi.

CAPITOLO 4 DI 11

Lavoro, risorse umane e immigrazione

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

IN SINTESI

Normativa applicabile

- Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 (in vigore dal 1° gennaio 2021) e Decreto n. 145/2020/ND-CP sulle condizioni di lavoro e sui rapporti di lavoro
- Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale (in vigore dal 1° luglio 2025) e Decreto n. 158/2025/ND-CP sull'assicurazione sociale obbligatoria
- Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione (assicurazione contro la disoccupazione; in vigore dal 1° gennaio 2026)
- Decreto n. 219/2025/ND-CP sui lavoratori stranieri in Vietnam (in vigore dal 7 agosto 2025)
- Legge n. 47/2014/QH13 sull'ingresso, l'uscita, il transito e il soggiorno degli stranieri, come modificata dalle Leggi n. 51/2019/QH14 e n. 23/2023/QH15
- Decreto n. 293/2025/ND-CP sui salari minimi regionali (dal 1° gennaio 2026)
- Decreto n. 283/2026/ND-CP sulle sanzioni amministrative in materia di lavoro e di assicurazione sociale (in vigore dal 10 settembre 2026, in sostituzione del Decreto n. 12/2022/ND-CP)

Dati chiave

Salario minimo regionale, Regione I (2026)	**5.310.000 VND al mese**
Contributi assicurativi a carico del datore di lavoro	**21,5% della retribuzione assicurata (più il 2% di contributo sindacale)**

Con chi avrà a che fare

- Ministero degli Affari interni: politiche in materia di lavoro, salari, occupazione, lavoratori stranieri e rapporti di lavoro (nel 2025 ha assorbito le funzioni in materia di lavoro dell'ex Ministero del Lavoro, degli Invalidi e degli Affari sociali)
- Comitati popolari provinciali e Dipartimenti provinciali degli Affari interni: permessi di lavoro, registrazione del regolamento aziendale interno, comunicazioni di esubero, comunicazioni del lavoro straordinario, mediatori del lavoro e ispezioni
- Previdenza sociale del Vietnam e i suoi uffici provinciali: iscrizione, riscossione dei contributi per l'assicurazione sociale, l'assicurazione sanitaria e l'assicurazione contro la disoccupazione, e prestazioni
- Dipartimento dell'immigrazione (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) del Ministero della Pubblica sicurezza e sezioni immigrazione della polizia provinciale: visti, carte di soggiorno temporaneo e registrazione della residenza
- Confederazione generale del lavoro del Vietnam e le sue federazioni provinciali: sindacati di base e contributo sindacale del 2%

Cosa è cambiato nel 2025–2026

- Il 7 agosto 2025 il Decreto n. 219/2025/ND-CP ha sostituito il Decreto n. 152/2020/ND-CP: un'unica domanda combinata di permesso di lavoro, rilasciato dal Comitato popolare provinciale, con cinque giorni di pubblicità dell'offerta a livello locale.
- La Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale è entrata in vigore il 1° luglio 2025 e la Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione,

Contributi assicurativi a carico del dipendente	**10,5% della retribuzione assicurata**
Massimale della retribuzione assicurata (dal 1° luglio 2026)	**50.600.000 VND al mese**
Durata massima del contratto a tempo determinato	**36 mesi**
Permesso di lavoro	**Fino a 2 anni, rinnovabile una volta**
Ferie annuali	**12 giorni lavorativi, più 1 ogni 5 anni**
Indennità di fine rapporto / indennità per perdita del lavoro	**Mezza mensilità / una mensilità per anno**

che disciplina l'assicurazione contro la disoccupazione, il 1° gennaio 2026.

- Il Decreto n. 293/2025/ND-CP ha aumentato i salari minimi regionali dal 1° gennaio 2026, e il Decreto n. 161/2026/ND-CP ha aumentato la retribuzione di base, e con essa il massimale assicurativo, dal 1° luglio 2026.
- Dal 10 settembre 2026 il Decreto n. 283/2026/ND-CP ha sostituito il Decreto n. 12/2022/ND-CP quale decreto sulle sanzioni in materia di lavoro e di assicurazione sociale.
- I contratti di lavoro elettronici sono divenuti disponibili ai sensi del Decreto n. 337/2025/ND-CP, e dal 1° luglio 2026 il 24 novembre è divenuto festività retribuita ai sensi della Risoluzione n. 28/2026/QH16.
- Nel 2025 l'amministrazione del lavoro è passata al Ministero degli Affari interni e ai Dipartimenti provinciali degli Affari interni; le guide meno recenti fanno ancora riferimento al MOLISA e ai DOLISA.

A chi si rivolge questo capitolo. Ogni datore di lavoro in Vietnam, a capitale estero o nazionale, e sia esso una società, una filiale o un ufficio di rappresentanza, che assuma dipendenti con contratto di lavoro. I dipendenti stranieri necessitano inoltre di un permesso di lavoro o di un'esenzione confermata, nonché di un visto o di una carta di soggiorno temporaneo; l'assicurazione sociale e l'iscrizione al sindacato si estendono anche a loro a condizioni modificate.

Perché il diritto del lavoro conta fin dall'inizio

Il diritto del lavoro vietnamita è protettivo, scritto e applicato attraverso i documenti. Ci si attende che il datore di lavoro disponga di un contratto di lavoro scritto per ogni dipendente, di un regolamento aziendale interno registrato una volta raggiunti dieci o più dipendenti, di scale retributive e di un sistema di buste paga resi noti al personale, delle denunce assicurative mensili e, per ogni dipendente straniero, di un permesso di lavoro o di un'esenzione confermata prima che la persona inizi a lavorare. Gli ispettori del lavoro e la Previdenza sociale del Vietnam controllano questi documenti e, in caso di controversia, il giudice del lavoro li interpreta in modo rigoroso. Gran parte del costo degli errori emerge tardi: il datore di lavoro che ha omesso la procedura per un licenziamento, o ha lasciato scadere un permesso di lavoro, di solito scopre il problema quando cerca di porre fine al rapporto.

La norma fondamentale è il Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, in vigore dal 1° gennaio 2021, attuato dal Decreto n. 145/2020/ND-CP. Intorno a esso si collocano la Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale (dal 1° luglio 2025), la Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione, che disciplina l'assicurazione

contro la disoccupazione (dal 1° gennaio 2026), la Legge n. 50/2024/QH15 sui sindacati (dal 1° luglio 2025), il Decreto n. 219/2025/ND-CP sui lavoratori stranieri (dal 7 agosto 2025) e la Legge sull'ingresso, l'uscita, il transito e il soggiorno degli stranieri. Nel 2025 sono cambiate anche le istituzioni: la politica del lavoro è passata al Ministero degli Affari interni e i Dipartimenti provinciali degli Affari interni hanno assunto le funzioni degli ex Dipartimenti del Lavoro, degli Invalidi e degli Affari sociali.

L'assunzione: contratti, periodo di prova e settimana lavorativa

Qualsiasi accordo in base al quale una persona svolge un lavoro retribuito sotto la direzione di un datore di lavoro è un contratto di lavoro, comunque le parti lo denominino. I contratti sono a tempo indeterminato oppure a tempo determinato per un massimo di 36 mesi; due contratti a tempo determinato consecutivi costituiscono di norma il limite prima che il rapporto diventi a tempo indeterminato, sebbene il contratto di un dipendente straniero possa essere rinnovato più volte ma non possa mai durare oltre il permesso di lavoro. Il periodo di prova dura fino a 180 giorni per i dirigenti d'impresa e per periodi più brevi per gli altri ruoli, con una retribuzione non inferiore all'85% di quella concordata. I contratti possono ora essere conclusi in forma elettronica. Tutto ciò è trattato in Contratti di lavoro e periodo di prova, che esamina anche i distacchi, gli accordi di prestazione di servizi e la somministrazione di lavoro.

L'orario normale è limitato a 8 ore al giorno e 48 alla settimana. Il lavoro straordinario è limitato a 40 ore al mese e 200 all'anno, o 300 nei settori elencati, ed è retribuito al 150%, 200% o 300% della tariffa normale. Le ferie annuali partono da 12 giorni lavorativi e il calendario delle festività arriva ora a 12 giorni retribuiti per i dipendenti vietnamiti, dopo l'aggiunta della Giornata della cultura vietnamita dal 1° luglio 2026. L'indennità di malattia e di maternità è a carico dell'assicurazione sociale e non del datore di lavoro. Si veda Orario di lavoro, ferie e festività.

La retribuzione: salari minimi, buste paga e assicurazioni

Il Decreto n. 293/2025/ND-CP fissa quattro salari minimi regionali dal 1° gennaio 2026, da 5.310.000 VND al mese nella Regione I a 3.700.000 VND nella Regione IV, e il Ministero degli Affari interni ha proposto un ulteriore aumento dal 2027. Le retribuzioni devono essere indicate e pagate in dong vietnamiti, salvo che un dipendente straniero può essere pagato in valuta estera; la busta paga è obbligatoria; la 13ª mensilità è consuetudinaria ma non prevista dalla legge. Retribuzioni, salario minimo e buste paga illustra le regole e sviluppa il calcolo dal lordo al costo per il datore di lavoro di due dipendenti.

Oltre alla retribuzione, il datore di lavoro versa il 17,5% della retribuzione assicurata per l'assicurazione sociale, il 3% per l'assicurazione sanitaria e l'1% per l'assicurazione contro la disoccupazione, e trattiene il 10,5% al dipendente; l'assicurazione sociale e quella sanitaria sono soggette a un massimale pari a 20 volte il livello di riferimento, ossia 50.600.000 VND al mese dal 1° luglio 2026. I dipendenti stranieri con contratti di 12 mesi o più contribuiscono all'assicurazione sociale e a quella sanitaria, ma non all'assicurazione contro la disoccupazione. Ogni impresa versa inoltre un contributo sindacale pari al 2% del monte retribuzioni assicurate, che esista o meno un sindacato. Si veda Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione. L'imposta sui redditi da lavoro è trattata in Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati.

L’impiego di personale straniero

Lo straniero che lavora in Vietnam necessita di un permesso di lavoro, salvo che si applichi un’esenzione. Ai sensi del Decreto n. 219/2025/ND-CP, i permessi sono rilasciati dal Comitato popolare provinciale, la precedente approvazione preventiva del fabbisogno di manodopera straniera del datore di lavoro è stata assorbita in un’unica domanda, la posizione deve prima essere pubblicizzata ai candidati vietnamiti per cinque giorni e l’autorità decide entro dieci giorni lavorativi dalla presentazione della pratica completa. I permessi durano fino a due anni e possono essere rinnovati una volta. Tra gli esenti figurano i soggetti che conferiscono capitale per almeno 3 miliardi di VND, i dipendenti trasferiti all’interno del gruppo e le persone che lavorano meno di 90 giorni all’anno. Si veda Permessi di lavoro per il personale straniero.

L’autorizzazione al lavoro e l’immigrazione sono distinte. Lo straniero necessita anche del visto appropriato: LD1 o LD2 per i dipendenti, da DT1 a DT4 per gli investitori, graduati in base al capitale, DN1 o DN2 per i visitatori d’affari, NN per i capi degli uffici di rappresentanza e, nella maggior parte dei casi, di una carta di soggiorno temporaneo fino a due anni per i dipendenti, o fino a dieci per i maggiori investitori. I familiari a carico seguono con visti e carte TT. La sequenza è importante, perché la carta di soggiorno di un dipendente viene rilasciata sulla base del permesso di lavoro. Si veda Visti e soggiorno temporaneo. Si ricordi inoltre che almeno un rappresentante legale deve risiedere in Vietnam (Rappresentante legale e governance).

La cessazione del rapporto e la dimensione collettiva

Il datore di lavoro può risolvere unilateralmente il contratto solo per i motivi elencati all’articolo 36 del Codice del lavoro, con un preavviso di 3, 30, 45 o, per determinate professioni, 120 giorni; può licenziare per motivi disciplinari solo per le inadempienze elencate all’articolo 125, dopo una riunione disciplinare formale; e può procedere a licenziamenti per esubero dovuti a ristrutturazione o a motivi economici solo dopo aver predisposto un piano di utilizzo della manodopera, consultato l’organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e dato comunicazione all’autorità provinciale con 30 giorni di anticipo. L’indennità di fine rapporto è pari a mezza mensilità per anno di servizio e l’indennità per perdita del lavoro a una mensilità per anno, con un minimo di due mensilità, in entrambi i casi per i periodi non coperti dall’assicurazione contro la disoccupazione. La cessazione illegittima comporta la reintegrazione, il pagamento delle retribuzioni arretrate e almeno due mensilità. Si veda Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto ed esuberi.

L’ultimo tassello è il diritto collettivo del lavoro: il regolamento aziendale interno, da registrare una volta che l’organico raggiunge dieci dipendenti; il dialogo periodico sul luogo di lavoro; i contratti collettivi di lavoro; i sindacati di base affiliati alla Confederazione generale del lavoro del Vietnam, ai quali ora possono iscriversi anche i dipendenti stranieri; e la scala di risoluzione delle controversie, che va dal mediatore del lavoro al collegio arbitrale del lavoro e al tribunale. Le sanzioni sono ora stabilite dal Decreto n. 283/2026/ND-CP, in vigore dal 10 settembre 2026, con ammende per le organizzazioni pari al doppio degli importi previsti per le persone fisiche. Si veda Regolamento aziendale interno, sindacati e controversie e, per le controversie commerciali, il capitolo 9.

Come utilizzare questo capitolo

Il nuovo datore di lavoro dovrebbe leggere le sezioni nell'ordine, in parallelo con gli adempimenti successivi al rilascio delle licenze descritti in Calendario degli adempimenti dopo il rilascio delle licenze, che colloca le dichiarazioni in materia di lavoro, l'iscrizione assicurativa e il contributo sindacale nel calendario del primo anno della società. L'investitore che intenda trasferire dirigenti dovrebbe iniziare dalle sezioni sui permessi di lavoro e sui visti contestualmente alla registrazione dell'investimento (Il certificato di registrazione dell'investimento), perché i titoli di studio e i documenti attestanti l'esperienza, da legalizzare, sono quelli che richiedono più tempo per essere raccolti. Ogni sezione si chiude con le relative FAQ, le fonti ufficiali e una domanda da sottoporre a Lawbot con i fatti specifici del lettore. Gli esempi pratici sono illustrativi; le cifre che vi compaiono non sono quotazioni e le regole dovrebbero essere verificate sul testo vigente prima di prendere una decisione.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 13 a 27, 33, 34, da 52 a 58 e 151; Decreto n. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministero degli Affari interni (lavoro, occupazione e piattaforma nazionale dei contratti di lavoro elettronici) — https://moha.gov.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 337/2025/ND-CP sui contratti di lavoro elettronici — https://chinhphu.vn
- Previdenza sociale del Vietnam (iscrizione dei dipendenti) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Direzione generale delle imposte (ritenute dell'imposta sul reddito delle persone fisiche) — https://gdt.gov.vn
- Confederazione generale del lavoro del Vietnam (contributo sindacale) — https://congdoanvn.org.vn
- Decreto n. 393/2026/ND-CP sui lavoratori stranieri in Vietnam (testo del decreto, LawPlayer) — https://lawplayer.com/vn/act/vn-congbao-470855
- Portale del governo provinciale di Hung Yen: Decreto n. 393/2026/ND-CP, date di emanazione e di entrata in vigore e sostituzione del Decreto n. 219/2025/ND-CP — https://hungyen.gov.vn/quy-dinh-ve-nguoi-lao-dong-nuoc-ngoai-lam-viec-tai-viet-nam-c287882.html
- Portale nazionale dei servizi pubblici (domande online di permesso di lavoro e di certificato del casellario giudiziale) — https://dichvucong.gov.vn
- Dipartimento dell'immigrazione, Ministero della Pubblica sicurezza — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministero della Pubblica sicurezza — https://bocongan.gov.vn

Contratti di lavoro e periodo di prova: tipi di contratto, contenuto obbligatorio, contratti elettronici, prova, dipendenti stranieri, distacchi e somministrazione di lavoro

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- Qualsiasi accordo per un lavoro retribuito sotto la direzione e la supervisione di un datore di lavoro è un contratto di lavoro, comunque le parti lo denominino (articolo 13 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14).
- Il contratto è a tempo indeterminato oppure a tempo determinato per un massimo di 36 mesi; dopo due contratti a tempo determinato consecutivi il successivo deve essere a tempo indeterminato, salvo per i dipendenti stranieri e negli altri casi elencati (articolo 20).
- Il contratto deve essere redatto per iscritto (in forma orale solo per lavori di durata inferiore a un mese) e deve disciplinare le materie elencate all'articolo 21; dal 1° gennaio 2026 può essere concluso in forma elettronica ai sensi del Decreto n. 337/2025/ND-CP.
- Il periodo di prova non può superare 180 giorni per i dirigenti d'impresa, 60 giorni per i ruoli che richiedono un diploma di college o un titolo superiore, 30 giorni per i ruoli intermedi e tecnici e 6 giorni lavorativi negli altri casi, e la retribuzione durante la prova deve essere almeno pari all'85% di quella concordata (articoli da 24 a 27).
- Il contratto di un dipendente straniero non può durare oltre il permesso di lavoro e cessa se il permesso scade (articoli 151 e 34); un dipendente trasferito all'interno del gruppo può invece lavorare sulla base di una lettera di incarico (articolo 7 del Decreto n. 219/2025/ND-CP).

Il quadro normativo e che cosa costituisce un contratto di lavoro

Le norme sul rapporto individuale di lavoro si trovano nel capo III del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, in vigore dal 1° gennaio 2021, e nel Decreto n. 145/2020/ND-CP, che disciplina nel dettaglio le condizioni di lavoro e i rapporti di lavoro. Le politiche provengono ora dal Ministero degli Affari interni e l'applicazione è affidata ai Dipartimenti provinciali degli Affari interni e agli ispettori del lavoro. Il Codice si applica a ogni datore di lavoro in Vietnam, comprese le filiali e gli uffici di rappresentanza, e a ogni dipendente, vietnamita o straniero.

L'articolo 13 definisce il contratto di lavoro in base alla sostanza. Un accordo tra un dipendente e un datore di lavoro avente a oggetto un lavoro retribuito, la retribuzione, le condizioni di lavoro e i diritti e obblighi di ciascuna parte è un contratto di lavoro, e lo è anche qualsiasi accordo con un'altra denominazione, come un contratto di servizi, di consulenza o di collaborazione, che preveda un lavoro retribuito, una retribuzione e la direzione e supervisione di una parte. Il cosiddetto consulente che lavora

con orari fissi in ufficio, riferisce a un responsabile ed è pagato mensilmente è un dipendente, con le conseguenti regole in materia di assicurazione sociale, ritenute fiscali e cessazione del rapporto. L'errata qualificazione è uno dei rilievi più frequenti nelle ispezioni del lavoro e nelle verifiche dell'assicurazione sociale, e incide anche sull'imposta sui contraenti esteri e sul rischio di stabile organizzazione, trattati nella FAQ 59 e in Imposta sui contraenti esteri e convenzioni fiscali.

Due tipi di contratto e la regola dei due contratti

L'articolo 20 riconosce soltanto due tipi. Il **contratto a tempo indeterminato** non ha una data di scadenza e prosegue finché non viene risolto per un motivo consentito dal Codice. Il **contratto a tempo determinato** ha una durata non superiore a 36 mesi dalla data di efficacia. Il contratto stagionale o per un compito specifico di durata inferiore a 12 mesi previsto dal Codice del 2012 è stato abolito; un incarico breve è semplicemente un contratto a tempo determinato di breve durata.

L'articolo 20, comma 2, disciplina il rinnovo. Se il dipendente continua a lavorare dopo la scadenza di un contratto a tempo determinato, le parti devono sottoscrivere un nuovo contratto entro 30 giorni; fino ad allora si applicano le condizioni precedenti e, se non lo sottoscrivono entro tale termine, il contratto scaduto diventa un contratto a tempo indeterminato. Le parti possono sottoscrivere un solo ulteriore contratto a tempo determinato; se il dipendente continua poi a lavorare, il contratto successivo deve essere a tempo indeterminato. La regola non si applica alla persona assunta come direttore di un'impresa con capitale statale, ai dipendenti che hanno superato l'età pensionabile (articolo 149), ai dipendenti stranieri (articolo 151, comma 2) e a taluni dirigenti sindacali il cui mandato è in corso (articolo 177, comma 4). Lo schema abituale per un dipendente vietnamita è quindi: periodo di prova, un primo contratto a tempo determinato, un secondo, poi un contratto a tempo indeterminato; le interruzioni o le riassunzioni tramite una società collegata per spezzare la catena non vengono considerate.

Il contratto a tempo indeterminato può essere risolto per gli stessi motivi di cui all'articolo 36 previsti per il contratto a tempo determinato, con un preavviso di 45 giorni anziché di 30 o 3; si veda Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto ed esuberi.

Forma, lingua e contratti elettronici

L'articolo 14 richiede un contratto scritto in due esemplari, uno per ciascuna parte. Il contratto orale è consentito solo per lavori di durata inferiore a un mese, con limitate eccezioni. Il contratto concluso con mezzi elettronici sotto forma di messaggio di dati ha lo stesso valore di un contratto scritto.

I contratti elettronici hanno ora un proprio regime. Il Decreto n. 337/2025/ND-CP del 24 dicembre 2025, in vigore dal 1º gennaio 2026, stabilisce le condizioni tecniche: le parti devono essere identificate (con la carta d'identità del cittadino o un account di identificazione elettronica di livello 2 per i dipendenti vietnamiti; con il passaporto e la prova di un visto valido o di un'esenzione dal visto per gli stranieri), firmare con firma digitale e avvalersi di un fornitore autorizzato di servizi di contratti elettronici, che deve trasmettere ogni contratto firmato alla piattaforma nazionale dei contratti di lavoro elettronici gestita dal Ministero degli Affari interni entro 24 ore. La piattaforma doveva essere operativa entro il 1º luglio 2026. La contrattazione elettronica è facoltativa e i contratti cartacei restano validi; il datore di lavoro che la adotta dovrebbe conservare copie proprie facilmente reperibili.

Il Codice del lavoro non prescrive la lingua del contratto. I contratti con dipendenti vietnamiti sono redatti in vietnamita; i contratti con dipendenti stranieri sono di solito bilingui. Le parti possono concordare quale versione prevalga, ma le autorità e i tribunali lavorano sul testo vietnamita, che merita quindi la stessa cura di quello inglese.

Che cosa deve contenere il contratto

L'articolo 21 elenca il contenuto obbligatorio: denominazione e indirizzo del datore di lavoro e nome e qualifica della persona che firma per suo conto; nome e cognome, data di nascita, sesso, residenza e numero del documento d'identità del dipendente; mansione e luogo di lavoro; durata; retribuzione per la mansione o la qualifica, forma e tempi di pagamento, indennità e altre integrazioni; regime delle promozioni e degli aumenti retributivi; orario di lavoro e periodi di riposo; dispositivi di protezione individuale; assicurazione sociale, assicurazione sanitaria e assicurazione contro la disoccupazione; formazione e sviluppo delle competenze. L'articolo 21, comma 2, consente un accordo sulla tutela dei segreti commerciali e tecnologici, e sul rimedio in caso di violazione, nel contratto o in un documento separato.

Due aspetti creano più problemi di qualsiasi altro. Il primo è la retribuzione: il contratto dovrebbe indicare la retribuzione per la posizione, ciascuna indennità separatamente e se si tratti di un importo fisso corrisposto con la retribuzione, perché tale ripartizione determina la retribuzione su cui si versa l'assicurazione sociale (Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione). Il secondo è il patto di non concorrenza. Il Codice consente obblighi di riservatezza ma tace sui vincoli successivi alla cessazione del rapporto; una clausola che impedisce a un ex dipendente di lavorare per un concorrente è generalmente considerata di difficile esecuzione ed è vista con sospetto dai giudici del lavoro come restrizione del diritto al lavoro. I datori di lavoro si affidano invece alla riservatezza, alla dispensa dal servizio durante il periodo di preavviso (garden leave) e alla tutela dei segreti commerciali ai sensi della Legge sulla proprietà intellettuale (capitolo 7).

Assumere un dipendente: dall'offerta alla prima busta paga

1. **Definire la posizione e la struttura retributiva**
   Stabilire la mansione, il luogo di lavoro, la retribuzione e ciascuna indennità, e verificarli rispetto al salario minimo regionale e alla scala retributiva pubblicata (articolo 93).

2. **Verificare il diritto al lavoro**
   Per un dipendente straniero, ottenere il permesso di lavoro o la conferma dell'esenzione prima della data di inizio (articolo 151; Decreto n. 219/2025/ND-CP). Si veda Permessi di lavoro per il personale straniero.

3. **Concordare l'eventuale periodo di prova**
   Un contratto di prova separato o una clausola nel contratto di lavoro, entro il limite massimo dell'articolo 25 e con una retribuzione non inferiore all'85%.

4. **Sottoscrivere il contratto di lavoro**
   Per iscritto o in forma elettronica, con il contenuto di cui all'articolo 21; per un dipendente straniero, con scadenza non successiva a quella del permesso di lavoro.

5 **Iscrivere il dipendente all'assicurazione**

Presentare alla Previdenza sociale del Vietnam l'iscrizione all'assicurazione sociale, all'assicurazione sanitaria e, per i dipendenti vietnamiti, all'assicurazione contro la disoccupazione entro 30 giorni dal momento in cui il dipendente diventa soggetto all'assicurazione obbligatoria (articolo 28 della Legge n. 41/2024/QH15), e iniziare a versare i contributi mensili.

6 **Effettuare la registrazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche**

Ottenere o confermare il codice fiscale del dipendente e registrare gli eventuali familiari a carico ai fini delle deduzioni per carichi di famiglia. Si veda Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati.

7 **Aggiornare le dichiarazioni in materia di lavoro**

Registrare l'assunzione nelle dichiarazioni sull'utilizzo della manodopera e nelle relazioni periodiche sul lavoro prescritte dal Decreto n. 145/2020/ND-CP.

8 **Consegnare il regolamento interno ed elaborare la prima busta paga**

Consegnare al dipendente il regolamento aziendale interno e l'eventuale regolamento sui premi, e rilasciare una busta paga con il primo pagamento della retribuzione (articolo 95, comma 3).

Il periodo di prova

Gli articoli da 24 a 27 disciplinano il periodo di prova. Il datore di lavoro e il dipendente possono concordare il periodo di prova nel contratto di lavoro o in un contratto di prova separato, ma per un contratto di durata inferiore a un mese non è previsto alcun periodo di prova. La prova può essere concordata una sola volta per ciascuna mansione e la sua durata dipende dal ruolo ai sensi dell'articolo 25: fino a 180 giorni per un dirigente d'impresa come definito dalla Legge sulle imprese (ad esempio un direttore generale o un suo vice) o dalla normativa sul capitale statale; fino a 60 giorni per una posizione che richiede una qualifica professionale di livello college o superiore; fino a 30 giorni per una posizione che richiede qualifiche di livello intermedio, o per operai tecnici e personale professionale; e fino a 6 giorni lavorativi per qualsiasi altro lavoro.

Ai sensi dell'articolo 26, la retribuzione durante la prova è concordata dalle parti ma non può essere inferiore all'85% della retribuzione per la mansione. Ai sensi dell'articolo 27, al termine della prova il datore di lavoro deve comunicarne l'esito. Se l'esito è positivo, il contratto di lavoro prosegue o, dopo un contratto di prova separato, deve essere sottoscritto; in caso contrario, la prova si conclude. Durante la prova ciascuna parte può recedere senza preavviso e senza indennizzo.

L'assicurazione segue la forma prescelta. Il Decreto n. 158/2025/ND-CP esclude dall'assicurazione sociale obbligatoria i dipendenti che lavorano con un contratto di prova; quando la prova è prevista nel contratto di lavoro, secondo l'interpretazione corrente i contributi sono dovuti fin dall'inizio. L'imposta sul reddito delle persone fisiche viene trattenuta anche sulla retribuzione del periodo di prova; le regole sulle ritenute per i dipendenti privi di un contratto di lavoro di tre mesi o più differiscono da quelle per i dipendenti ordinari e sono descritte in Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati.

I contratti con dipendenti stranieri

Il dipendente straniero deve avere almeno 18 anni, piena capacità civile, le qualifiche, le competenze e l'esperienza necessarie per la mansione, un certificato medico e nessuna condanna penale in corso di esecuzione, e deve essere titolare di un permesso di lavoro o di un'esenzione confermata (articolo 151, comma 1). Il datore di lavoro deve sottoscrivere un contratto di lavoro scritto prima che la persona inizi a lavorare. Ai sensi dell'articolo 151, comma 2, la durata del contratto non può superare quella del permesso di lavoro e la regola dei due contratti non si applica, sicché un dipendente straniero può essere assunto con una successione di contratti a tempo determinato, ciascuno corrispondente a un permesso o a un rinnovo. L'articolo 34 annovera la scadenza del permesso di lavoro tra gli eventi che determinano la cessazione del contratto.

Per il resto il contratto è disciplinato integralmente dal Codice del lavoro. Una clausola di scelta di una legge straniera o di un foro straniero non elimina le tutele del Codice per il lavoro svolto in Vietnam. Per un dipendente straniero la retribuzione può essere indicata e pagata in valuta estera (articolo 95, comma 2); le conseguenze fiscali, assicurative e valutarie sono illustrate in Retribuzioni, salario minimo e buste paga. Il rappresentante legale straniero necessita sia dell'autorizzazione al lavoro sia delle soluzioni di soggiorno descritte in Rappresentante legale e governance.

Distacchi, accordi di prestazione di servizi e somministrazione di lavoro

Dipendenti trasferiti all'interno del gruppo. Il dirigente, quadro direttivo, esperto od operaio tecnico trasferito per un periodo limitato all'interno di un'impresa estera che ha una presenza commerciale in Vietnam, in uno degli undici settori di servizi dell'elenco degli impegni del Vietnam presso l'OMC, e che sia stato alle dipendenze di tale impresa estera per almeno 12 mesi consecutivi prima del trasferimento, è esente dall'obbligo del permesso di lavoro (articolo 7 del Decreto n. 219/2025/ND-CP). Tale lavoratore distaccato opera sulla base di una lettera di incarico del datore di lavoro d'origine e non deve sottoscrivere un contratto di lavoro vietnamita; la Legge n. 41/2024/QH15 esenta inoltre i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo dall'assicurazione sociale obbligatoria. I riaddebiti dei costi retributivi in base all'accordo di distacco infragruppo hanno conseguenze fiscali (Prezzi di trasferimento).

Accordi di prestazione di servizi. La società estera che presta servizi in Vietnam tramite il proprio personale, anziché distaccarlo presso la società vietnamita, è soggetta all'imposta sui contraenti esteri e rischia di configurare una stabile organizzazione se il suo personale vi rimane a lungo o conclude contratti. Il suo personale necessita comunque di permessi di lavoro o di esenzioni.

Somministrazione di lavoro. La fornitura di lavoratori che operano sotto la direzione di un cliente è un'attività distinta, soggetta a licenza ai sensi degli articoli da 52 a 58 del Codice e del Decreto n. 145/2020/ND-CP. Si tratta di un settore di attività soggetto a condizioni: il somministratore necessita di una licenza e di un deposito bancario, può somministrare lavoratori solo per le mansioni incluse nell'elenco del Governo e per non più di 12 mesi per incarico, e il lavoratore somministrato non può essere retribuito meno dei dipendenti del cliente che svolgono lo stesso lavoro. Per gli investitori esteri è inoltre un settore soggetto a condizioni di accesso al mercato, per cui va verificata la posizione ai sensi dell'allegato I del Decreto n. 96/2026/ND-CP (Accesso al mercato per gli investitori esteri).

Tipi di contratto, periodo di prova e numeri che li regolano

Voce	Regola	Fonte
Contratto a tempo indeterminato	Nessuna scadenza; cessa solo per un motivo previsto dal Codice	Codice del lavoro, art. 20, comma 1, lettera a)
Contratto a tempo determinato	Fino a 36 mesi	Art. 20, comma 1, lettera b)
Rinnovo	Nuovo contratto entro 30 giorni dalla scadenza, altrimenti diventa a tempo indeterminato; un solo ulteriore contratto a tempo determinato, poi a tempo indeterminato	Art. 20, comma 2
Eccezioni alla regola dei due contratti	Dipendenti stranieri; dipendenti oltre l'età pensionabile; direttori di imprese con capitale statale; alcuni dirigenti sindacali	Artt. 20, comma 2, 149, 151, comma 2, 177, comma 4
Forma	Scritta, in due esemplari; orale solo per lavori inferiori a un mese (con eccezioni); contratti elettronici validi	Art. 14; Decreto n. 337/2025/ND-CP
Prova: dirigenti d'impresa	Fino a 180 giorni	Art. 25, comma 1
Prova: diploma di college o titolo superiore	Fino a 60 giorni	Art. 25, comma 2
Prova: livello intermedio, operai tecnici, personale professionale	Fino a 30 giorni	Art. 25, comma 3
Prova: altri lavori	Fino a 6 giorni lavorativi	Art. 25, comma 4
Retribuzione durante la prova	Almeno l'85% della retribuzione per la mansione	Art. 26
Durata del contratto del dipendente straniero	Non oltre il permesso di lavoro	Art. 151, comma 2
Incarico di somministrazione di lavoro	Fino a 12 mesi, solo mansioni elencate, licenza e deposito	Artt. da 52 a 58; Decreto n. 145/2020/ ND-CP

ESEMPIO PRATICO

Assunzione di una responsabile finanziaria e accoglienza di un ingegnere distaccato a Ho Chi Minh City

Una società di software a capitale giapponese appena autorizzata a Ho Chi Minh City (Regione I) assume una responsabile finanziaria vietnamita e riceve un ingegnere giapponese dalla capogruppo. Le cifre sono illustrative e non tengono conto di tutte le regole che possono applicarsi a un determinato datore di lavoro.

Responsabile finanziaria: offerta	Retribuzione lorda di 45.000.000 VND al mese: retribuzione per la posizione di 40.000.000 VND più un'indennità di responsabilità fissa di 5.000.000 VND. Entrambi sono importi mensili fissi ed entrambi rientrano nella retribuzione assicurata.
Il periodo di prova	Il ruolo richiede una laurea, quindi il massimo è di 60 giorni; la responsabile non è un dirigente d'impresa ai sensi della Legge sulle imprese, per cui i 180 giorni non sono applicabili. Clausola di prova nel contratto di lavoro: 60 giorni all'85%, ossia 38.250.000 VND al mese.
Primo contratto	Contratto a tempo determinato di 24 mesi dal 1° marzo 2026, firmato in forma elettronica tramite un fornitore autorizzato collegato alla piattaforma nazionale. Iscrizione assicurativa presentata il 20 marzo, entro il termine di 30 giorni.
Secondo contratto	Alla scadenza del 28 febbraio 2028 la società offre un ulteriore contratto a tempo determinato di 24 mesi, sottoscritto il 10 marzo 2028, entro i 30 giorni. È l'ultimo contratto a tempo determinato disponibile: se la dipendente prosegue dopo febbraio 2030, il contratto successivo deve essere a tempo indeterminato.
Ingegnere: posizione	Dipendente della capogruppo a Tokyo da quattro anni, trasferito per 18 mesi alla controllata vietnamita, che opera in un settore di servizi informatici incluso negli impegni presso l'OMC. È qualificabile come dipendente trasferito all'interno del gruppo.
Ingegnere: documenti	Lettera di incarico della capogruppo; conferma dell'esenzione dal permesso di lavoro da parte dell'autorità provinciale (decisa entro 5 giorni lavorativi dalla pratica completa); visto LD1 e carta di soggiorno temporaneo. Non è richiesto un contratto di lavoro vietnamita ed egli è escluso dall'assicurazione sociale obbligatoria.
Ingegnere: riaddebito dei costi	La controllata rimborsa la capogruppo in base a un accordo di distacco e trattiene l'imposta vietnamita sul reddito delle persone fisiche sui suoi redditi di lavoro dipendente.

Se l'ingegnere fosse stato assunto direttamente, avrebbe avuto bisogno di un permesso di lavoro, di un contratto non più lungo del permesso e, con una durata di 12 mesi o più, dell'assicurazione sociale e sanitaria.

Le domande dei datori di lavoro su contratti e periodo di prova

Posso assumere una persona come consulente autonomo per evitare l'assicurazione sociale?

No, se la persona lavora in sostanza sotto la Sua direzione dietro retribuzione. L'articolo 13 del Codice del lavoro considera un simile accordo un contratto di lavoro, qualunque ne sia la denominazione, per cui si applicano l'assicurazione sociale, la ritenuta dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e le regole sulla cessazione del rapporto. I servizi indipendenti, prestati senza supervisione e fatturati, sono un'altra cosa.

Quanti contratti a tempo determinato posso stipulare con un dipendente vietnamita?

Due consecutivi. Ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del Codice del lavoro, le parti possono sottoscrivere un solo ulteriore contratto a tempo determinato dopo il primo; se il dipendente continua a lavorare dopo la scadenza del secondo, il contratto successivo deve essere a tempo indeterminato. Anche il contratto non rinnovato entro 30 giorni dalla scadenza mentre il dipendente continua a lavorare diventa a tempo indeterminato.

Il periodo di prova per un'assunzione di alto livello può durare sei mesi?

Solo per un dirigente d'impresa come definito dalla Legge sulle imprese, ad esempio un direttore generale, o dalla normativa sul capitale statale. Per gli altri ruoli che richiedono un titolo di studio il massimo è di 60 giorni ai sensi dell'articolo 25. La retribuzione durante la prova deve essere almeno pari all'85% della retribuzione per la mansione.

I contratti di lavoro elettronici sono validi in Vietnam?

Sì. L'articolo 14 del Codice del lavoro attribuisce al contratto elettronico lo stesso valore di un contratto scritto, e il Decreto n. 337/2025/ND-CP, in vigore dal 1° gennaio 2026, ne fissa le condizioni: verifica dell'identità, firme digitali e un fornitore autorizzato che trasmetta ogni contratto alla piattaforma nazionale del Ministero degli Affari interni. I contratti cartacei restano validi.

Il contratto di un dipendente straniero può durare più del permesso di lavoro?

No. L'articolo 151, comma 2, limita la durata del contratto a quella del permesso di lavoro, e il contratto cessa se il permesso scade. La regola dei due contratti non si applica ai dipendenti stranieri, per cui è possibile sottoscrivere un nuovo contratto a tempo determinato ogni volta che il permesso viene rinnovato o ne viene rilasciato uno nuovo.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Con la Risoluzione n. 47/NQ-CP il Governo ha inserito nel programma legislativo 2026 una legge di modifica del Codice del lavoro del 2019, insieme ad altre tre leggi in materia di affari interni; alla data di revisione il suo contenuto e i tempi non erano definiti, e le regole sui contratti potrebbero cambiare con la sua approvazione.
- La piattaforma nazionale dei contratti di lavoro elettronici è al suo primo anno completo di funzionamento; sono attese ulteriori indicazioni del Ministero degli Affari interni sul collegamento dei sistemi di paghe e di gestione del personale e sugli allegati e le risoluzioni in forma elettronica.
- È stata annunciata una revisione delle regole sulla somministrazione di lavoro, compresi l'elenco delle mansioni consentite e il deposito; verificare il testo vigente prima di avviare un'attività di fornitura di personale.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Labour contract	*Hợp đồng lao động*	Il contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 13 del Codice del lavoro.
Indefinite-term contract	*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn*	Contratto privo di data di scadenza.
Definite-term contract	*Hợp đồng lao động xác định thời hạn*	Contratto di durata fino a 36 mesi.
Probation	*Thử việc*	Il periodo di prova ai sensi degli articoli da 24 a 27.
Contract annex	*Phụ lục hợp đồng lao động*	Documento che modifica o specifica il contratto; non può modificarne la durata.
Electronic labour contract	*Hợp đồng lao động điện tử*	Contratto concluso sotto forma di messaggio di dati ai sensi del Decreto n. 337/2025/ND-CP.
Intra-company transferee	*Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp*	Dirigente, quadro direttivo, esperto od operaio tecnico trasferito all'interno di un'impresa estera; esente dal permesso di lavoro.
Labour sub-leasing	*Cho thuê lại lao động*	Fornitura di lavoratori che operano sotto la direzione di un cliente; attività soggetta a licenza.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Le regole sui contratti sono le stesse per un datore di lavoro a capitale estero e per uno nazionale. Le differenze dipendono dal dipendente, non dall'investitore: il contratto di un dipendente straniero è legato al permesso di lavoro e sfugge alla regola dei due contratti, e un lavoratore distaccato da una capogruppo estera può lavorare sulla base di una lettera di incarico.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Contratti di consulenza o di collaborazione con persone che in sostanza lavorano come dipendenti; gli ispettori li riqualificano e accertano i contributi di assicurazione sociale arretrati.
- Lasciar scadere un secondo contratto a tempo determinato mentre il dipendente continua a lavorare; il rapporto diventa a tempo indeterminato.
- Periodi di prova copiati da un modello di gruppo (tre o sei mesi) che superano il limite dell'articolo 25 per il ruolo.
- Il contratto di un dipendente straniero che dura oltre il permesso di lavoro, o un permesso lasciato scadere; il contratto cessa con esso.
- Affidarsi a un patto di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto come principale tutela delle informazioni riservate.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 13 a 27, 33, 34, da 52 a 58 e 151; Decreto n. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministero degli Affari interni (lavoro, occupazione e piattaforma nazionale dei contratti di lavoro elettronici) — https://moha.gov.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 337/2025/ND-CP sui contratti di lavoro elettronici — https://chinhphu.vn
- Previdenza sociale del Vietnam (iscrizione dei dipendenti) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Orario di lavoro, straordinari, ferie e festività: la settimana di 48 ore, limiti e retribuzione degli straordinari, ferie annuali, calendario delle festività 2026, malattia e maternità

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- L'orario normale di lavoro non può superare 8 ore al giorno e 48 alla settimana; il datore di lavoro che fissa l'orario su base settimanale può programmare fino a 10 ore al giorno entro le 48 (articolo 105 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14).
- Lo straordinario richiede il consenso del dipendente ed è limitato a 40 ore al mese e 200 all'anno, o 300 all'anno nei settori elencati, previa comunicazione all'autorità provinciale del lavoro (articolo 107; Decreto n. 145/2020/ND-CP).
- Lo straordinario è retribuito almeno al 150% nei giorni normali, al 200% nei giorni di riposo settimanale e al 300% nei giorni festivi, con una maggiorazione notturna del 30% e un ulteriore 20% per lo straordinario notturno (articolo 98).
- Le ferie annuali sono di 12 giorni lavorativi (14 o 16 in casi determinati) più un giorno ogni cinque anni di servizio (articoli 113 e 114); le ferie non godute vengono pagate alla cessazione del rapporto.
- I dipendenti vietnamiti hanno 11 giorni di festività retribuite ai sensi dell'articolo 112 e, dal 1° luglio 2026, il 24 novembre come Giornata della cultura vietnamita (Risoluzione n. 28/2026/QH16); i dipendenti stranieri ne hanno due in più.
- Il congedo per malattia e il congedo di maternità sono a carico dell'assicurazione sociale, non del datore di lavoro: fino a 30, 40 o 60 giorni all'anno di indennità di malattia al 75% (articoli 43 e 45 della Legge n. 41/2024/QH15) e sei mesi di congedo di maternità, sette per il secondo figlio dal 1° luglio 2026.

Orario normale di lavoro e lavoro notturno

Il capo VII del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 disciplina l'orario di lavoro, con disposizioni di dettaglio nel Decreto n. 145/2020/ND-CP. Ai sensi dell'articolo 105, l'orario normale di lavoro non può superare 8 ore al giorno e 48 ore alla settimana. Il datore di lavoro può fissare l'orario su base giornaliera o settimanale; se lo fissa su base settimanale, l'orario normale non può superare 10 ore al giorno e resta fermo il limite settimanale di 48 ore. Lo Stato incoraggia la settimana di 40 ore e molti uffici a capitale estero lavorano cinque giorni per 40 ore settimanali in forza del contratto o del regolamento interno, ma si tratta di una scelta, non di un obbligo di legge. L'orario di lavoro deve essere indicato nel contratto di lavoro o nel regolamento aziendale interno e comunicato ai dipendenti. Limiti massimi inferiori si applicano ai lavori inclusi nell'elenco delle occupazioni pesanti, nocive o pericolose emanato dal Ministero degli Affari interni, nonché ai minori.

È lavoro notturno quello svolto tra le 22:00 e le 06:00 (articolo 106). Comporta una maggiorazione di almeno il 30% della retribuzione oraria normale (articolo 98, comma 2) ed è limitato per i minori, per le dipendenti in gravidanza dal settimo mese (o dal sesto nelle zone remote) e per le dipendenti che allattano un figlio di età inferiore a 12 mesi, alle quali non può essere imposto il lavoro notturno o straordinario senza il loro consenso.

Pause e riposo settimanale

Il dipendente che lavora sei ore o più continuative in una giornata ha diritto a una pausa di almeno 30 minuti, o di 45 minuti per il lavoro notturno, computata come orario di lavoro (articolo 109). Il datore di lavoro può prevedere ulteriori brevi pause nel regolamento interno. Il dipendente che lavora a turni ha diritto a un riposo di almeno 12 ore prima di iniziare il turno successivo (articolo 110).

Ai sensi dell'articolo 111, ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive. Se la natura del lavoro impedisce il riposo settimanale, il datore di lavoro deve garantire una media di almeno quattro giorni di riposo al mese. Il datore di lavoro sceglie il giorno di riposo settimanale, di solito la domenica, e lo indica nel regolamento aziendale interno. Se una festività cade nel giorno di riposo settimanale, il dipendente usufruisce di un giorno di riposo compensativo il giorno lavorativo successivo (articolo 111, comma 3). Le attività a ciclo continuo su sette giorni dovrebbero prevedere nel regolamento interno giorni di riposo a rotazione.

Lo straordinario: consenso, limiti e comunicazione

Lo straordinario è il lavoro svolto al di fuori dell'orario normale stabilito dalla legge, dal contratto collettivo o dal regolamento interno. L'articolo 107 lo consente solo con il consenso del dipendente ed entro tre limiti. In primo luogo, lo straordinario in una giornata non può superare il 50% dell'orario normale giornaliero; se l'orario è fissato su base settimanale, orario normale e straordinario non possono superare complessivamente 12 ore al giorno. In secondo luogo, lo straordinario non può superare 40 ore al mese. In terzo luogo, lo straordinario non può superare 200 ore all'anno, salvo che sono consentite fino a 300 ore all'anno nei settori e nei casi elencati all'articolo 107, comma 3, e nel Decreto n. 145/2020/ND-CP: produzione e trasformazione di prodotti tessili, abbigliamento, calzature, prodotti elettrici ed elettronici e prodotti agricoli, forestali, del sale e della pesca; produzione e fornitura di energia elettrica, telecomunicazioni, raffinazione del petrolio e approvvigionamento idrico e drenaggio; lavori che richiedono lavoratori altamente qualificati o tecnici non reperibili sul mercato del lavoro in quel momento; lavori urgenti non differibili per fattori stagionali o per i tempi di disponibilità di materiali o prodotti; e gli altri casi definiti dal Governo.

Il datore di lavoro che organizza tra 200 e 300 ore di straordinario all'anno deve darne comunicazione scritta all'autorità provinciale del lavoro, ora il Dipartimento provinciale degli Affari interni. L'omessa comunicazione costituisce di per sé un illecito ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP, distinto dalle ammende più severe per il superamento dei limiti. L'articolo 108 consente lo straordinario oltre i limiti, e senza il consenso del dipendente, solo in situazioni di emergenza: mobilitazione per la difesa e la sicurezza nazionale e lavori volti a proteggere la vita o i beni in caso di calamità naturali, incendi, epidemie ed eventi simili.

I limiti sono assoluti. Corrispondere una maggiorazione, ottenere una rinuncia dal dipendente o qualificare le ore aggiuntive come formazione non rende lecito lo straordinario oltre le 300 ore. I picchi stagionali si gestiscono con turni aggiuntivi, assunzioni temporanee e, entro i suoi limiti, con la somministrazione di lavoro (Contratti di lavoro e periodo di prova).

GUIDA ALLA DECISIONE

Posso programmare questo straordinario?

Risponda alle domande per ciascun dipendente e periodo. La prima risposta che conduce a un esito risolve la questione.

Q1 **Il lavoro è necessario per la mobilitazione per la difesa o la sicurezza nazionale, o per proteggere la vita o i beni in caso di calamità, incendio, epidemia o emergenza simile (articolo 108)?**

- **Sì** Lo straordinario può essere richiesto senza consenso e oltre i limiti, per la durata dell'emergenza. Va retribuito con le maggiorazioni per lo straordinario.
- **No** Passi alla domanda 2.

Q2 **Il dipendente ha acconsentito allo straordinario?**

- **Sì** Passi alla domanda 3.
- **No** Lo straordinario non può essere programmato. Il consenso può essere dato per iscritto o registrato in forma elettronica; una norma del regolamento interno che pretenda di rendere obbligatorio lo straordinario non costituisce consenso.

Q3 **Lo straordinario di quella giornata supererà il 50% dell'orario normale giornaliero, oppure orario normale e straordinario supereranno le 12 ore, oppure il totale del mese supererà le 40 ore?**

- **Sì** Non consentito. Riprogrammare, aggiungere un turno o assumere personale temporaneo.
- **No** Passare alla domanda 4.

Q4 **Lo straordinario del dipendente nell'anno solare supererà le 200 ore?**

- **Sì** Consentito fino a 300 ore solo se il lavoro rientra nell'articolo 107, comma 3, o nel Decreto n. 145/2020/ND-CP, e solo previa comunicazione scritta al Dipartimento provinciale degli Affari interni. Oltre le 300 ore, non consentito.
- **No** Consentito. Registrare le ore e retribuirle con le maggiorazioni dell'articolo 98.

Retribuzione dello straordinario e del lavoro notturno

L'articolo 98 fissa maggiorazioni minime con riferimento alla retribuzione oraria per il lavoro normale: almeno il 150% in un giorno lavorativo normale, almeno il 200% in un giorno di riposo settimanale e almeno il 300% in un giorno festivo o di ferie retribuite, in quest'ultimo caso senza contare la retribuzione della festività che il dipendente percepisce comunque, sicché il dipendente con retribuzione mensile che lavora in un giorno festivo riceve di fatto il quadruplo della tariffa oraria per quelle ore. Il lavoro notturno dà diritto a una maggiorazione di almeno il 30%. Lo straordinario notturno dà diritto, oltre alle maggiorazioni per lo straordinario e per il lavoro notturno, a un ulteriore 20% della retribuzione diurna di quella giornata; il Decreto n. 145/2020/ND-CP stabilisce la formula, che varia a seconda che il dipendente abbia svolto o meno anche straordinario diurno quel giorno.

La retribuzione oraria si ricava dalla retribuzione mensile per la mansione, secondo il metodo del Decreto n. 145/2020/ND-CP: la retribuzione mensile divisa per il numero di giorni lavorativi normali del mese fissato dal datore di lavoro e per l'orario normale giornaliero. Le indennità che fanno parte della retribuzione per la mansione rientrano nel calcolo; i premi e le erogazioni di welfare no. Talvolta i datori di lavoro concordano una retribuzione onnicomprensiva che include lo straordinario. Ciò non soddisfa l'articolo 98, salvo che si possa dimostrare che l'importo concordato copre le maggiorazioni di legge per le ore effettivamente lavorate, e i giudici del lavoro interpretano tali clausole a sfavore del datore di lavoro.

Ferie annuali e permessi personali

Ai sensi dell'articolo 113, il dipendente con 12 mesi di servizio ha diritto a 12 giorni lavorativi di ferie annuali retribuite; 14 giorni per i minori, i dipendenti con disabilità e quelli addetti a lavori pesanti, nocivi o pericolosi; e 16 giorni per quelli addetti a lavori particolarmente pesanti, nocivi o pericolosi. Il dipendente con meno di 12 mesi di servizio matura le ferie in proporzione ai mesi lavorati. L'articolo 114 aggiunge un giorno ogni cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Il datore di lavoro stabilisce il calendario delle ferie dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e deve informarne i dipendenti in anticipo; i dipendenti possono concordare con il datore di lavoro di frazionare le ferie in più periodi o di cumularle per un massimo di tre anni. Alla cessazione del rapporto il datore di lavoro deve pagare le ferie annuali non godute (articolo 113, comma 3).

L'articolo 115 riconosce permessi personali retribuiti di tre giorni per il matrimonio del dipendente, di un giorno per il matrimonio di un figlio e di tre giorni per il decesso di un genitore, di un suocero o di una suocera, del coniuge o di un figlio. È previsto un giorno di permesso non retribuito per il decesso di un nonno, di una nonna, di un fratello o di una sorella o per il matrimonio di un genitore, di un fratello o di una sorella, e ulteriori permessi non retribuiti previo accordo. Molti datori di lavoro a capitale estero concedono per contratto permessi più generosi, il che è consentito; ciò che il datore di lavoro non può fare è concederne di meno.

Le festività nel 2026

L'articolo 112 riconosce ai dipendenti vietnamiti 11 giorni di festività retribuite: Capodanno gregoriano (1° gennaio, un giorno); Capodanno lunare (Tết, cinque giorni); Giorno della vittoria (30 aprile, un giorno); Festa internazionale dei lavoratori (1° maggio, un giorno); Festa nazionale (2 settembre e un giorno

adiacente, due giorni); e Giorno della commemorazione dei re Hung (il 10° giorno del terzo mese lunare, un giorno). La Risoluzione n. 28/2026/QH16 sullo sviluppo della cultura vietnamita, in vigore dal 1° luglio 2026, ha designato il 24 novembre come Giornata della cultura vietnamita, giorno di riposo con retribuzione piena, sicché il calendario dei dipendenti vietnamiti arriva ora a 12 giorni retribuiti. Il Governo sta predisponendo modifiche al Codice del lavoro che inseriranno la nuova festività nell'articolo 112. I dipendenti stranieri hanno inoltre diritto a un giorno per il loro Capodanno tradizionale e a uno per la loro festa nazionale.

Il Primo ministro fissa ogni anno i giorni esatti del Tết e il giorno adiacente alla Festa nazionale per il settore pubblico. I datori di lavoro privati sono liberi di scegliere i giorni del Tết entro il numero previsto dalla legge, ma la maggior parte segue lo schema del settore pubblico e lo comunica in anticipo al personale. Le pause più lunghe del settore pubblico si ottengono scambiando giorni lavorativi, il che il datore di lavoro privato può concordare con il personale, ma non è tenuto a farlo. La festività che cade in un giorno di riposo settimanale dà diritto a un giorno di riposo compensativo.

Malattia, maternità e altri congedi a carico dell'assicurazione sociale

In Vietnam l'indennità di malattia è una prestazione dell'assicurazione sociale, non un'obbligazione retributiva. Ai sensi degli articoli da 42 a 45 della Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale, il dipendente assicurato che non può lavorare a causa di malattia o di infortunio non professionale, o che assiste un figlio malato di età inferiore a sette anni, riceve un'indennità pari al 75% della retribuzione su cui sono stati versati i contributi. Il limite annuo, calcolato in giorni lavorativi, è di 30 giorni per il dipendente con meno di 15 anni di contribuzione, di 40 giorni da 15 a meno di 30 anni e di 60 giorni per 30 anni o più, con limiti più elevati per i lavori pesanti o nocivi e la prosecuzione della prestazione per le malattie di lunga durata elencate. L'assenza inferiore a mezza giornata conta come mezza giornata. Il datore di lavoro non corrisponde la retribuzione per quei giorni, ma deve gestire la domanda presso la Previdenza sociale del Vietnam e può integrare la prestazione per contratto.

Il congedo di maternità è di sei mesi per la dipendente che partorisce, anch'esso a carico dell'assicurazione sociale al 100% della retribuzione assicurata media dei sei mesi precedenti il congedo. Dal 1° luglio 2026, la Legge n. 113/2025/QH15 sulla popolazione e il relativo Decreto attuativo n. 168/2026/ND-CP estendono il congedo di maternità a sette mesi per la nascita del secondo figlio e aumentano il congedo di paternità per il secondo figlio. Negli altri casi i dipendenti di sesso maschile ricevono un congedo di paternità compreso tra cinque e quattordici giorni lavorativi, a seconda delle circostanze del parto. Il datore di lavoro non può licenziare una dipendente in gravidanza, in congedo di maternità o che cresce un figlio di età inferiore a 12 mesi, salvo che cessi la propria attività (articolo 37), e deve reintegrarla, al rientro, nella sua precedente mansione o in una mansione con retribuzione non inferiore.

I dipendenti stranieri iscritti all'assicurazione sociale obbligatoria (Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione) ricevono le stesse prestazioni di malattia e di maternità. Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono coperti dal fondo separato per gli infortuni sul lavoro, finanziato dal contributo dello 0,5% a carico del datore di lavoro.

Orario, straordinari e ferie in sintesi

Voce	Regola	Fonte
Orario normale	8 ore al giorno, 48 alla settimana; fino a 10 al giorno se fissato su base settimanale	Codice del lavoro, art. 105
Lavoro notturno	Dalle 22:00 alle 06:00; maggiorazione di almeno il 30%	Artt. 106 e 98, comma 2
Pausa	30 minuti (45 di notte) dopo 6 ore di lavoro continuativo, retribuita	Art. 109
Riposo settimanale	24 ore consecutive; media di 4 giorni al mese se il riposo settimanale è impossibile	Art. 111
Limiti allo straordinario	50% dell'orario giornaliero (12 ore in totale se su base settimanale); 40 al mese; 200 all'anno, o 300 nei settori elencati con comunicazione	Art. 107; Decreto n. 145/2020/ND-CP
Retribuzione dello straordinario	150% giorno normale; 200% giorno di riposo settimanale; 300% giorno festivo (più la retribuzione della festività); straordinario notturno +20%	Art. 98
Ferie annuali	12 / 14 / 16 giorni lavorativi, più 1 ogni 5 anni di servizio	Artt. 113 e 114
Festività (dipendenti vietnamiti)	11 giorni più il 24 novembre dal 1° luglio 2026	Art. 112; Risoluzione n. 28/2026/QH16
Festività (dipendenti stranieri)	Come sopra, più il Capodanno tradizionale e la festa nazionale	Art. 112, comma 2
Permessi personali	Matrimonio 3 giorni; matrimonio di un figlio 1; decesso di genitore, coniuge o figlio 3	Art. 115
Indennità di malattia	75% della retribuzione assicurata; 30 / 40 / 60 giorni all'anno secondo gli anni di contribuzione	Legge n. 41/2024/QH15, artt. 43 e 45
Congedo di maternità	6 mesi; 7 mesi per il secondo figlio dal 1° luglio 2026	Legge n. 41/2024/QH15; Legge n. 113/2025/QH15; Decreto n. 168/2026/ND-CP

ESEMPIO PRATICO

Straordinari per un addetto all'assemblaggio in uno stabilimento di elettronica a Bac Ninh

Uno stabilimento di assemblaggio elettronico in un parco industriale di Bac Ninh (Regione I) ha un picco stagionale da settembre a dicembre. Applica una settimana di sei giorni e 48 ore, con la domenica come giorno di riposo settimanale. Le cifre sono illustrative; gli arrotondamenti sono al dong più vicino.

Stipendio	7.800.000 VND al mese per la mansione, senza indennità. Il regolamento interno del datore di lavoro fissa 26 giorni lavorativi normali al mese.
Retribuzione oraria	7.800.000 / 26 / 8 = 37.500 VND.
Straordinari di ottobre	24 ore nei giorni feriali e 8 ore in due domeniche, in ogni caso con il consenso scritto del lavoratore: un totale di 32 ore, entro il limite mensile di 40 ore ed entro 4 ore in ciascun giorno feriale (50% di 8).
Retribuzione dello straordinario feriale	24 x 37.500 x 150% = 1.350.000 VND.
Retribuzione dello straordinario domenicale	8 x 37.500 x 200% = 600.000 VND.
Lavoro in un giorno festivo	A settembre il lavoratore ha lavorato 8 ore il 2 settembre su richiesta dello stabilimento: 8 x 37.500 x 300% = 900.000 VND, in aggiunta alla retribuzione normale che già comprende la festività.
Totale annuo	Al 31 ottobre il lavoratore ha accumulato 210 ore di straordinario nell'anno. Poiché l'elettronica è un settore elencato, lo stabilimento può arrivare fino a 300 ore, ma solo previa comunicazione scritta al Dipartimento degli Affari interni di Bac Ninh, che ha presentato a luglio quando il suo piano indicava il superamento delle 200 ore.
Verifica del limite per dicembre	Con 290 ore raggiunte alla fine di novembre, lo straordinario di dicembre è limitato a 10 ore per questo lavoratore, per quanto forte sia la domanda. Lo stabilimento assume 40 lavoratori con contratti a tempo determinato di tre mesi per coprire il picco.

La retribuzione dello straordinario è reddito di lavoro dipendente; le regole sull'imposta sul reddito delle persone fisiche esentano da tempo la maggiorazione eccedente la tariffa normale, e il trattamento attuale ai sensi della Legge n. 109/2025/QH15 è illustrato in Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati.

Se lo stabilimento fosse stato una società di software, il limite annuo sarebbe stato di 200 ore, salvo che si potesse dimostrare che il lavoro richiedeva operai tecnici altamente qualificati non reperibili sul mercato del lavoro.

Le domande dei datori di lavoro su orario e ferie

Qual è l'orario di lavoro legale in Vietnam?

Ai sensi dell'articolo 105 del Codice del lavoro, l'orario normale non può superare 8 ore al giorno e 48 alla settimana; il datore di lavoro che fissa l'orario su base settimanale può programmare fino a 10 ore al giorno entro le 48. Lo Stato incoraggia la settimana di 40 ore, che molti uffici a capitale estero adottano per contratto, ma non è obbligatoria.

Quante ore di straordinario possono svolgere i dipendenti?

Con il consenso, fino al 50% dell'orario normale giornaliero, 40 ore al mese e 200 ore all'anno. Nei settori elencati, come tessile, abbigliamento, calzature, elettronica e trasformazione alimentare, fino a 300 ore all'anno, previa comunicazione scritta al Dipartimento provinciale degli Affari interni (articolo 107; Decreto n. 145/2020/ND-CP). Totali superiori sono illeciti anche con il consenso.

Quante festività ci sono in Vietnam nel 2026?

Undici giorni ai sensi dell'articolo 112 del Codice del lavoro, di cui cinque per il Tết e due per la Festa nazionale, più il 24 novembre come Giornata della cultura vietnamita dal 1º luglio 2026 ai sensi della Risoluzione n. 28/2026/QH16, per un totale di dodici per i dipendenti vietnamiti. I dipendenti stranieri hanno inoltre il loro Capodanno tradizionale e la loro festa nazionale.

Il datore di lavoro corrisponde la retribuzione durante il congedo per malattia?

No, salvo che il contratto lo preveda. Il dipendente assicurato riceve un'indennità di malattia dell'assicurazione sociale pari al 75% della retribuzione assicurata, per un massimo di 30, 40 o 60 giorni lavorativi all'anno a seconda degli anni di contribuzione (articoli 43 e 45 della Legge n. 41/2024/QH15). Il datore di lavoro gestisce la domanda e può integrare la prestazione.

Le ferie annuali non godute devono essere pagate?

Sì, alla cessazione del rapporto. L'articolo 113, comma 3, del Codice del lavoro impone al datore di lavoro di pagare le ferie annuali non godute quando il rapporto di lavoro cessa o viene perso. In costanza di rapporto, le ferie possono essere riportate o cumulate per un massimo di tre anni previo accordo, e il datore di lavoro può fissarne il calendario dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Il disegno di legge di modifica del Codice del lavoro, inserito nel programma legislativo 2026 con la Risoluzione del Governo n. 47/NQ-CP, dovrebbe inserire il 24 novembre nell'articolo 112; alla data di revisione non era ancora definito se modificherà anche l'orario di lavoro o i limiti allo straordinario.
- L'esame di una legge di modifica della Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro da parte del Comitato permanente dell'Assemblea nazionale era previsto per settembre 2026; potrebbero seguire modifiche al regime degli infortuni sul lavoro e all'orario di lavoro nelle occupazioni nocive.
- Il Ministero degli Affari interni rivede periodicamente l'elenco delle occupazioni pesanti, nocive e pericolose, da cui dipendono ferie annuali più lunghe e orari più brevi; verificare l'elenco vigente per i ruoli produttivi.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Normal working hours	*Thời giờ làm việc bình thường*	Fino a 8 ore al giorno e 48 alla settimana (articolo 105).
Overtime	*Làm thêm giờ*	Lavoro svolto al di fuori dell'orario normale, con il consenso del dipendente ed entro i limiti dell'articolo 107.
Night work	*Làm việc vào ban đêm*	Lavoro svolto tra le 22:00 e le 06:00 (articolo 106).
Weekly rest	*Nghỉ hằng tuần*	Almeno 24 ore consecutive alla settimana (articolo 111).
Annual leave	*Nghỉ hằng năm*	Ferie retribuite di 12, 14 o 16 giorni lavorativi (articolo 113).
Public holidays	*Nghỉ lễ, tết*	Le festività retribuite di cui all'articolo 112 e alla Risoluzione n. 28/2026/QH16.
Sickness benefit	*Chế độ ốm đau*	La prestazione dell'assicurazione sociale per il congedo per malattia.
Maternity benefit	*Chế độ thai sản*	La prestazione dell'assicurazione sociale per gravidanza, parto e congedo di paternità.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Le regole sull'orario di lavoro sono identiche per i datori di lavoro a capitale estero e per quelli nazionali. Le differenze riguardano i dipendenti: i dipendenti stranieri hanno due giorni di festività in più e solo i dipendenti stranieri iscritti all'assicurazione sociale obbligatoria ricevono dalla Previdenza sociale del Vietnam le indennità di malattia e di maternità. Le politiche di gruppo importate sono valide solo se almeno altrettanto favorevoli del Codice.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Straordinari oltre le 300 ore all'anno in qualsiasi settore, od oltre le 200 al di fuori dei settori elencati; il consenso e le maggiorazioni non sanano la violazione.
- Omettere la comunicazione al Dipartimento provinciale degli Affari interni prima che lo straordinario superi le 200 ore; si tratta di un illecito distinto.
- Calendari delle festività costruiti sugli scambi di giorni lavorativi del settore pubblico senza concordare tali scambi con il personale.
- Considerare facoltativo il 24 novembre nel 2026; è festività retribuita dal 1º luglio 2026.
- Licenziare o sottoporre a procedimento disciplinare un dipendente in congedo per malattia o di maternità, o che cresce un figlio di età inferiore a 12 mesi, in violazione dell'articolo 37.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli 98 e da 105 a 115; Decreto n. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Portale del Governo: Risoluzione n. 28/2026/QH16 (Giornata della cultura vietnamita) e comunicati annuali sulle festività — https://chinhphu.vn
- Previdenza sociale del Vietnam: indennità di malattia e di maternità ai sensi della Legge n. 41/2024/QH15 — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Ministero degli Affari interni (orario di lavoro, comunicazioni degli straordinari) — https://moha.gov.vn

Retribuzioni, salario minimo e buste paga: i minimi regionali 2026, scale retributive, regole di pagamento, premi e 13ª mensilità, buste paga e trattenute, personale straniero pagato all'estero e costo di un dipendente

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- Dal 1º gennaio 2026 i salari minimi regionali mensili sono di 5.310.000 VND (Regione I), 4.730.000 (Regione II), 4.140.000 (Regione III) e 3.700.000 (Regione IV), con minimi orari di 25.500, 22.700, 20.000 e 17.800 VND (Decreto n. 293/2025/ND-CP).
- Il datore di lavoro deve predisporre scale retributive, tabelle retributive e standard di rendimento, consultare l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e pubblicarli sul luogo di lavoro prima di applicarli (articolo 93 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14).
- Le retribuzioni sono indicate e pagate in dong vietnamiti, ma il dipendente straniero può essere pagato in valuta estera; ogni pagamento deve essere accompagnato da una busta paga (articolo 95).
- Le trattenute sono consentite solo a titolo di risarcimento dei danni ai beni del datore di lavoro e non possono superare il 30% della retribuzione mensile netta (articolo 102); il premio, compresa la 13ª mensilità, non è obbligatorio salvo che sia promesso nel contratto, nel regolamento sui premi o nel contratto collettivo (articolo 104).
- Sulla retribuzione di un dipendente vietnamita il datore di lavoro aggiunge il 21,5% per le assicurazioni e il 2% per il contributo sindacale, entro i massimali, sicché il costo del lavoro è di norma pari a circa il 123,5% della retribuzione lorda al di sotto del massimale assicurativo.

Che cosa costituisce retribuzione

L'articolo 90 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 definisce la retribuzione come l'importo che il datore di lavoro corrisponde al dipendente per il lavoro concordato, comprendente la retribuzione per la mansione o la qualifica, le indennità retributive e le altre integrazioni. La retribuzione per la mansione o la qualifica, per l'orario normale di lavoro, non può essere inferiore al salario minimo regionale, e il datore di lavoro deve corrispondere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore senza discriminazioni fondate sul sesso. La ripartizione tra le tre componenti conta per tre finalità diverse: la verifica del salario minimo si applica alla retribuzione per la mansione; lo straordinario si calcola sulla retribuzione per la mansione e sulle indennità che ne fanno parte; e l'assicurazione sociale obbligatoria si versa sulla retribuzione per la mansione più le indennità e le integrazioni ricorrenti, ma non sui premi né sulle prestazioni di welfare (Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione).

I contratti che indicano un'unica cifra lorda senza individuarne le componenti favoriscono controversie con la Previdenza sociale del Vietnam sulla base imponibile assicurativa. I contratti che concentrano la maggior parte del pacchetto nelle indennità per ridurre la base assicurativa creano il problema opposto: le indennità corrisposte regolarmente con la retribuzione sono soggette a contribuzione comunque vengano denominate. La struttura più sicura è una retribuzione per la posizione che rifletta il valore reale della mansione, un numero ridotto di indennità fisse denominate e quantificate e una politica separata per premi e welfare.

I salari minimi regionali per il 2026

Il Vietnam fissa quattro salari minimi regionali con decreto del Governo, su raccomandazione del Consiglio nazionale dei salari. Il Decreto n. 293/2025/ND-CP ha fissato i livelli applicabili dal 1° gennaio 2026: 5.310.000 VND al mese (25.500 VND l'ora) nella Regione I, 4.730.000 VND (22.700) nella Regione II, 4.140.000 VND (20.000) nella Regione III e 3.700.000 VND (17.800) nella Regione IV. La Regione I comprende le aree urbane centrali di Hanoi e di Ho Chi Minh City e alcune aree industriali limitrofe; le Regioni III e IV comprendono le aree rurali e montane. Poiché nel 2025 le province e i comuni sono stati accorpati, l'allegato del decreto indica la regione per unità di livello comunale; il datore di lavoro deve verificare il comune in cui si trova ciascun luogo di lavoro, non soltanto la provincia. Il datore di lavoro con luoghi di lavoro in regioni diverse applica il minimo di ciascuna regione ai dipendenti che vi lavorano, e il luogo di lavoro situato in un parco industriale o in una zona economica a cavallo tra più regioni applica il minimo più elevato.

Il minimo mensile si applica ai dipendenti retribuiti a mese e il minimo orario a quelli retribuiti a ora; i dipendenti retribuiti a settimana, a giornata o a cottimo sono ricondotti all'equivalente mensile od orario. Il minimo costituisce una soglia per la retribuzione per la mansione relativa a un mese intero di orario normale. Non comprende lo straordinario, le maggiorazioni notturne, le indennità per lavori nocivi né i contributi per pasti e trasporti, che devono essere corrisposti in aggiunta. Corrispondere una retribuzione inferiore al minimo costituisce illecito ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP, con ammende graduate in base al numero di dipendenti interessati e raddoppiate per le organizzazioni, oltre all'ordine di pagare la differenza.

Il minimo regionale determina anche altre cifre: la soglia minima della retribuzione assicurata dei dipendenti con contratto di lavoro, il massimale per l'assicurazione contro la disoccupazione (20 volte il minimo regionale, ossia 106.200.000 VND nella Regione I nel 2026) e la retribuzione utilizzata per alcune indennità di fine rapporto e di sospensione del lavoro. Il Governo ha successivamente emanato il Decreto n. 399/2026/ND-CP, che sostituisce il Decreto n. 293/2025/ND-CP dal 1° gennaio 2027 e fissa i minimi mensili a 5.700.000 VND (Regione I), 5.080.000 (Regione II), 4.450.000 (Regione III) e 4.040.000 (Regione IV), con minimi orari di 27.400, 24.400, 21.400 e 19.400 VND; le cifre 2026 sopra indicate si applicano fino al 31 dicembre 2026. (FAQ 57).

Scale retributive, pagamento e buste paga

Ai sensi dell'articolo 93, il datore di lavoro deve predisporre le proprie scale retributive, tabelle retributive e standard di rendimento, quale base per le assunzioni, per la determinazione delle retribuzioni nei contratti e per il loro pagamento. Deve consultare l'organizzazione di rappresentanza dei

dipendenti, ove esistente, e pubblicare le scale sul luogo di lavoro prima di applicarle. La registrazione presso le autorità non è più richiesta, ma gli ispettori del lavoro chiedono di esaminare le scale e la prova della consultazione e della pubblicazione.

Gli articoli da 94 a 97 disciplinano il pagamento. La retribuzione deve essere corrisposta direttamente, integralmente e puntualmente al dipendente, o a una persona da questi delegata; il datore di lavoro non può limitare il modo in cui il dipendente la spende né imporre acquisti presso di sé. La retribuzione è indicata nel contratto e pagata in dong vietnamiti, ma il dipendente straniero può essere pagato in valuta estera (articolo 95, comma 2). Il pagamento può avvenire in contanti o sul conto bancario del dipendente, nel qual caso le spese di conto e di bonifico sono a carico del datore di lavoro (articolo 96). Il dipendente retribuito a mese è pagato una o due volte al mese, a una data fissa concordata in anticipo (articolo 97). Se la forza maggiore impedisce il pagamento puntuale, il ritardo non può superare 30 giorni; se il pagamento avviene con un ritardo di 15 giorni o più, il datore di lavoro deve aggiungere un indennizzo almeno pari agli interessi sull'importo in ritardo al tasso dei depositi a un mese della banca presso cui tiene il conto per le retribuzioni. Ogni pagamento deve essere accompagnato da una busta paga che indichi retribuzione, straordinari, retribuzione notturna, causale e importo di eventuali trattenute e ogni altra voce (articolo 95, comma 3).

L'articolo 99 disciplina le sospensioni del lavoro: se la colpa è del datore di lavoro, il dipendente riceve la retribuzione piena; se la colpa è del dipendente, nessuna retribuzione; se la sospensione deriva da un'interruzione dell'energia elettrica o dell'acqua non imputabile al datore di lavoro, da calamità naturali, epidemie, provvedimenti delle autorità o motivi economici, le parti concordano la retribuzione, che per i primi 14 giorni lavorativi non può essere inferiore al minimo regionale.

Premi, 13ª mensilità, indennità e trattenute

L'articolo 104 rimette il premio al datore di lavoro: esso è corrisposto in base ai risultati aziendali e al rendimento del dipendente, secondo un regolamento sui premi che il datore di lavoro emana dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e pubblica sul luogo di lavoro. La 13ª mensilità corrisposta prima del Tết è una consuetudine radicata, e i candidati se la aspettano, ma il Codice del lavoro non la prevede. Diventa esigibile se il contratto di lavoro, il regolamento sui premi o il contratto collettivo la promettono, e la prassi di corrispondere ogni anno una 13ª mensilità fissa senza condizioni può essere interpretata come una clausola concordata. I datori di lavoro che intendono rendere il pagamento discrezionale dovrebbero dichiararlo per iscritto e collegarlo ai risultati.

Le indennità e le prestazioni di welfare (articolo 103) sono concordate nel contratto, nel contratto collettivo o nel regolamento interno. Le indennità tipiche riguardano posizione, responsabilità, anzianità, lavori nocivi, regione e attrattività; le voci di welfare tipiche sono pasti, trasporti, telefono, alloggio, assistenza all'infanzia, controlli sanitari e regali in occasione delle festività. Il trattamento assicurativo e fiscale varia a seconda della voce.

Le trattenute sono rigorosamente limitate. Ai sensi dell'articolo 102, il datore di lavoro può effettuare trattenute sulla retribuzione solo a titolo di risarcimento dei danni ai propri strumenti o attrezzature, o ad altri beni, ai sensi dell'articolo 129, e la trattenuta non può superare il 30% della retribuzione mensile al netto dell'assicurazione obbligatoria e dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Le quote sindacali, i

rimborsi di prestiti al datore di lavoro e voci simili richiedono il consenso scritto del dipendente. È vietato punire il dipendente con una riduzione della retribuzione come misura disciplinare (articolo 127). È consentito l'anticipo della retribuzione a condizioni concordate (articolo 101).

L'elaborazione mensile delle buste paga

1. **Chiudere presenze e straordinari**
   Consolidare per il periodo le ore, gli straordinari per categoria, il lavoro notturno, le ferie e le assenze, e verificare lo straordinario rispetto ai limiti mensili e annui (Orario di lavoro, ferie e festività).

2. **Calcolare la retribuzione lorda**
   Retribuzione per la mansione, indennità, straordinario al 150%, 200% o 300%, maggiorazioni notturne, premi dovuti e benefit imponibili.

3. **Determinare la retribuzione assicurata**
   Retribuzione per la mansione più indennità e integrazioni ricorrenti, non inferiore al minimo regionale e con un massimale pari a 20 volte il livello di riferimento (50.600.000 VND dal 1° luglio 2026) per l'assicurazione sociale e sanitaria e a 20 volte il minimo regionale per l'assicurazione contro la disoccupazione.

4. **Trattenere i contributi a carico del dipendente**
   8% per l'assicurazione sociale, 1,5% per l'assicurazione sanitaria e, per i dipendenti vietnamiti, 1% per l'assicurazione contro la disoccupazione, per un totale del 10,5%; i dipendenti stranieri iscritti al regime versano il 9,5%.

5. **Trattenere l'imposta sul reddito delle persone fisiche**
   Applicare le aliquote progressive per i residenti (dal 5% al 35%) dopo la deduzione personale di 15,5 milioni di VND e di 6,2 milioni di VND per ogni familiare a carico registrato, oppure il 20% per i non residenti (Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati).

6. **Pagare la retribuzione netta e consegnare le buste paga**
   Alla data di pagamento fissata, mediante bonifico bancario a spese del datore di lavoro, con una busta paga per ogni dipendente (articolo 95, comma 3).

7. **Versare i contributi a carico del datore di lavoro e il contributo sindacale**
   Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione del mese entro l'ultimo giorno del mese successivo (articolo 34 della Legge n. 41/2024/QH15); il contributo sindacale del 2% mensilmente ai sensi del Decreto n. 105/2026/ND-CP.

8. **Presentare le dichiarazioni e conservare la documentazione**
   Dichiarazioni mensili o trimestrali dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, variazioni assicurative per i nuovi assunti e i cessati e la documentazione delle buste paga a supporto di ogni cifra ai fini delle ispezioni del lavoro e delle verifiche fiscali.

Personale straniero pagato in valuta estera o all'estero

Nella busta paga di un espatriato si incontrano tre regimi. Il **diritto del lavoro** consente che il contratto indichi e corrisponda la retribuzione di un dipendente straniero in valuta estera (articolo 95, comma 2) e, in pratica, molti pacchetti sono ripartiti tra una retribuzione vietnamita e una retribuzione o indennità nel paese d'origine pagata dalla capogruppo. Il **diritto tributario** prescinde da tale ripartizione: il reddito per il lavoro svolto in Vietnam è reddito di lavoro dipendente di fonte vietnamita ovunque e da chiunque sia pagato, e il residente è tassato sul reddito ovunque prodotto. Se la società vietnamita sostiene la quota estera tramite un riaddebito, la include nelle proprie ritenute sulle buste paga; se la capogruppo paga senza riaddebito, di solito il dipendente deve dichiarare e versare direttamente l'imposta su tale quota. Le regole, compresa la residenza fiscale e il criterio dei 183 giorni, sono in Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati. Il **diritto delle assicurazioni sociali** si applica alla retribuzione prevista dal contratto di lavoro vietnamita, per cui la definizione di retribuzione in tale contratto, e l'eventuale inclusione della quota estera, determinano la base contributiva fino al massimale.

Sul piano valutario, la possibilità per il datore di lavoro di corrispondere la retribuzione in valuta estera, e per il dipendente di acquistare valuta estera con la retribuzione in dong e trasferirla all'estero al netto delle imposte, è disciplinata dalle regole valutarie della Banca di Stato, che richiedono documenti giustificativi come il contratto di lavoro e la documentazione fiscale per i trasferimenti all'estero effettuati da persone fisiche. Si veda Valuta e pagamenti all'interno del Vietnam. I riaddebiti dei costi retributivi da parte di una capogruppo estera sono pagamenti transfrontalieri per servizi con proprie conseguenze fiscali e documentali (Pagamenti a fornitori esteri e a società del gruppo).

Salari minimi regionali e cifre delle buste paga per il 2026

Voce	Cifra	Fonte
Minimo Regione I	5.310.000 VND al mese; 25.500 VND l'ora	Decreto n. 293/2025/ND-CP
Minimo Regione II	4.730.000 VND al mese; 22.700 VND l'ora	Decreto n. 293/2025/ND-CP
Minimo Regione III	4.140.000 VND al mese; 20.000 VND l'ora	Decreto n. 293/2025/ND-CP
Minimo Regione IV	3.700.000 VND al mese; 17.800 VND l'ora	Decreto n. 293/2025/ND-CP
Minimi 2027 (Decreto n. 399/2026/ND-CP)	Dal 1° gennaio 2027: 5.700.000 VND (Regione I), 5.080.000 (Regione II), 4.450.000 (Regione III), 4.040.000 (Regione IV) al mese; 27.400, 24.400, 21.400 e 19.400 VND l'ora	Decreto n. 399/2026/ND-CP
Livello di riferimento (retribuzione di base)	2.530.000 VND dal 1° luglio 2026 (in precedenza 2.340.000 VND)	Decreto n. 161/2026/ND-CP
Massimale per l'assicurazione sociale e sanitaria	20 x livello di riferimento: 50.600.000 VND al mese dal 1° luglio 2026	Legge n. 41/2024/QH15, art. 31
Massimale per l'assicurazione contro la disoccupazione	20 x minimo regionale: 106.200.000 VND nella Regione I	Legge n. 74/2025/QH15

Voce	Cifra	Fonte
Contributi a carico del datore di lavoro	17,5% ass. sociale + 3% ass. sanitaria + 1% ass. disoccupazione = 21,5%; 2% contributo sindacale	Legge n. 41/2024/QH15; Decreto n. 188/2025/ND-CP; Decreto n. 105/2026/ND-CP
Contributi a carico del dipendente	8% ass. sociale + 1,5% ass. sanitaria + 1% ass. disoccupazione = 10,5% (9,5% per i dipendenti stranieri)	Come sopra
Ritardo nel pagamento della retribuzione	Indennizzo al tasso dei depositi a un mese della banca in caso di ritardo di 15 giorni o più	Codice del lavoro, art. 97, comma 4
Deduzioni	Solo per danni ai beni; al massimo il 30% della retribuzione mensile netta	Art. 102

ESEMPIO PRATICO

Quanto costano due dipendenti a una società di Ho Chi Minh City da luglio 2026

Una società a capitale estero nella Regione I impiega una contabile vietnamita e un direttore generale straniero, residente fiscale, con un contratto di lavoro di due anni. Nessuno dei due ha familiari a carico registrati. Le cifre sono illustrative, utilizzano le aliquote e i massimali in vigore dal 1º luglio 2026 e sono arrotondate al dong.

Contabile: retribuzione lorda	30.000.000 VND al mese (retribuzione per la mansione di 27.000.000 VND più indennità di responsabilità fissa di 3.000.000 VND); interamente soggetta a contribuzione, al di sotto del massimale.
Contabile: oneri a carico del datore di lavoro	Assicurazione sociale 17,5% = 5.250.000; assicurazione sanitaria 3% = 900.000; assicurazione contro la disoccupazione 1% = 300.000; contributo sindacale 2% = 600.000. Totale 7.050.000 VND.
Contabile: costo per il datore di lavoro	37.050.000 VND al mese, ossia il 123,5% della retribuzione lorda; più l'eventuale 13ª mensilità, se promessa.
Contabile: retribuzione netta	Contributi a carico della dipendente 10,5% = 3.150.000. Reddito imponibile 30.000.000 - 3.150.000 - 15.500.000 = 11.350.000; imposta 5% x 10.000.000 + 10% x 1.350.000 = 635.000. Retribuzione netta 26.215.000 VND.
Direttore generale: retribuzione lorda	120.000.000 VND al mese in base al contratto vietnamita; base assicurativa limitata a 50.600.000 VND. In quanto dipendente straniero, nessuna assicurazione contro la disoccupazione.
Direttore generale: oneri a carico del datore di lavoro	Assicurazione sociale 17,5% x 50.600.000 = 8.855.000; assicurazione sanitaria 3% = 1.518.000; contributo sindacale 2% x 50.600.000 = 1.012.000. Totale 11.385.000 VND; costo 131.385.000 VND al mese.

Direttore generale: retribuzione netta	Contributi a carico del dipendente 9,5% x 50.600.000 = 4.807.000. Reddito imponibile 120.000.000 - 4.807.000 - 15.500.000 = 99.693.000; imposta 500.000 + 2.000.000 + 6.000.000 + 30% x 39.693.000 (11.907.900) = 20.407.900. Retribuzione netta 94.785.100 VND.
Che cosa è cambiato il 1° luglio 2026	Il massimale è salito da 46.800.000 VND a 50.600.000 VND insieme alla retribuzione di base ai sensi del Decreto n. 161/2026/ND-CP, aggiungendo il 22,5% della differenza di 3.800.000 VND, ossia 855.000 VND al mese, al costo assicurativo e sindacale del datore di lavoro per il direttore generale.

La base del contributo sindacale è il monte retribuzioni su cui si versa l'assicurazione sociale obbligatoria, per cui segue la cifra soggetta a massimale. Verificare con la federazione provinciale del lavoro il trattamento delle retribuzioni dei dipendenti stranieri nel monte retribuzioni.

I benefit corrisposti a un espatriato, come l'alloggio, sono soggetti a specifiche regole dell'imposta sul reddito delle persone fisiche; se sono imponibili e il pacchetto è concordato al netto delle imposte, il ricalcolo al lordo ne aumenta il costo.

Le domande dei datori di lavoro su retribuzioni e buste paga

Qual è il salario minimo in Vietnam nel 2026?

Ai sensi del Decreto n. 293/2025/ND-CP, dal 1° gennaio 2026 i minimi mensili sono di 5.310.000 VND nella Regione I, 4.730.000 nella Regione II, 4.140.000 nella Regione III e 3.700.000 nella Regione IV, con equivalenti orari di 25.500, 22.700, 20.000 e 17.800 VND. La regione è determinata dal comune in cui si trova il luogo di lavoro. Dal 1° gennaio 2027 il Decreto n. 399/2026/ND-CP sostituisce tali cifre con 5.700.000, 5.080.000, 4.450.000 e 4.040.000 VND al mese (orari: 27.400, 24.400, 21.400 e 19.400 VND).

La 13ª mensilità è obbligatoria?

No. L'articolo 104 del Codice del lavoro rimette i premi al regolamento sui premi del datore di lavoro. La 13ª mensilità diventa esigibile solo se il contratto, il regolamento sui premi o il contratto collettivo la promettono, oppure se una prassi costante e incondizionata la trasforma in una clausola concordata. I datori di lavoro che desiderano mantenere la discrezionalità dovrebbero collegarla per iscritto ai risultati.

Posso pagare un dipendente straniero in dollari statunitensi?

Sì. L'articolo 95, comma 2, del Codice del lavoro consente di indicare e corrispondere in valuta estera la retribuzione di un dipendente straniero. La retribuzione resta soggetta all'imposta vietnamita sul reddito delle persone fisiche e, con un contratto di lavoro di 12 mesi o più, all'assicurazione sociale e sanitaria obbligatoria sul controvalore in dong fino al massimale.

Posso trattenere somme dalla retribuzione per scarso rendimento?

No. L'articolo 102 consente trattenute solo a titolo di risarcimento dei danni agli strumenti, alle attrezzature o ad altri beni del datore di lavoro, entro il 30% della retribuzione mensile netta, e l'articolo 127 vieta le riduzioni della retribuzione come sanzione disciplinare. Il rendimento si gestisce tramite la valutazione, il regolamento sui premi e, ove giustificato, le procedure previste dal Codice del lavoro.

Quanto costa un dipendente vietnamita oltre alla retribuzione lorda?

Al di sotto del massimale assicurativo, il datore di lavoro aggiunge il 17,5% per l'assicurazione sociale, il 3% per l'assicurazione sanitaria e l'1% per l'assicurazione contro la disoccupazione, per un totale del 21,5%, più il contributo sindacale del 2%: circa il 123,5% della retribuzione lorda. Al di sopra del massimale di 50.600.000 VND al mese, il costo percentuale diminuisce perché i contributi smettono di aumentare.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Il Governo ha successivamente emanato il Decreto n. 399/2026/ND-CP, che sostituisce il Decreto n. 293/2025/ND-CP dal 1° gennaio 2027 e fissa i minimi mensili a 5.700.000 VND (Regione I), 5.080.000 (Regione II), 4.450.000 (Regione III) e 4.040.000 (Regione IV), con minimi orari di 27.400, 24.400, 21.400 e 19.400 VND; le cifre 2026 sopra indicate si applicano fino al 31 dicembre 2026. I budget per le retribuzioni dovrebbero tenerne conto.
- La Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale prevede che il livello di riferimento sostituisca la retribuzione di base una volta che quest'ultima sarà abolita nell'ambito della riforma delle retribuzioni del settore pubblico; fino ad allora i due valori coincidono, e la prossima modifica della retribuzione di base sposterà di nuovo il massimale assicurativo.
- Il 21 novembre 2026 l'Assemblea nazionale ha approvato una legge di modifica del Codice del lavoro, in vigore dal 1° marzo 2027; occorre verificare sul testo promulgato se essa modifichi le disposizioni sulle retribuzioni.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Salary	*Tiền lương*	Retribuzione per la mansione, indennità e altre integrazioni (articolo 90).
Regional minimum wage	*Mức lương tối thiểu vùng*	La soglia minima della retribuzione per l'orario normale, fissata per regione dal Decreto n. 293/2025/ND-CP.
Salary scale and payroll table	*Thang lương, bảng lương*	La struttura retributiva pubblicata dal datore di lavoro (articolo 93).
Allowance	*Phụ cấp lương*	Somma corrisposta per le condizioni di lavoro, la responsabilità o altri fattori, di solito soggetta a contribuzione.

Inglese	Vietnamita	Significato
Bonus	*Thưởng*	Somma corrisposta in base al regolamento sui premi del datore di lavoro (articolo 104).
Payslip	*Bảng kê trả lương*	Il prospetto che deve accompagnare ogni pagamento della retribuzione (articolo 95, comma 3).
Reference level	*Mức tham chiếu*	Il valore utilizzato per fissare i massimali assicurativi; pari alla retribuzione di base fino alla sua abolizione.
Base salary	*Mức lương cơ sở*	La retribuzione di base del settore pubblico, 2.530.000 VND dal 1° luglio 2026 (Decreto n. 161/2026/ND-CP).

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Le regole sulle retribuzioni si applicano allo stesso modo ai datori di lavoro a capitale estero e a quelli nazionali. Le differenze riguardano i dipendenti stranieri: possono essere pagati in valuta estera, non contribuiscono all'assicurazione contro la disoccupazione e spesso ricevono parte del loro pacchetto all'estero, il che pone questioni di imposta sul reddito delle persone fisiche, di base assicurativa e di riaddebito che un datore di lavoro nazionale con personale locale non affronta. I datori di lavoro a capitale estero tendono inoltre a essere valutati dagli ispettori rispetto alle proprie scale retributive pubblicate, che dovrebbero quindi corrispondere a quanto effettivamente corrisposto.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Verificare il salario minimo per provincia anziché per il comune di ciascun luogo di lavoro dopo gli accorpamenti del 2025.
- Pacchetti concentrati nelle indennità per ridurre la base assicurativa; le indennità ricorrenti sono soggette a contribuzione qualunque ne sia la denominazione.
- Una 13ª mensilità corrisposta incondizionatamente per anni e poi revocata senza preavviso.
- Trattenute sulla retribuzione per ritardi, scarso rendimento o divise senza una base giuridica o un accordo scritto.
- Retribuzioni estere degli espatriati omesse nelle dichiarazioni fiscali vietnamite.
- Budget delle retribuzioni per il 2027 che ignorano l'aumento adottato con il Decreto n. 399/2026/ND-CP e il massimale assicurativo più elevato da luglio 2026.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 90 a 104; Decreto n. 293/2025/ND-CP sui salari minimi regionali; Decreto n. 399/2026/ND-CP sui salari minimi regionali dal 1° gennaio 2027 — https://vbpl.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 161/2026/ND-CP sulla retribuzione di base — https://chinhphu.vn
- Ministero degli Affari interni (retribuzioni e Consiglio nazionale dei salari) — https://moha.gov.vn
- Direzione generale delle imposte (ritenute dell'imposta sul reddito delle persone fisiche) — https://gdt.gov.vn

Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione: chi deve iscriversi, le aliquote contributive del 21,5% e del 10,5%, massimali, dipendenti stranieri, contributo sindacale, fondo per gli infortuni sul lavoro e costo dei ritardi nei versamenti

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- I datori di lavoro versano il 17,5% della retribuzione assicurata per l'assicurazione sociale (compreso lo 0,5% per il fondo per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), il 3% per l'assicurazione sanitaria e l'1% per l'assicurazione contro la disoccupazione, e trattengono ai dipendenti l'8%, l'1,5% e l'1%: 21,5% e 10,5% (Legge n. 41/2024/QH15; Decreto n. 188/2025/ND-CP; Legge n. 74/2025/QH15).
- L'assicurazione sociale e quella sanitaria sono soggette a un massimale pari a 20 volte il livello di riferimento, ossia 50.600.000 VND al mese dal 1° luglio 2026 ai sensi del Decreto n. 161/2026/ND-CP; l'assicurazione contro la disoccupazione ha un massimale pari a 20 volte il salario minimo regionale.
- I dipendenti stranieri titolari di un permesso di lavoro o di un'esenzione e di un contratto di lavoro di 12 mesi o più devono iscriversi all'assicurazione sociale e sanitaria, salvo i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo, quelli che hanno raggiunto l'età pensionabile e i casi previsti dai trattati; non si iscrivono all'assicurazione contro la disoccupazione (articolo 2, comma 2, della Legge n. 41/2024/QH15).
- Ogni impresa versa mensilmente un contributo sindacale pari al 2% del monte retribuzioni soggette ad assicurazione sociale, che esista o meno un sindacato (Legge n. 50/2024/QH15; Decreto n. 105/2026/ND-CP).
- I contributi mensili sono dovuti entro l'ultimo giorno del mese successivo (articolo 34); il ritardo nel versamento e l'evasione comportano interessi dello 0,03% al giorno e ammende dal 12% al 15% o dal 18% al 20% dell'importo, raddoppiate per le organizzazioni (articoli 40 e 41; Decreto n. 283/2026/ND-CP).

Tre regimi, quattro leggi e un unico ente di riscossione

L'assicurazione obbligatoria in Vietnam si articola in tre parti, ciascuna con una propria legge. L'**assicurazione sociale** copre malattia, maternità, infortuni sul lavoro e malattie professionali, pensione e superstiti, ai sensi della Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale, in vigore dal 1° luglio 2025, e del Decreto n. 158/2025/ND-CP sull'assicurazione sociale obbligatoria. Il fondo per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ne fa parte, ma è finanziato ai sensi della Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro. L'**assicurazione sanitaria** copre le cure mediche ai sensi della Legge sull'assicurazione sanitaria n. 25/2008/QH12, da ultimo modificata dalla Legge n. 51/2024/QH15, con l'aliquota fissata dal

Decreto n. 188/2025/ND-CP. L'**assicurazione contro la disoccupazione** eroga prestazioni e sostegno alla formazione ai dipendenti vietnamiti che perdono il lavoro, ai sensi della Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione, in vigore dal 1° gennaio 2026, che ha sostituito il capo sull'assicurazione contro la disoccupazione della Legge sull'occupazione del 2013.

La Previdenza sociale del Vietnam e i suoi uffici provinciali riscuotono tutte e tre le assicurazioni tramite un unico versamento mensile e un unico sistema di dichiarazione elettronica, rilasciano il libretto elettronico dell'assicurazione sociale e la tessera dell'assicurazione sanitaria ed erogano la maggior parte delle prestazioni. Il contributo sindacale è riscosso separatamente per la Confederazione generale del lavoro del Vietnam. Dal punto di vista del datore di lavoro, gli obblighi consistono nell'iscrivere ogni dipendente, calcolare la corretta retribuzione assicurata, trattenere la quota del dipendente, versare entrambe le quote puntualmente, gestire le domande di prestazione e comunicare le variazioni.

Chi deve essere assicurato

Per i dipendenti vietnamiti, l'assicurazione sociale e sanitaria obbligatoria si applica ai dipendenti con contratti di lavoro di un mese o più, comunque denominati, e la legge del 2024 ha esteso la copertura ai dipendenti a tempo parziale la cui retribuzione mensile raggiunge la base contributiva minima. Sono coperti anche i dirigenti d'impresa che percepiscono una retribuzione. I dipendenti che lavorano con un contratto di prova separato sono esclusi dal regime (Decreto n. 158/2025/ND-CP). L'assicurazione contro la disoccupazione si applica ai dipendenti vietnamiti con contratti di lavoro come definiti dalla Legge n. 74/2025/QH15, con eccezioni per i dipendenti che già percepiscono una pensione e per alcuni altri.

Per i dipendenti stranieri, l'articolo 2, comma 2, della Legge n. 41/2024/QH15 impone l'iscrizione quando il dipendente è titolare di un permesso di lavoro, di un certificato di abilitazione professionale o di un'esenzione dal permesso di lavoro e lavora con un contratto di lavoro di 12 mesi o più presso un datore di lavoro in Vietnam. Sono esclusi tre gruppi: i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo ai sensi delle norme sui lavoratori stranieri; i dipendenti che avevano raggiunto l'età pensionabile ai sensi dell'articolo 169 del Codice del lavoro al momento della sottoscrizione del contratto; e i casi in cui un trattato di cui il Vietnam è parte disponga diversamente. Il principale trattato è l'accordo in materia di sicurezza sociale con la Repubblica di Corea, in vigore dal 1° gennaio 2024, in base al quale un dipendente coreano distaccato in Vietnam può essere esentato dai contributi vietnamiti fino a 60 mesi, prorogabili, presentando un certificato di copertura. I dipendenti stranieri versano l'assicurazione sociale e sanitaria alle stesse aliquote dei dipendenti vietnamiti, ma non sono coperti dall'assicurazione contro la disoccupazione (FAQ 56).

Il dipendente straniero non coperto, ad esempio con un contratto di 11 mesi o in quanto distaccato, resta comunque soggetto all'imposta vietnamita sul reddito delle persone fisiche, e il datore di lavoro rimane responsabile per gli infortuni sul lavoro ai sensi del Codice del lavoro. In ogni caso, per gli espatriati l'assicurazione sanitaria privata è la norma, perché le prestazioni del regime pubblico sono concepite in funzione del sistema ospedaliero pubblico vietnamita.

Aliquote contributive

Il contributo del 17,5% del datore di lavoro per l'assicurazione sociale comprende il 3% al fondo malattia e maternità, il 14% al fondo pensioni e superstiti e lo 0,5% al fondo per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; il Decreto n. 158/2025/ND-CP consente un'aliquota ridotta dello 0,3% ai datori di lavoro dei settori ad alto rischio che soddisfano le condizioni di sicurezza prescritte e ne fanno domanda. Il dipendente contribuisce con l'8% al fondo pensioni e superstiti. L'assicurazione sanitaria è pari al 4,5% della retribuzione assicurata ai sensi del Decreto n. 188/2025/ND-CP, per due terzi (3%) a carico del datore di lavoro e per un terzo (1,5%) a carico del dipendente; la legge consente fino al 6%. L'assicurazione contro la disoccupazione è pari all'1% a carico di ciascuno, datore di lavoro e dipendente, il massimo previsto dall'articolo 33 della Legge n. 74/2025/QH15, fissato all'1% dal Decreto n. 374/2025/ND-CP, con un sostegno dello Stato a carico del bilancio.

I totali sono quindi del 21,5% a carico del datore di lavoro e del 10,5% a carico del dipendente per un dipendente vietnamita, e del 20,5% e del 9,5% per un dipendente straniero iscritto al regime. Talvolta i datori di lavoro accettano di farsi carico della quota del dipendente per il personale di alto livello; ciò è consentito, ma l'importo sostenuto costituisce un reddito imponibile aggiuntivo del dipendente.

La retribuzione assicurata, la soglia minima e i massimali

Ai sensi dell'articolo 31 della Legge n. 41/2024/QH15, la retribuzione mensile su cui si versano i contributi per un dipendente con contratto di lavoro comprende la retribuzione per la mansione o la qualifica, le indennità retributive e le altre integrazioni concordate nel contratto e corrisposte regolarmente in ogni periodo di paga. Il Decreto n. 158/2025/ND-CP esclude le integrazioni che dipendono o variano in funzione della produttività, del rendimento o della qualità del lavoro, e le voci di welfare indicate separatamente nel contratto restano escluse dalla base. La retribuzione assicurata non può essere inferiore al livello di riferimento ai sensi dell'articolo 31 della Legge n. 41/2024/QH15 e, poiché la retribuzione contrattuale non può essere inferiore al salario minimo regionale (articoli 90 e 91 del Codice del lavoro), in pratica non può essere inferiore al salario minimo regionale del luogo di lavoro.

Il massimale per l'assicurazione sociale e sanitaria è pari a 20 volte il livello di riferimento. Finché esiste la retribuzione di base del settore pubblico, il livello di riferimento coincide con essa; il Decreto n. 161/2026/ND-CP ha aumentato la retribuzione di base da 2.340.000 VND a 2.530.000 VND dal 1° luglio 2026, per cui il massimale è salito da 46.800.000 VND a 50.600.000 VND al mese. Il massimale per l'assicurazione contro la disoccupazione è pari a 20 volte il salario minimo regionale, ossia 106.200.000 VND nella Regione I nel 2026. Dal 1° gennaio 2027 il massimale per l'assicurazione contro la disoccupazione nella Regione I diventa di 114.000.000 VND (20 × 5.700.000). Per un dipendente con retribuzione elevata, i massimali fanno diminuire drasticamente il costo percentuale dell'assicurazione all'aumentare della retribuzione, ed è per questo che gli esempi di costo per il datore di lavoro in Retribuzioni, salario minimo e buste paga differiscono tanto tra un dipendente locale e un espatriato.

GUIDA ALLA DECISIONE

Questo dipendente deve essere assicurato?

Risponda alle domande nell'ordine per ciascun nuovo dipendente. La prima risposta che conduce a un esito risolve la questione.

Q1 **Il dipendente è un cittadino vietnamita con un contratto di lavoro (non un contratto di prova separato) di un mese o più?**

Sì Assicurazione sociale e sanitaria obbligatoria; assicurazione contro la disoccupazione salvo che si applichi un'eccezione prevista dalla Legge n. 74/2025/QH15. Iscrizione entro 30 giorni.

No Passare alla domanda 2 se il dipendente è straniero; altrimenti verificare le regole sul tempo parziale e sui contratti brevi.

Q2 **Il dipendente straniero è titolare di un permesso di lavoro, di un certificato di abilitazione professionale o di una conferma di esenzione, e di un contratto di lavoro con il datore di lavoro vietnamita di 12 mesi o più?**

Sì Passi alla domanda 3.

No Escluso dal regime obbligatorio (ad esempio un lavoratore distaccato con lettera di incarico, o un contratto inferiore a 12 mesi). L'imposta sul reddito delle persone fisiche si applica comunque.

Q3 **Il dipendente è un dipendente trasferito all'interno del gruppo, oppure aveva raggiunto l'età pensionabile al momento della sottoscrizione del contratto?**

Sì Escluso dall'assicurazione sociale obbligatoria ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Conservare la documentazione (lettera di trasferimento, prova dei 12 mesi di impiego precedente, data di nascita).

No Passare alla domanda 4.

Q4 **Si applica un trattato in materia di sicurezza sociale, come l'accordo con la Repubblica di Corea, e il dipendente dispone di un certificato di copertura del regime del paese d'origine?**

Sì Seguire il trattato: il dipendente può essere esentato per il periodo previsto dal trattato. Depositare il certificato presso la Previdenza sociale del Vietnam.

No Assicurazione sociale e sanitaria obbligatoria alle aliquote ordinarie; nessuna assicurazione contro la disoccupazione.

Il contributo sindacale e il fondo per gli infortuni sul lavoro

Indipendentemente dall'assicurazione, ogni impresa e organizzazione che impiega personale deve versare un **contributo sindacale** pari al 2% del monte retribuzioni utilizzato come base per i contributi dell'assicurazione sociale obbligatoria, che sia stato o meno costituito un sindacato di base. Il contributo è imposto dalla Legge n. 50/2024/QH15 sui sindacati, in vigore dal 1º luglio 2025, e dal Decreto n. 105/2026/ND-CP, in vigore dal 16 maggio 2026, che ne prevede il pagamento entro l'ultimo giorno del mese successivo (trimestralmente o per ciclo produttivo per le imprese agricole, forestali, della pesca e del sale registrate), consente una sospensione fino a 12 mesi e, dopo una sospensione, una riduzione fino al 20% per un massimo di sei mesi per le imprese in difficoltà, e ammette l'esenzione solo in caso di scioglimento o fallimento (FAQ 60). Se esiste un sindacato di base, una parte del contributo gli viene restituita per finanziarne le attività. Il contributo è distinto dalle quote che gli iscritti al sindacato versano personalmente. Il pagamento è effettuato alla federazione del lavoro provinciale o della zona industriale; l'inadempimento è perseguito dal sindacato tramite l'ispettorato del lavoro e, in linea di principio, i tribunali. La struttura sindacale è trattata in Regolamento aziendale interno, sindacati e controversie.

Il **fondo per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** è finanziato dal contributo dello 0,5% a carico del datore di lavoro, eroga prestazioni per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi gli infortuni in itinere, e sostiene la prevenzione. Il datore di lavoro resta direttamente responsabile ai sensi della Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro per il primo soccorso, per le spese mediche non coperte dall'assicurazione sanitaria e per la retribuzione piena durante le cure, nonché per il risarcimento in caso di sua colpa, per cui il fondo non sostituisce la copertura assicurativa propria del datore di lavoro per gli incidenti gravi.

Il versamento puntuale e le conseguenze dell'inadempimento

Ai sensi dell'articolo 34, comma 4, della Legge n. 41/2024/QH15, il datore di lavoro che contribuisce mensilmente deve versare i contributi del mese entro l'ultimo giorno del mese successivo: i contributi di ottobre sono dovuti entro il 30 novembre. L'iscrizione di un nuovo dipendente deve avvenire entro 30 giorni dal momento in cui il dipendente diventa soggetto al regime (articolo 28), e le variazioni di retribuzione o di posizione devono essere comunicate tempestivamente affinché la base resti corretta.

La legge del 2024 distingue il **ritardato versamento** (articolo 40) dall'**evasione** (articolo 41), che comprende la mancata iscrizione dei dipendenti, la dichiarazione di una retribuzione inferiore a quella reale e la trattenuta della quota del dipendente senza il relativo versamento. Entrambi comportano interessi dello 0,03% al giorno sull'importo non versato, e il datore di lavoro deve inoltre versare gli arretrati. Il Decreto n. 283/2026/ND-CP, che il 10 settembre 2026 ha sostituito il Decreto n. 12/2022/ND-CP, fissa ammende dal 12% al 15% dell'importo per il ritardato versamento e dal 18% al 20% per l'evasione, con un limite di 75 milioni di VND per una persona fisica; ai sensi dell'articolo 7 del decreto, le ammende per le organizzazioni sono pari al doppio di quelle per le persone fisiche. La mancata iscrizione dei dipendenti è sanzionata in base al numero di dipendenti interessati. L'evasione oltre le soglie dell'articolo 216 del Codice penale costituisce reato per l'impresa e per le persone responsabili. I soggetti in ritardo perdono inoltre il diritto alle onorificenze statali e possono essere resi noti pubblicamente dalla Previdenza sociale del Vietnam, e il datore di lavoro con contributi non versati non può completare lo scioglimento (capitolo 8).

Aliquote contributive e massimali dal 1° luglio 2026

Voce	Datore di lavoro	Dipendente	Fonte
Fondo malattia e maternità	3%	0%	Legge n. 41/2024/QH15
Fondo pensioni e superstiti	14%	8%	Legge n. 41/2024/QH15
Fondo per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	0,5% (0,3% se ne ricorrono i requisiti)	0%	Decreto n. 158/2025/ND-CP
Assicurazione sanitaria	3%	1,5%	Decreto n. 188/2025/ND-CP
Assicurazione contro la disoccupazione (dipendenti vietnamiti)	1%	1%	Legge n. 74/2025/QH15; Decreto n. 374/2025/ND-CP
Totale, dipendente vietnamita	21,5%	10,5%	Come sopra
Totale, dipendente straniero iscritto al regime	20,5%	9,5%	Legge n. 41/2024/QH15, art. 2, comma 2
Contributo sindacale	2% del monte retribuzioni assicurate	Gli iscritti versano le proprie quote	Legge n. 50/2024/QH15; Decreto n. 105/2026/ND-CP
Massimale, assicurazione sociale e sanitaria	50.600.000 VND al mese (20 x 2.530.000 VND)	Idem	Decreto n. 161/2026/ND-CP
Massimale, assicurazione contro la disoccupazione	106.200.000 VND nella Regione I (20 x minimo regionale)	Idem	Legge n. 74/2025/QH15; Decreto n. 293/2025/ND-CP
Termine di versamento	Ultimo giorno del mese successivo	Trattenuti dalla retribuzione	Legge n. 41/2024/QH15, art. 34
Ritardato versamento o evasione	0,03% al giorno più ammende del 12-15% o del 18-20%, raddoppiate per le organizzazioni		Artt. 40 e 41; Decreto n. 283/2026/ND-CP

ESEMPIO PRATICO

Il costo di un versamento dei contributi con tre mesi di ritardo

Una società manifatturiera di Dong Nai con 60 dipendenti vietnamiti omette il versamento dei contributi di agosto 2026 a causa di una carenza di liquidità. Le cifre sono illustrative e la fascia dell'ammenda dipende dai fatti accertati dagli ispettori.

Contributi dovuti	Assicurazione sociale e contro la disoccupazione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti per agosto 2026: 200.000.000 VND, dovuti entro il 30 settembre 2026. Le quote dei dipendenti erano state trattenute dalle retribuzioni di agosto.
Pagamento	Versati integralmente il 29 dicembre 2026, con 90 giorni di ritardo.
Interessi	0,03% x 90 giorni x 200.000.000 VND = 5.400.000 VND, da versare alla Previdenza sociale del Vietnam insieme agli arretrati.
Qualificazione	Poiché le quote dei dipendenti sono state trattenute ma non versate, gli ispettori possono qualificare il caso come evasione anziché come ritardato versamento; la società sostiene trattarsi di ritardato versamento, avendo dichiarato correttamente i contributi e pagato spontaneamente.
Ammenda in caso di ritardato versamento	Dal 12% al 15% di 200.000.000 VND per una persona fisica, raddoppiata per un'organizzazione: da 48.000.000 a 60.000.000 VND, entro il limite di 150.000.000 VND per le organizzazioni (Decreto n. 283/2026/ND-CP).
Ammenda in caso di evasione	Dal 18% al 20%, raddoppiata: da 72.000.000 a 80.000.000 VND, oltre al rischio di denuncia penale se sono raggiunte le soglie del Codice penale.
Effetti a catena	La società può essere iscritta nell'elenco dei soggetti in ritardo, perde il diritto alle onorificenze statali e deve saldare gli arretrati prima di poter completare qualsiasi ristrutturazione o scioglimento.

Se la società avesse chiesto, ai sensi del Decreto n. 158/2025/ND-CP, di sospendere i contributi al fondo pensioni e superstiti per un periodo di difficoltà prima della scadenza, ove ne ricorrano le condizioni, la carenza non sarebbe stata illecita.

Il calcolo presuppone che l'ammenda sia calcolata sull'intero importo dovuto; gli ispettori possono calcolarla sull'importo ancora insoluto al momento dell'ispezione.

Le domande dei datori di lavoro sulle assicurazioni

Quale percentuale della retribuzione versa il datore di lavoro per l'assicurazione sociale in Vietnam?

Per un dipendente vietnamita, il 21,5% della retribuzione assicurata: 17,5% per l'assicurazione sociale (compreso lo 0,5% per gli infortuni sul lavoro), 3% per l'assicurazione sanitaria e 1% per l'assicurazione contro la disoccupazione, più il contributo sindacale del 2%. Il dipendente versa il 10,5%. L'assicurazione sociale e quella sanitaria sono soggette a un massimale di 50.600.000 VND al mese dal 1º luglio 2026.

I dipendenti stranieri sono tenuti a versare l'assicurazione sociale vietnamita?

Sì, se sono titolari di un permesso di lavoro o di un'esenzione e di un contratto di lavoro di 12 mesi o più (articolo 2, comma 2, della Legge n. 41/2024/QH15). Sono esclusi i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo, quelli che hanno raggiunto l'età pensionabile e i casi previsti dai trattati, come i lavoratori coreani distaccati. I dipendenti stranieri versano l'assicurazione sociale e sanitaria alle aliquote ordinarie, ma non l'assicurazione contro la disoccupazione.

Qual è la retribuzione massima per i contributi dell'assicurazione sociale nel 2026?

Venti volte il livello di riferimento. Era di 46.800.000 VND al mese fino al 30 giugno 2026 ed è di 50.600.000 VND dal 1º luglio 2026, dopo che il Decreto n. 161/2026/ND-CP ha aumentato la retribuzione di base a 2.530.000 VND. L'assicurazione contro la disoccupazione ha invece un massimale pari a 20 volte il salario minimo regionale.

Dobbiamo versare il contributo sindacale se non abbiamo un sindacato?

Sì. Ai sensi della Legge n. 50/2024/QH15 e del Decreto n. 105/2026/ND-CP, ogni impresa versa ogni mese il 2% del monte retribuzioni soggette ad assicurazione sociale, che esista o meno un sindacato di base. Per le imprese in difficoltà sono possibili una sospensione fino a 12 mesi e, dopo una sospensione, una riduzione fino al 20% per un massimo di sei mesi; l'esenzione si applica solo in caso di scioglimento o fallimento.

Quando sono dovuti i contributi e che cosa succede se paghiamo in ritardo?

I contributi mensili sono dovuti entro l'ultimo giorno del mese successivo (articolo 34 della Legge n. 41/2024/QH15). Il ritardato versamento o l'evasione comportano interessi dello 0,03% al giorno più ammende ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP dal 12% al 15% o dal 18% al 20% dell'importo, raddoppiate per le organizzazioni, e l'evasione può avere rilevanza penale.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Si prevede che il livello di riferimento sostituisca a regime la retribuzione di base nell'ambito della riforma delle retribuzioni del settore pubblico; qualsiasi modifica sposterà di nuovo i massimali dell'assicurazione sociale e sanitaria.
- Il Decreto n. 283/2026/ND-CP è entrato in vigore il 10 settembre 2026; vanno seguiti i primi cicli di ispezione svolti in base a esso e le eventuali indicazioni su come si calcolano le ammende raddoppiate per le organizzazioni nel caso di sanzioni in percentuale.
- La modifica della Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro inserita nel programma legislativo 2026 potrebbe modificare il fondo per gli infortuni sul lavoro e le responsabilità dirette del datore di lavoro.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Compulsory social insurance	*Bảo hiểm xã hội bắt buộc*	Il regime ai sensi della Legge n. 41/2024/QH15 che copre malattia, maternità, infortuni sul lavoro, pensione e superstiti.
Health insurance	*Bảo hiểm y tế*	Il regime pubblico di assicurazione per le cure mediche, pari al 4,5% della retribuzione assicurata.
Unemployment insurance	*Bảo hiểm thất nghiệp*	Il regime ai sensi della Legge n. 74/2025/QH15 per i dipendenti vietnamiti.
Insurance salary	*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội*	Retribuzione, indennità e integrazioni ricorrenti su cui si versano i contributi (articolo 31).
Occupational accident and disease fund	*Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*	Il fondo finanziato dal contributo dello 0,5% a carico del datore di lavoro.
Late payment	*Chậm đóng*	Versamento effettuato dopo la scadenza (articolo 40).
Evasion	*Trốn đóng*	Mancata iscrizione, dichiarazione di una retribuzione inferiore o mancato versamento delle trattenute (articolo 41).
Trade union fee	*Kinh phí công đoàn*	Il prelievo del 2% a carico del datore di lavoro ai sensi della Legge n. 50/2024/QH15.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Le regole assicurative non dipendono da chi detiene il datore di lavoro; una società a capitale estero paga esattamente quanto una nazionale per lo stesso personale. Le differenze riguardano i dipendenti stranieri: si iscrivono all'assicurazione sociale e sanitaria solo con un contratto di 12 mesi o più, i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo e i casi previsti dai trattati sono esclusi, e nessuno di loro si iscrive all'assicurazione contro la disoccupazione. I datori di lavoro a capitale estero con molti espatriati dovrebbero tenere per ciascuno un fascicolo che indichi perché la persona rientra o meno nel regime.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Dichiarare una retribuzione assicurata inferiore alla retribuzione per la mansione più le indennità ricorrenti; la Previdenza sociale del Vietnam tratta la differenza come evasione.
- Dipendenti stranieri passati da un distacco a un contratto locale di 12 mesi o più senza essere iscritti.
- Applicare il vecchio massimale di 46.800.000 VND dopo il 1° luglio 2026.
- Trattenere le quote dei dipendenti e poi versarle in ritardo, con il rischio che il caso sia qualificato come evasione.
- Ignorare il contributo sindacale perché non esiste un sindacato; è dovuto in ogni caso.
- Considerare automatica l'esenzione prevista dal trattato con la Corea senza un certificato di copertura agli atti.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Legge n. 41/2024/QH15 sull'assicurazione sociale; Decreto n. 158/2025/ND-CP; Decreto n. 188/2025/ND-CP; Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione; Decreto n. 374/2025/ND-CP; Decreto n. 105/2026/ND-CP (contributo sindacale) — https://vbpl.vn
- Previdenza sociale del Vietnam (iscrizione, contributi e prestazioni) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 161/2026/ND-CP (retribuzione di base) e Decreto n. 283/2026/ND-CP (sanzioni) — https://chinhphu.vn
- Confederazione generale del lavoro del Vietnam (contributo sindacale) — https://congdoanvn.org.vn

Permessi di lavoro per il personale straniero ai sensi del Decreto n. 219/2025 e, dal 5 dicembre 2026, del Decreto n. 393/2026: le quattro categorie, esenzioni, domanda unica, documenti, tempi, rinnovo, nuovo rilascio, revoca e sanzioni

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- Lo straniero che lavora in Vietnam necessita di un permesso di lavoro, salvo che si applichi un'esenzione ai sensi dell'articolo 154 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 o dell'articolo 7 del Decreto n. 219/2025/ND-CP, in vigore dal 7 agosto 2025 in sostituzione del Decreto n. 152/2020/ND-CP. Dal 5 dicembre 2026 il Decreto n. 393/2026/ND-CP sostituisce il Decreto n. 219/2025/ND-CP e le esenzioni sono previste dal suo articolo 8; i permessi rilasciati ai sensi dei decreti precedenti restano validi fino alla scadenza, e le domande presentate prima di tale data sono decise ai sensi del Decreto n. 219/2025/ND-CP.
- I lavoratori stranieri sono ammessi come dirigenti, quadri direttivi, esperti od operai tecnici, ciascuna categoria definita all'articolo 3 del decreto; l'esperto necessita di una laurea e di due anni di esperienza pertinente o, ai sensi del Decreto n. 219/2025/ND-CP, di un anno nei settori prioritari; dal 5 dicembre 2026 il Decreto n. 393/2026/ND-CP elimina il canale dei settori prioritari e ne aggiunge altri, tra cui una laurea in un settore tecnologico strategico e cinque anni di esperienza pertinente senza laurea.
- La distinta approvazione del fabbisogno di manodopera straniera del datore di lavoro è stata abolita; la giustificazione fa parte di una domanda unica, presentata da 10 a 60 giorni prima della data di inizio dopo cinque giorni di pubblicità, e decisa entro 10 giorni lavorativi (articoli 18 e 22). Dal 5 dicembre 2026, ai sensi dell'articolo 23 del Decreto n. 393/2026/ND-CP, la domanda è presentata almeno 10 giorni lavorativi e non più di 60 giorni prima della data di inizio, ed è sempre decisa entro 10 giorni lavorativi.
- Il permesso di lavoro dura fino a due anni e può essere rinnovato una volta per un massimo di due anni, con domanda presentata da 10 a 45 giorni prima della scadenza (articoli 21, 28 e 29 del Decreto n. 219/2025/ND-CP); dal 5 dicembre 2026 la domanda di rinnovo è presentata tra 10 giorni lavorativi e 90 giorni prima della scadenza ed è decisa entro cinque giorni lavorativi (articoli 22, 29 e 30 del Decreto n. 393/2026/ND-CP).
- Tra gli esenti figurano i soggetti che conferiscono capitale per almeno 3 miliardi di VND, i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo con 12 mesi di impiego precedente e i dirigenti, quadri direttivi, esperti e operai tecnici che lavorano meno di 90 giorni all'anno, ma la maggior parte delle esenzioni deve essere confermata in anticipo (articoli da 7 a 9).
- Lavorare senza permesso espone lo straniero a un'ammenda da 15 a 25 milioni di VND e all'espulsione, e il datore di lavoro ad ammende graduate in base al numero di lavoratori e raddoppiate per le organizzazioni (Decreto n. 283/2026/ND-CP).

Il quadro normativo dopo agosto 2025

Gli articoli da 151 a 157 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 fissano i principi: lo straniero può lavorare in Vietnam solo in ruoli definiti, solo con un permesso di lavoro o un'esenzione confermata e solo per un datore di lavoro che abbia spiegato perché un lavoratore vietnamita non può svolgere la mansione. Le regole di dettaglio si trovano nel Decreto n. 219/2025/ND-CP del 7 agosto 2025, entrato in vigore il giorno stesso dell'emanazione in sostituzione del Decreto n. 152/2020/ND-CP e del Decreto di modifica n. 70/2023/ND-CP. Dal 5 dicembre 2026 il Decreto n. 393/2026/ND-CP del 20 ottobre 2026 sostituisce il Decreto n. 219/2025/ND-CP. I permessi di lavoro e le conferme di esenzione rilasciati ai sensi dei Decreti n. 219/2025/ND-CP e n. 70/2023/ND-CP restano validi fino alla scadenza, e le domande presentate prima del 5 dicembre 2026 sono decise ai sensi del Decreto n. 219/2025/ND-CP. Le principali

modifiche sono indicate di seguito. Ai sensi del decreto, il **Comitato popolare provinciale** è l'autorità che rilascia, rinnova, rilascia nuovamente e revoca i permessi di lavoro e le conferme di esenzione, di solito tramite il Dipartimento provinciale degli Affari interni, che ha assorbito le funzioni in materia di lavoro dell'ex Dipartimento del Lavoro, degli Invalidi e degli Affari sociali. Le domande sono presentate online tramite il Portale nazionale dei servizi pubblici.

Il decreto del 2025 ha introdotto quattro modifiche rilevanti per i datori di lavoro. Ha abolito la distinta approvazione preventiva del fabbisogno di lavoratori stranieri del datore di lavoro, che richiedeva 15 giorni lavorativi prima ancora di poter presentare la domanda di permesso, e ha assorbito la giustificazione nella domanda di permesso stessa. Ha ridotto da 15 a cinque giorni il periodo di pubblicità della posizione e ha lasciato ai datori di lavoro la scelta del mezzo di pubblicità. Ha abbassato le soglie di esperienza per esperti e operai tecnici. E ha collegato la procedura del casellario giudiziale vietnamita alla domanda di permesso, così che il certificato possa essere richiesto online contestualmente. Il permesso di lavoro e il visto restano procedure distinte, gestite da ministeri diversi; il versante dell'immigrazione è trattato in Visti e soggiorno temporaneo.

Le quattro categorie

L'articolo 152 del Codice del lavoro consente al datore di lavoro di assumere stranieri solo come dirigenti, quadri direttivi, esperti od operai tecnici, e solo per posizioni che i lavoratori vietnamiti non sono ancora in grado di ricoprire. L'articolo 3 del Decreto n. 219/2025/ND-CP definisce ciascuna categoria.

Il **dirigente** è un dirigente d'impresa come definito all'articolo 4, comma 24, della Legge sulle imprese, ad esempio il titolare di un'impresa individuale, un membro o il presidente del consiglio dei soci o del consiglio di amministrazione, il proprietario della società, il direttore o direttore generale e qualsiasi altra posizione dirigenziale prevista dallo statuto, oppure il capo o vicecapo di un ente o di un'organizzazione. Il **quadro direttivo** è il responsabile di una filiale, di un ufficio di rappresentanza o di una sede operativa, oppure una persona che guida e gestisce direttamente un settore di attività di un ente, di un'organizzazione o di un'impresa e ha almeno tre anni di esperienza pertinente o, per le domande presentate dal 5 dicembre 2026, almeno due anni (articolo 4, comma 2, lettera b), del Decreto n. 393/2026/ND-CP). L'**esperto** è in possesso di una laurea o di un titolo superiore, o equivalente, e ha almeno due anni di esperienza pertinente; nei settori prioritari indicati dal decreto, tra cui finanza, scienza, tecnologia, innovazione e trasformazione digitale, sono sufficienti una laurea nella specializzazione pertinente e un anno di esperienza. Per le domande presentate dal 5 dicembre 2026, l'articolo 4, comma 3, del Decreto n. 393/2026/ND-CP mantiene il canale della laurea con due anni di esperienza ma elimina quello dei settori prioritari, e aggiunge: una laurea in un settore tecnologico strategico, senza esperienza minima; una laurea STEM con votazione almeno buona conseguita in una delle prime 500 università del mondo con un anno di esperienza; esperti in cultura, arti e sport, nonché nell'insegnamento e nella ricerca; e almeno cinque anni di esperienza pertinente senza laurea. L'**operaio tecnico** ha almeno un anno di formazione e almeno due anni di esperienza pertinente, oppure almeno tre anni di esperienza senza formazione formale.

La prova dell'esperienza è costituita da una dichiarazione dei precedenti datori di lavoro che indichi la posizione, il periodo e il lavoro svolto, o da documenti equivalenti. L'autorità confronta la posizione con il titolo di studio e l'esperienza, e la mancata corrispondenza è il motivo più frequente di richiesta di chiarimenti.

Le esenzioni e come avvalersene

L'articolo 154 del Codice del lavoro e l'articolo 7 del decreto elencano i casi in cui non è necessario alcun permesso. Per gli investitori e i gruppi multinazionali i più importanti sono: il proprietario o il socio conferente di una società a responsabilità limitata con un conferimento di capitale di almeno 3 miliardi di VND; il presidente o un membro del consiglio di amministrazione di una società per azioni con un conferimento di capitale di almeno 3 miliardi di VND; il capo di un ufficio di rappresentanza o di un progetto di un'organizzazione internazionale o di un'organizzazione non governativa estera; la persona che entra in Vietnam per costituire una presenza commerciale; il dirigente, quadro direttivo, esperto od operaio tecnico che lavora in Vietnam meno di 90 giorni in un anno solare, indipendentemente dal numero di ingressi; il dipendente trasferito all'interno del gruppo, ossia il dirigente, quadro direttivo, esperto od operaio tecnico trasferito per un periodo limitato all'interno di un'impresa estera con una presenza commerciale in Vietnam in uno degli undici settori di servizi dell'OMC, che abbia lavorato per tale impresa per almeno 12 mesi consecutivi prima del trasferimento; lo straniero coniugato con un cittadino vietnamita e residente in Vietnam; gli avvocati abilitati all'esercizio in Vietnam; e gli specialisti certificati da un ministero o da un Comitato popolare provinciale per lavori nei settori prioritari. I soci conferenti e i membri del consiglio al di sotto della soglia di 3 miliardi di VND necessitano ora di un permesso, ma sono dispensati dalla pubblicità e dalla giustificazione del fabbisogno. Dal 5 dicembre 2026 il Decreto n. 393/2026/ND-CP limita i trasferimenti all'interno del gruppo a dirigenti, quadri direttivi ed esperti, per cui gli operai tecnici non vi rientrano più; coloro che sono già titolari di un permesso o di una conferma in qualità di dipendenti trasferiti li conservano fino alla scadenza.

L'esenzione non opera automaticamente. Nella maggior parte dei casi il datore di lavoro deve ottenere dall'autorità provinciale una **conferma di esenzione dal permesso di lavoro**, richiesta da 10 a 60 giorni prima della data di inizio e decisa entro cinque giorni lavorativi (articolo 9); la conferma dura fino a due anni o, dal 5 dicembre 2026, fino a tre anni per i dipendenti trasferiti all'interno del gruppo (articolo 11, comma 3, del Decreto n. 393/2026/ND-CP), e può essere rinnovata una volta. Per alcune categorie è sufficiente una comunicazione all'autorità almeno tre giorni lavorativi prima dell'inizio del lavoro. In entrambi i casi lo straniero deve disporre della prova dell'esenzione prima di iniziare a lavorare e deve comunque ottenere il visto o la carta di soggiorno appropriati. Lo status di esente in base alla regola dei 90 giorni dovrebbe essere monitorato in base ai giorni lavorati in ciascun anno solare, e dal 5 dicembre 2026 si sommano i giorni lavorati per tutti i datori di lavoro (articolo 3, comma 5, del Decreto n. 393/2026/ND-CP); un dirigente che si reca in Vietnam per 20 giorni lavorativi a trimestre supererà il limite.

Ottenere un permesso di lavoro per un nuovo assunto

1. **Verificare la categoria e i requisiti**
   Ricondurre la posizione a dirigente, quadro direttivo, esperto od operaio tecnico e verificare titolo di studio ed esperienza rispetto all'articolo 3 del Decreto n. 219/2025/ND-CP. Verificare innanzitutto se si applica un'esenzione.

2. **Raccogliere e legalizzare i documenti all'estero**
   Titolo di studio, dichiarazioni sull'esperienza e certificato del casellario giudiziale estero (rilasciato nei sei mesi precedenti la presentazione). I documenti rilasciati all'estero necessitano dell'apostille (il Vietnam applica la Convenzione sull'apostille dall'11 settembre 2026) o della legalizzazione consolare, e di una traduzione certificata in vietnamita.

3. **Pubblicizzare la posizione**
   Per un contratto di lavoro locale, un lotto di gara o un progetto, o un contratto con una missione o un'organizzazione estera, pubblicizzare la posizione ai candidati vietnamiti per almeno cinque giorni prima della presentazione, con un mezzo scelto dal datore di lavoro. I dipendenti trasferiti all'interno del gruppo e i prestatori di servizi sono esenti dalla pubblicità.

4. **Ottenere il certificato medico**
   Da una struttura sanitaria qualificata, rilasciato non più di 12 mesi prima della presentazione; il certificato estero è accettato solo in presenza di mutuo riconoscimento.

5. **Presentare la domanda unica**
   Tramite il Portale nazionale dei servizi pubblici, da 10 a 60 giorni prima della data di inizio: giustificazione del fabbisogno di manodopera e domanda sul modulo prescritto, certificato medico, copia del passaporto, certificato del casellario giudiziale (o la richiesta collegata del certificato vietnamita), due fotografie a colori 4 x 6 cm, prova della forma di impiego e della categoria professionale.

6. **Rispondere alle eventuali richieste di chiarimento**
   L'autorità decide entro 10 giorni lavorativi dalla pratica completa e deve motivare l'eventuale rifiuto entro tre giorni lavorativi. La richiesta di chiarimenti fa ripartire la verifica di completezza.

7. **Sottoscrivere il contratto di lavoro e iniziare a lavorare**
   Sottoscrivere il contratto di lavoro scritto con una durata non superiore a quella del permesso, poi iniziare a lavorare; per un lavoratore distaccato vale la lettera di incarico.

8. **Visto, soggiorno e assicurazione**
   Richiedere il visto LD2 o la carta di soggiorno temporaneo sulla base del permesso, registrare il soggiorno temporaneo e iscrivere il dipendente all'assicurazione sociale e sanitaria se il contratto è di 12 mesi o più.

Durata, rinnovo, lavoro in più sedi e nuovo rilascio

Ai sensi dell'articolo 21 del decreto, il permesso di lavoro è rilasciato per la durata del contratto di lavoro o dell'incarico, fino a un massimo di due anni. L'articolo 29 consente un solo rinnovo, per un massimo di due anni, con domanda presentata da 10 a 45 giorni prima della scadenza e decisa entro 10 giorni lavorativi (articolo 28). Dal 5 dicembre 2026 il Decreto n. 393/2026/ND-CP mantiene la durata massima di due anni e il rinnovo unico (articoli 22 e 30), ma la domanda di rinnovo può essere presentata tra 10 giorni lavorativi e 90 giorni prima della scadenza (articolo 29, comma 1), è decisa entro cinque giorni lavorativi e non richiede più un nuovo certificato medico. Esaurito il rinnovo, un ulteriore periodo richiede un nuovo permesso, con una domanda completa. I datori di lavoro dovrebbero quindi annotare in agenda la scadenza di ogni permesso con almeno due mesi di anticipo.

Il permesso rilasciato per lavorare per un datore di lavoro può ora essere utilizzato nei luoghi di lavoro di tale datore situati in più province senza un nuovo permesso, purché il dipendente comunichi all'autorità del lavoro la nuova sede almeno tre giorni prima di iniziare a lavorarvi. Il permesso è **rilasciato nuovamente** (articolo 23), entro tre giorni lavorativi, in caso di smarrimento o danneggiamento dell'originale, oppure se cambiano il nome, la cittadinanza o il numero di passaporto del dipendente, o la denominazione del datore di lavoro, restando invariato il codice d'impresa; il permesso rilasciato nuovamente vale per la durata residua. Il cambio di datore di lavoro, di posizione o di categoria richiede un nuovo permesso, non un nuovo rilascio.

Revoca, scadenza e obblighi del datore di lavoro

Il permesso cessa di essere valido nei casi elencati all'articolo 156 del Codice del lavoro, tra cui la scadenza del termine, la cessazione del contratto di lavoro, una modifica del contenuto del contratto incompatibile con il permesso, la fine dell'incarico da parte del datore di lavoro estero e la cessazione dell'attività del datore di lavoro. Ai sensi dell'articolo 30 del decreto, l'autorità revoca il permesso scaduto in tali circostanze, quello ottenuto o utilizzato in violazione del decreto e quello il cui titolare è sottoposto a procedimento penale o a indagini per responsabilità penale in Vietnam. Entro 15 giorni dal momento in cui il permesso cessa di essere valido, o entro 10 giorni lavorativi dal 5 dicembre 2026 ai sensi del Decreto n. 393/2026/ND-CP, il datore di lavoro deve ritirarlo e restituirlo all'autorità con una spiegazione scritta (articolo 31 del Decreto n. 219/2025/ND-CP).

Poiché l'articolo 34 del Codice del lavoro fa cessare il contratto di lavoro alla scadenza del permesso, la scadenza del permesso è anche una causa di cessazione del rapporto di lavoro, con le conseguenze descritte in Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto ed esuberi. Il datore di lavoro deve inoltre riferire periodicamente sull'impiego di lavoratori stranieri, nell'ambito delle relazioni sul lavoro prescritte dal Ministero degli Affari interni.

Sanzioni e rischio di espulsione

Il Decreto n. 283/2026/ND-CP, che il 10 settembre 2026 ha sostituito il Decreto n. 12/2022/ND-CP, mantiene la consolidata scala delle ammende. Lo straniero che lavora senza permesso o conferma di esenzione, o con un permesso scaduto, è punito con un'ammenda da 15 a 25 milioni di VND e può essere espulso, il che in pratica preclude anche qualsiasi prospettiva immediata di tornare a lavorare in Vietnam. Il datore di lavoro che impiega lavoratori stranieri privi di permesso o di conferma di esenzione

è punito con un'ammenda da 30 a 45 milioni di VND se sono coinvolti da uno a dieci lavoratori, da 45 a 60 milioni di VND da 11 a 20 e da 60 a 75 milioni di VND per 21 o più; il datore di lavoro che impiega un lavoratore straniero in un lavoro diverso da quello indicato nel permesso è soggetto a un'ammenda per ciascun lavoratore. Ai sensi dell'articolo 7 del decreto, tali importi si riferiscono alle persone fisiche e sono raddoppiati per le organizzazioni, sicché una società che impiega un solo straniero privo di permesso rischia fino a 90 milioni di VND.

Le ammende sono la parte minore del costo. Un provvedimento di espulsione destabilizza la gestione, e l'assenza del permesso compromette il contratto di lavoro, la carta di soggiorno e la documentazione a supporto del costo retributivo nelle dichiarazioni fiscali della società (Imposta sul reddito delle società).

Decreto n. 219/2025 e Decreto n. 393/2026 in sintesi

Voce	Regola	Fonte
Autorità di rilascio	Comitato popolare provinciale, di solito tramite il Dipartimento degli Affari interni	Decreto n. 219/2025/ND-CP
Categorie	Dirigente; quadro direttivo (3 anni di esperienza se non è capo di un'unità, 2 anni dal 5 dicembre 2026); esperto (laurea + 2 anni, o 1 anno nei settori prioritari fino al 4 dicembre 2026; nuovi canali dal 5 dicembre 2026); operaio tecnico (1 anno di formazione + 2 anni, oppure 3 anni)	Art. 3 (Decreto n. 219); art. 4 (Decreto n. 393)
Pubblicità	Almeno 5 giorni prima della presentazione, per i contratti locali e alcuni altri casi	Decreto n. 219/2025/ND-CP
Termine di presentazione	Da 10 a 60 giorni prima della data di inizio; dal 5 dicembre 2026, almeno 10 giorni lavorativi e non più di 60 giorni	Art. 22, comma 1 (Decreto n. 219); art. 23 (Decreto n. 393)
Decisione	10 giorni lavorativi dalla pratica completa; motivazione del rifiuto entro 3 giorni lavorativi	Art. 22, comma 3
Certificato medico	Rilasciato nei 12 mesi precedenti la presentazione	Art. 18, comma 2
Casellario giudiziale	Rilasciato nei 6 mesi precedenti la presentazione, o richiesta online collegata	Art. 18, comma 4; art. 6, comma 3
Durata	Fino a 2 anni, in linea con il contratto o l'incarico	Articolo 21
Rinnovo	Una volta, fino a 2 anni; domanda da 10 a 45 giorni prima della scadenza; decisione in 10 giorni lavorativi	Artt. 28 e 29
Conferma di esenzione	Domanda da 10 a 60 giorni prima dell'inizio; decisione in 5 giorni lavorativi; fino a 2 anni, rinnovabile una volta; trasferimenti infragruppo fino a 3 anni dal 5 dicembre 2026 (art. 11, comma 3, Decreto n. 393)	Artt. 9, 10 e 17

Voce	Regola	Fonte
Nuovo rilascio	Smarrimento, danneggiamento, modifica di nome, cittadinanza, passaporto o denominazione del datore di lavoro; 3 giorni lavorativi	Artt. 23 e 25
Restituzione alla scadenza	Entro 15 giorni; entro 10 giorni lavorativi dal 5 dicembre 2026	Art. 31 (Decreto n. 219); Decreto n. 393
Ammende (importi per le persone fisiche; raddoppiati per le organizzazioni)	Lavoratore: 15-25 milioni di VND più eventuale espulsione. Datore di lavoro: 30-45 / 45-60 / 60-75 milioni di VND in base al numero di lavoratori	Decreto n. 283/2026/ND-CP

ESEMPIO PRATICO

Un direttore di stabilimento tedesco per una fabbrica a Hai Phong

Un produttore di componenti automobilistici a capitale tedesco situato in un parco industriale di Hai Phong assume un ingegnere tedesco come direttore di stabilimento con un contratto di lavoro locale di due anni a partire dal 1° marzo 2027. Non è un socio conferente e non ha mai lavorato per il gruppo, per cui non si applica alcuna esenzione. La tempistica è illustrativa.

Categoria	Il direttore di stabilimento guida e gestisce direttamente la produzione, quindi è un quadro direttivo; ha 12 anni di esperienza pertinente, ben oltre i tre richiesti. La sua laurea in ingegneria meccanica consentirebbe anche la categoria di esperto.
Settimane da 1 a 4 (novembre 2026)	Titolo di studio e due dichiarazioni dei datori di lavoro apostillati in Germania e tradotti; ottenuto il certificato di polizia tedesco (datato 20 novembre, quindi valido per la presentazione fino al 20 maggio 2027).
Settimana 5 (dicembre 2026)	Posizione pubblicizzata su due siti di reclutamento per cinque giorni lavorativi; nessun candidato vietnamita idoneo.
Settimana 6 (metà gennaio 2027)	Visita medica presso un ospedale autorizzato durante una visita d'affari con e-visa; domanda unica presentata sul Portale nazionale dei servizi pubblici il 18 gennaio, 42 giorni prima della data di inizio ed entro il termine da 10 a 60 giorni.
Settimana 8 (inizio febbraio 2027)	Permesso di lavoro rilasciato il 9° giorno lavorativo dopo l'accettazione della pratica come completa, per due anni fino al 28 febbraio 2029.
Fine febbraio 2027	Contratto di lavoro sottoscritto per la stessa durata. La società sponsorizza un visto LD2, poi una carta di soggiorno temporaneo fino a due anni; il direttore di stabilimento registra il soggiorno temporaneo presso il suo appartamento con servizi.
Marzo 2027	Iscritto all'assicurazione sociale e sanitaria (contratto di 12 mesi o più; nessuna assicurazione contro la disoccupazione); imposta sul reddito delle persone fisiche trattenuta mensilmente.

Scadenzario	Finestra per la domanda di rinnovo: dal 14 gennaio al 18 febbraio 2029. Dopo un rinnovo, per qualsiasi periodo successivo a febbraio 2031 sarà necessario un nuovo permesso.

Se il gruppo avesse distaccato un ingegnere che aveva lavorato per la capogruppo tedesca per almeno 12 mesi, questi avrebbe potuto lavorare come dipendente trasferito all'interno del gruppo con una conferma di esenzione e senza contratto di lavoro vietnamita, a condizione che l'attività rientrasse in un settore di servizi incluso negli impegni presso l'OMC; un'attività puramente manifatturiera potrebbe non rientrarvi, e il punto andrebbe verificato.

I diritti ufficiali per i permessi sono fissati dai Consigli popolari provinciali e sono modesti; gli onorari professionali per un pacchetto completo di permesso e carta di soggiorno sono di norma compresi tra 800 e 2000 USD a persona presso un fornitore di servizi vietnamita, una fascia di mercato tipica e non un preventivo.

Le domande dei datori di lavoro sui permessi di lavoro

Il direttore straniero della mia società vietnamita necessita di un permesso di lavoro?

Di solito sì, salvo che si applichi un'esenzione. Il proprietario o un socio di una società a responsabilità limitata, o un membro del consiglio di amministrazione di una società per azioni, che abbia conferito almeno 3 miliardi di VND è esente ai sensi dell'articolo 7 del Decreto n. 219/2025/ND-CP. Gli altri, compreso un direttore generale assunto, necessitano di un permesso, e le esenzioni devono di norma essere confermate in anticipo.

Quanto tempo richiede un permesso di lavoro in Vietnam ai sensi del Decreto n. 219?

L'autorità decide entro 10 giorni lavorativi dalla pratica completa, presentata da 10 a 60 giorni (dal 5 dicembre 2026, almeno 10 giorni lavorativi e non più di 60 giorni) prima della data di inizio dopo almeno cinque giorni di pubblicità. La raccolta dei titoli di studio apostillati, delle lettere sull'esperienza e del certificato del casellario giudiziale richiede di solito più tempo della decisione; da quattro a otto settimane dall'incarico è una pianificazione realistica.

Uno straniero può lavorare con un visto d'affari mentre il permesso è in lavorazione?

No. Lavorare prima del rilascio del permesso o della conferma di esenzione è illecito, qualunque visto la persona abbia. Il visitatore d'affari può partecipare a riunioni e trattative, e dirigenti, quadri direttivi, esperti e operai tecnici possono lavorare fino a 90 giorni all'anno in base all'esenzione, che di norma richiede una conferma o una comunicazione.

Quanto dura un permesso di lavoro e può essere rinnovato?

Fino a due anni, in linea con il contratto di lavoro o l'incarico (articolo 21). Può essere rinnovato una volta per un massimo di due anni, con domanda presentata da 10 a 45 giorni prima della scadenza (dal 5 dicembre 2026, tra 10 giorni lavorativi e 90 giorni prima della scadenza). Successivamente è necessario un nuovo permesso, con una domanda completa, per cui conviene annotare ogni scadenza con largo anticipo.

Che cosa succede se un dipendente straniero lavora senza permesso?

Ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP, il dipendente rischia un'ammenda da 15 a 25 milioni di VND e l'eventuale espulsione, e il datore di lavoro ammende a partire da 30 milioni di VND a seconda del numero di lavoratori, raddoppiate per un'organizzazione. Ne risultano compromessi anche il contratto di lavoro e la carta di soggiorno.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Il Decreto n. 393/2026/ND-CP si applica alle domande presentate dal 5 dicembre 2026; il modo in cui le autorità provinciali applicheranno i nuovi canali per gli esperti, come la laurea in un settore tecnologico strategico, diventerà più chiaro man mano che le domande saranno decise.
- Il 21 novembre 2026 l'Assemblea nazionale ha approvato una legge di modifica del Codice del lavoro, in vigore dal 1º marzo 2027; occorre verificare sul testo promulgato se essa modifichi gli articoli da 151 a 157 sui lavoratori stranieri.
- Dal 1º luglio 2026 è disponibile, ai sensi della Legge n. 118/2025/QH15, un visto UD1 per il personale altamente qualificato del settore delle tecnologie digitali; il suo rapporto con il regime dei permessi di lavoro per gli esperti dei settori prioritari diventerà più chiaro con l'uso.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Work permit	*Giấy phép lao động*	L'autorizzazione per uno straniero a lavorare in Vietnam, per un massimo di due anni.
Work permit exemption confirmation	*Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động*	Il documento che conferma l'applicabilità di un'esenzione.
Manager	*Nhà quản lý*	Dirigente d'impresa ai sensi della Legge sulle imprese, o capo o vicecapo di un'organizzazione.
Executive	*Giám đốc điều hành*	Responsabile di una filiale o di un ufficio di rappresentanza, o di un settore di attività, con tre anni di esperienza (due anni dal 5 dicembre 2026).
Expert	*Chuyên gia*	Laureato con due anni di esperienza pertinente (uno nei settori prioritari fino al 4 dicembre 2026).
Technical worker	*Lao động kỹ thuật*	Un anno di formazione e due anni di esperienza, oppure tre anni di esperienza.
Explanation of the demand for foreign workers	*Giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài*	Ora parte della domanda unica di permesso di lavoro.
Criminal record certificate	*Phiếu lý lịch tư pháp*	Richiesto nei sei mesi precedenti la presentazione, o richiesto online insieme al permesso.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

I permessi di lavoro riguardano le persone fisiche straniere, non gli investitori esteri: una società a capitale vietnamita che assume un ingegnere straniero segue esattamente la stessa procedura di una a capitale estero. La regola specifica per gli investitori è l'esenzione per i soci conferenti e i membri del consiglio che hanno conferito almeno 3 miliardi di VND, che si applica sia che la società sia interamente a capitale estero sia che si tratti di una joint venture.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Iniziare a lavorare con un e-visa o un visto d'affari prima del rilascio del permesso o della conferma di esenzione.
- Lettere sull'esperienza che non indicano posizione, date e mansioni, o un titolo di studio in un ambito non pertinente alla mansione.
- Certificati del casellario giudiziale e certificati medici scaduti alla data di presentazione (rispettivamente sei e dodici mesi).
- Utilizzare l'unico rinnovo e poi dimenticare che la volta successiva è necessaria una nuova domanda completa.
- Un cambio di datore di lavoro all'interno di un gruppo trattato come nuovo rilascio; richiede un nuovo permesso.
- Membri del consiglio al di sotto della soglia di 3 miliardi di VND ritenuti esenti.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Decreto n. 219/2025/ND-CP sui lavoratori stranieri in Vietnam; Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 151 a 157 — https://vbpl.vn
- Decreto n. 393/2026/ND-CP sui lavoratori stranieri in Vietnam (testo del decreto, LawPlayer) — https://lawplayer.com/vn/act/vn-congbao-470855
- Portale del governo provinciale di Hung Yen: Decreto n. 393/2026/ND-CP, date di emanazione e di entrata in vigore e sostituzione del Decreto n. 219/2025/ND-CP — https://hungyen.gov.vn/quy-dinh-ve-nguoi-lao-dong-nuoc-ngoai-lam-viec-tai-viet-nam-c287882.html
- Portale nazionale dei servizi pubblici (domande online di permesso di lavoro e di certificato del casellario giudiziale) — https://dichvucong.gov.vn
- Ministero degli Affari interni (politiche sui lavoratori stranieri) — https://moha.gov.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 283/2026/ND-CP sulle sanzioni amministrative in materia di lavoro — https://chinhphu.vn

Visti e soggiorno temporaneo per investitori, dipendenti e loro familiari: categorie di visto, visti per investitori in base al capitale, e-visa, carte di soggiorno temporaneo, familiari a carico, registrazione della residenza e sequenza con il permesso di lavoro

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- L'immigrazione è disciplinata dalla Legge n. 47/2014/QH13 sull'ingresso, l'uscita, il transito e il soggiorno degli stranieri, come modificata dalle Leggi n. 51/2019/QH14 e n. 23/2023/QH15, e amministrata dal Dipartimento dell'immigrazione del Ministero della Pubblica sicurezza e dalle sezioni immigrazione della polizia provinciale.
- I visti per investitori sono graduati in base al capitale conferito: DT1 per almeno 100 miliardi di VND (o settori o aree prioritari), DT2 da 50 miliardi a meno di 100 miliardi di VND, DT3 da 3 miliardi a meno di 50 miliardi di VND e DT4 al di sotto di 3 miliardi di VND; DT1, DT2 e DT3 danno accesso a carte di soggiorno temporaneo fino a 10, 5 e 3 anni, DT4 a nessuna.
- I dipendenti sono titolari di un visto LD1 (esenti dal permesso di lavoro) o di un visto LD2 (titolari di permesso di lavoro), ciascuno valido fino a due anni, e possono ottenere una carta di soggiorno temporaneo fino a due anni in linea con il permesso o l'esenzione (articoli 9 e 38).
- Un e-visa fino a 90 giorni, a ingresso singolo o multiplo, è disponibile per tutte le nazionalità; è adatto ai viaggi esplorativi e ai brevi viaggi d'affari, ma non autorizza a lavorare.
- I coniugi e i figli di età inferiore a 18 anni di investitori e dipendenti titolari di carta di soggiorno possono ottenere visti e carte TT fino a tre anni; il soggiorno temporaneo di ogni straniero deve essere dichiarato da chi fornisce l'alloggio entro 12 ore dall'arrivo (24 nelle zone remote).

Il quadro normativo e le autorità

L'ingresso, la permanenza e il soggiorno degli stranieri sono disciplinati dalla Legge n. 47/2014/QH13 sull'ingresso, l'uscita, il transito e il soggiorno degli stranieri in Vietnam, modificata in modo sostanziale dalla Legge n. 51/2019/QH14, che ha riorganizzato le categorie di visto per affari e per investitori, e dalla Legge n. 23/2023/QH15, che dal 15 agosto 2023 ha esteso l'e-visa a 90 giorni e prolungato a 45 giorni i soggiorni senza visto per i paesi inclusi nell'elenco di esenzione unilaterale; una risoluzione del Governo ha poi aperto l'e-visa ai cittadini di tutti i paesi. Un'ulteriore modifica, apportata dalla Legge n. 118/2025/QH15 del 10 dicembre 2025 (che ha modificato dieci leggi in materia di sicurezza e ordine pubblico), ha introdotto dal 1° luglio 2026 un visto UD1 per il personale altamente qualificato del settore delle tecnologie digitali e per altri stranieri che beneficiano di un trattamento preferenziale speciale ai sensi

di una legge o di una risoluzione dell'Assemblea nazionale, e un visto UD2 per i loro coniugi e figli di età inferiore a 18 anni; entrambi i visti sono validi fino a cinque anni e danno accesso a carte di soggiorno temporaneo fino a dieci anni (FAQ 53).

La legge è amministrata dal **Dipartimento dell'immigrazione** (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) del Ministero della Pubblica sicurezza, che rilascia gli e-visa, approva le lettere di sponsorizzazione del visto per il ritiro presso le ambasciate vietnamite o all'arrivo e gestisce i casi sponsorizzati da enti centrali, e dalle **sezioni immigrazione della polizia provinciale**, che gestiscono la maggior parte delle proroghe e conversioni dei visti e delle carte di soggiorno temporaneo sponsorizzate dalle società della loro provincia. I visti rilasciati all'estero provengono dalle rappresentanze diplomatiche vietnamite (Ambasciate vietnamite). Lo status di immigrazione è personale e distinto dall'autorizzazione al lavoro: un visto non autorizza mai di per sé a lavorare, e un permesso di lavoro non autorizza mai l'ingresso o la permanenza.

Le categorie di visto rilevanti per le imprese

Ogni visto reca un simbolo che ne indica lo scopo, e lo straniero deve essere titolare del visto corrispondente all'attività che svolge. Le categorie utilizzate da investitori e datori di lavoro sono le seguenti. **DN1** è per gli stranieri che collaborano con un'impresa o un'organizzazione vietnamita dotata di personalità giuridica, di solito per riunioni, trattative e brevi incarichi, e **DN2** per gli stranieri che entrano per offrire servizi, costituire una presenza commerciale o svolgere altre attività ai sensi di un trattato; entrambi sono validi fino a 12 mesi. **NN1** è per i capi degli uffici di rappresentanza o dei progetti di organizzazioni internazionali e di organizzazioni non governative estere, **NN2** per i capi degli uffici di rappresentanza e delle filiali di commercianti esteri e di organizzazioni economiche, culturali e professionali estere, e **NN3** per chi lavora presso tali uffici; tutti sono validi fino a 12 mesi. Da **DT1** a **DT4** sono visti per investitori, graduati in base al capitale come descritto di seguito. **LD1** è per gli stranieri che lavorano in Vietnam con un'esenzione confermata dal permesso di lavoro, e **LD2** per coloro che necessitano di un permesso di lavoro e ne sono titolari; entrambi sono validi fino a due anni. **TT** è per il coniuge e i figli di età inferiore a 18 anni degli stranieri titolari di determinati visti, nonché per genitori, coniugi e figli stranieri di cittadini vietnamiti, valido fino a 12 mesi.

L'**e-visa** (EV) è rilasciato online dal Dipartimento dell'immigrazione per un massimo di 90 giorni, a ingresso singolo o multiplo, ai cittadini di tutti i paesi, tramite il portale ufficiale. È la via abituale per le visite esplorative, le riunioni del consiglio e i sopralluoghi, nonché per entrare a effettuare visite mediche e colloqui prima del rilascio del permesso di lavoro. I cittadini dei dodici paesi inclusi nell'elenco di esenzione unilaterale ai sensi della Risoluzione del Governo n. 44/NQ-CP possono entrare senza visto per un massimo di 45 giorni, qualunque sia lo scopo, fino al 14 marzo 2028; la Risoluzione del Governo n. 229/NQ-CP ha aggiunto altri dodici paesi europei dal 15 agosto 2025 al 14 agosto 2028, ma solo per turismo, per cui un visitatore d'affari proveniente da tali paesi dovrebbe utilizzare un e-visa. Né l'e-visa né l'ingresso senza visto autorizzano a lavorare.

I visti per investitori e le soglie di capitale

Dalla modifica del 2019 i visti per investitori sono graduati in base al capitale conferito dall'investitore, il che ha posto fine alla precedente prassi di ottenere visti per investitori di lunga durata sulla base di conferimenti nominali. Il **DT1** è per gli investitori esteri, e i rappresentanti di organizzazioni estere che

investono, con un capitale conferito di almeno 100 miliardi di VND, oppure che investono in settori con incentivi speciali agli investimenti o in aree con condizioni socioeconomiche particolarmente difficili; è valido fino a cinque anni e dà accesso a una carta di soggiorno temporaneo fino a dieci anni. Il **DT2** copre un capitale da 50 miliardi a meno di 100 miliardi di VND, o investimenti in settori di cui è incoraggiato lo sviluppo; fino a cinque anni, con una carta fino a cinque anni. Il **DT3** copre da 3 miliardi a meno di 50 miliardi di VND; fino a tre anni, con una carta fino a tre anni. Il **DT4** copre un capitale inferiore a 3 miliardi di VND; fino a 12 mesi, senza carta di soggiorno temporaneo, per cui il titolare deve rinnovare il visto stesso ogni anno.

L'autorità per l'immigrazione richiede la prova che il capitale sia stato effettivamente conferito e non soltanto registrato: il certificato di registrazione dell'impresa o il certificato di registrazione dell'investimento, lo statuto o il libro dei soci e la prova bancaria del conferimento tramite il conto capitale per investimenti (Il conto capitale per investimenti). L'investitore che gestisce anche la società dovrebbe verificare separatamente la posizione in materia di permesso di lavoro: un conferimento di capitale di almeno 3 miliardi di VND in una società a responsabilità limitata, o in qualità di membro del consiglio di amministrazione di una società per azioni, comporta un'esenzione dal permesso di lavoro, che deve essere confermata (Permessi di lavoro per il personale straniero). La cifra di 3 miliardi di VND costituisce quindi una soglia doppiamente rilevante: per il visto DT3 e la relativa carta di soggiorno, e per l'esenzione dal permesso di lavoro. La pianificazione del capitale sociale dovrebbe tenere conto di entrambi gli aspetti (Capitale sociale e conferimento di capitale).

Le carte di soggiorno temporaneo

La carta di soggiorno temporaneo (thẻ tạm trú) sostituisce il visto per i soggiorni lunghi e consente ingressi multipli senza ulteriori visti per tutta la sua durata. Ai sensi dell'articolo 36 della legge, le carte sono rilasciate, tra gli altri, ai titolari dei visti LV1, LV2, LS, DT1, DT2, DT3, NN1, NN2, DH, PV1, LD1, LD2 e TT; i titolari di visti DN, NN3, DT4 e di e-visa non ne hanno diritto. L'articolo 38 fissa le durate massime: fino a dieci anni per DT1; fino a cinque anni per DT2 (e per LV1, LV2, LS e DH); fino a tre anni per DT3, NN1, NN2 e TT; e fino a due anni per LD1, LD2 e PV1. Dal 1º luglio 2026 la Legge n. 118/2025/QH15 ha aggiunto i visti UD1 e UD2 all'elenco dei visti ammessi, con carte fino a dieci anni. In ogni caso la carta deve scadere almeno 30 giorni prima del passaporto e, in pratica, è limitata anche alla durata del permesso di lavoro, della conferma di esenzione o dell'altro documento su cui si basa.

La domanda è presentata dalla società o dall'organizzazione sponsor all'autorità per l'immigrazione del luogo in cui ha la sede principale, con la richiesta scritta dello sponsor, la dichiarazione dello straniero con fotografia, il passaporto e la prova del presupposto della carta (permesso di lavoro, conferma di esenzione o documenti dell'investimento). L'autorità decide entro cinque giorni lavorativi dalla pratica completa (articolo 37). La società che sponsorizza per la prima volta deve prima depositare presso l'autorità per l'immigrazione i propri documenti legali e lo specimen di firma e il timbro del proprio rappresentante. La carta scaduta può essere sostituita da una nuova se il presupposto permane; non è prevista una proroga della carta in quanto tale.

La sequenza tra immigrazione e permesso di lavoro

1. **Visite esplorative e precedenti all'assunzione**
   Entrare con un e-visa (fino a 90 giorni) o senza visto ove possibile, per riunioni, colloqui e la visita medica necessaria per il permesso di lavoro. Non è possibile svolgere alcun lavoro.

2. **Permesso di lavoro o esenzione**
   Il datore di lavoro ottiene il permesso di lavoro o la conferma di esenzione (Permessi di lavoro per il personale straniero). Per un investitore, la società viene prima costituita e il capitale conferito.

3. **Registrare lo sponsor**
   Se la società non ha mai sponsorizzato stranieri, depositare presso l'autorità per l'immigrazione i suoi documenti legali e lo specimen di firma e il timbro.

4. **Ottenere il visto appropriato**
   LD2 per il titolare di permesso, LD1 per il dipendente esente, da DT1 a DT4 per l'investitore. Lo straniero già presente in Vietnam può convertire il visto nei casi consentiti dalla legge, in particolare se è titolare di un permesso di lavoro o di un'esenzione o è un investitore; altrimenti il visto è approvato dall'autorità per l'immigrazione e ritirato all'estero o all'arrivo.

5. **Richiedere la carta di soggiorno temporaneo**
   Presentata dallo sponsor; decisione in cinque giorni lavorativi; durata limitata dalla categoria del visto, dal permesso di lavoro o dall'esenzione e dal passaporto.

6. **Far venire i familiari a carico**
   La società o il titolare principale sponsorizza visti e carte TT per il coniuge e i figli di età inferiore a 18 anni, con certificati di matrimonio e di nascita legalizzati e tradotti.

7. **Dichiarare il soggiorno e mantenere aggiornati i documenti**
   Assicurarsi che il locatore o l'albergo dichiari il soggiorno temporaneo entro 12 ore dall'arrivo (24 nelle zone remote); rinnovare la carta prima della scadenza del permesso, del passaporto o della carta stessa.

Familiari a carico, registrazione della residenza e partenza

Il coniuge e i figli di età inferiore a 18 anni dello straniero titolare di un visto o di una carta DT1, DT2 o DT3, NN1 o NN2, LD1 o LD2 possono ottenere un visto TT e una carta di soggiorno temporaneo TT fino a tre anni, entro i limiti della carta del titolare principale. Il familiare titolare di una carta TT non può lavorare senza un proprio permesso di lavoro. I certificati di matrimonio e di nascita rilasciati all'estero devono essere legalizzati e tradotti.

Ogni straniero che soggiorna in Vietnam deve avere il proprio soggiorno temporaneo dichiarato. Ai sensi dell'articolo 33 della legge, la struttura ricettiva, sia essa un albergo, un appartamento con servizi o un locatore privato, deve dichiarare l'ospite straniero alla polizia locale entro 12 ore dall'arrivo, o entro 24 ore nelle zone remote e montane, tramite il sistema di dichiarazione online o presso la polizia comunale.

Lo straniero che prende in locazione una casa o un appartamento dovrebbe chiedere al locatore la prova dell'avvenuta dichiarazione, perché la polizia verifica le dichiarazioni di soggiorno quando esamina le domande di carta e le violazioni in materia di soggiorno sono sanzionate con ammende. L'alloggio per gli stranieri è trattato in Abitazioni e uffici per stranieri.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro restituisce il permesso di lavoro all'autorità entro 15 giorni, o entro 10 giorni lavorativi dal 5 dicembre 2026 ai sensi del Decreto n. 393/2026/ND-CP, e la carta di soggiorno perde il suo presupposto. Lo straniero dovrebbe lasciare il paese o cambiare status prima della scadenza della carta; la permanenza oltre il termine è sanzionata con un'ammenda e può comportare l'espulsione e future restrizioni all'ingresso. Prima di partire, lo straniero dovrebbe inoltre regolarizzare la propria imposta sul reddito delle persone fisiche e, se iscritto al regime dell'assicurazione sociale, valutare la liquidazione in un'unica soluzione prevista per gli stranieri che cessano di lavorare in Vietnam.

Visti e carte di soggiorno per affari in sintesi

Simbolo	Destinatari	Validità del visto	Carta di soggiorno	Fonte
DN1 / DN2	Attività con un'impresa vietnamita / servizi, presenza commerciale, attività previste dai trattati	Fino a 12 mesi	Non ammessa	Legge n. 47/2014/QH13 e successive modifiche, artt. 8 e 9
NN1 / NN2	Capi di uffici di rappresentanza, progetti o filiali	Fino a 12 mesi	Fino a 3 anni	Artt. 8, 9 e 38
NN3	Personale di uffici di rappresentanza e di organizzazioni estere	Fino a 12 mesi	Non ammessa	Artt. 8 e 9
DT1	Capitale di almeno 100 miliardi di VND, o settori o aree prioritari	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Artt. 8, 9 e 38
DT2	Da 50 miliardi a meno di 100 miliardi di VND, o settori incoraggiati	Fino a 5 anni	Fino a 5 anni	Artt. 8, 9 e 38
DT3	Da 3 miliardi a meno di 50 miliardi di VND	Fino a 3 anni	Fino a 3 anni	Artt. 8, 9 e 38
DT4	Meno di 3 miliardi di VND	Fino a 12 mesi	Non ammessa	Artt. 8 e 9
LD1 / LD2	Dipendenti esenti dal permesso di lavoro / titolari di permesso di lavoro	Fino a 2 anni	Fino a 2 anni	Artt. 8, 9 e 38
TT	Coniugi e figli di età inferiore a 18 anni dei titolari ammessi; familiari di cittadini vietnamiti	Fino a 12 mesi	Fino a 3 anni	Artt. 8, 9 e 38

Simbolo	Destinatari	Validità del visto	Carta di soggiorno	Fonte
UD1 / UD2	Personale altamente qualificato del settore delle tecnologie digitali e altri stranieri con trattamento preferenziale speciale, e loro coniugi e figli di età inferiore a 18 anni (dal 1° luglio 2026)	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Legge n. 118/2025/QH15
E-visa (EV)	Tutte le nazionalità; visite, esplorazione di opportunità d'affari	Fino a 90 giorni, ingresso singolo o multiplo	Non ammessa	Legge n. 23/2023/QH15
Esame della domanda di carta	Lo sponsor presenta la domanda dove ha la sede principale		5 giorni lavorativi	Art. 37

ESEMPIO PRATICO

Un investitore coreano, la sua famiglia e un ingegnere assunto a Bac Ninh

Un cittadino coreano costituisce a Bac Ninh una società a responsabilità limitata interamente controllata con un capitale sociale di 25 miliardi di VND, interamente versato, di cui è socio unico e direttore generale. La moglie e la figlia di 12 anni lo accompagnano, e la società assume un ingegnere di processo coreano con un contratto di due anni. La tempistica è illustrativa.

Categoria dell'investitore	Capitale conferito di 25 miliardi di VND: compreso tra 3 miliardi e meno di 50 miliardi di VND, quindi DT3. Visto fino a tre anni; carta di soggiorno temporaneo fino a tre anni.
Posizione lavorativa dell'investitore	In quanto proprietario di una LLC con un conferimento di almeno 3 miliardi di VND è esente dal permesso di lavoro; la società ottiene una conferma di esenzione prima che egli inizi a lavorare come direttore generale.
Mese 1	Entra con un e-visa a ingressi multipli di 90 giorni per firmare la locazione dello stabilimento e aprire i conti; la società viene registrata e il capitale conferito tramite il conto capitale per investimenti.
Mese 2	La società deposita i propri documenti e lo specimen di firma e il timbro presso la sezione immigrazione della polizia di Bac Ninh, poi richiede la conversione nel visto DT3 e la carta di soggiorno temporaneo DT3 (decisione in cinque giorni lavorativi).
Mese 2	Visti TT e carte TT fino a tre anni per la moglie e la figlia, sponsorizzati dalla società, con i certificati di matrimonio e di nascita apostillati e tradotti.
Mesi da 2 a 3	Viene rilasciato il permesso di lavoro dell'ingegnere; la società sponsorizza un visto LD2 e una carta LD2 fino a due anni, con scadenza coincidente con quella del permesso.

Gestione continuativa	Il soggiorno temporaneo di ciascun familiare è dichiarato dal locatore entro 12 ore dall'ingresso nell'alloggio; l'investitore annota in agenda la scadenza della carta a tre anni e la finestra per il rinnovo del permesso dell'ingegnere.

Se l'investitore avesse conferito 2,5 miliardi di VND, avrebbe avuto diritto solo a un visto DT4 fino a 12 mesi, senza carta di soggiorno, e avrebbe avuto bisogno di un permesso di lavoro per operare come direttore generale, poiché la soglia di esenzione è di 3 miliardi di VND.

Se avesse conferito 120 miliardi di VND, sarebbero stati disponibili un visto DT1 fino a cinque anni e una carta fino a dieci anni.

Le domande di investitori e datori di lavoro sui visti

Quale visto ottiene un investitore estero in Vietnam?

Dipende dal capitale conferito: DT1 per almeno 100 miliardi di VND o per settori o aree prioritari, DT2 da 50 miliardi a meno di 100 miliardi di VND, DT3 da 3 miliardi a meno di 50 miliardi di VND e DT4 al di sotto di 3 miliardi di VND. I titolari di visti da DT1 a DT3 possono ottenere carte di soggiorno temporaneo fino a 10, 5 e 3 anni; i titolari di DT4 no.

Posso lavorare in Vietnam con un e-visa?

No. L'e-visa, valido fino a 90 giorni e disponibile per tutte le nazionalità, consente l'ingresso per visite, riunioni ed esplorazione di opportunità d'affari, ma non autorizza a lavorare. Per lavorare occorre un permesso di lavoro o un'esenzione confermata, seguiti da un visto LD1 o LD2 o dalla corrispondente carta di soggiorno, oppure il percorso previsto per gli investitori.

Quanto dura la carta di soggiorno temporaneo di un dipendente?

Fino a due anni per i titolari di LD1 e LD2 ai sensi dell'articolo 38 della Legge sull'ingresso e l'uscita degli stranieri, e mai oltre il permesso di lavoro o la conferma di esenzione, né oltre il termine di 30 giorni prima della scadenza del passaporto. Una nuova carta viene rilasciata quando il permesso è rinnovato o ne viene ottenuto uno nuovo.

Il mio coniuge e i miei figli possono vivere con me in Vietnam?

Sì. Il coniuge e i figli di età inferiore a 18 anni di un investitore con visto da DT1 a DT3, di un dipendente con visto LD o di un capo ufficio con visto NN1 o NN2 possono ottenere visti e carte TT fino a tre anni, entro i limiti della carta del titolare principale. Il coniuge che desidera lavorare necessita di un proprio permesso di lavoro.

Chi registra il soggiorno temporaneo di uno straniero?

Chi fornisce l'alloggio. Ai sensi dell'articolo 33 della legge, l'albergo, l'appartamento con servizi o il locatore deve dichiarare l'ospite straniero alla polizia locale entro 12 ore dall'arrivo, o entro 24 ore nelle zone remote, di solito online. Lo straniero dovrebbe conservare la prova della dichiarazione per le domande di carta.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- I visti UD1 e UD2 introdotti dal 1º luglio 2026 sono una novità; chi si qualifica come personale altamente qualificato del settore delle tecnologie digitali dipende dalla Legge sull'industria delle tecnologie digitali e dalle relative norme di attuazione, e la prassi su come i titolari di UD1 ottengono l'autorizzazione al lavoro è ancora in evoluzione.
- L'elenco unilaterale di esenzione dal visto ai sensi della Risoluzione del Governo n. 44/NQ-CP vale fino al 14 marzo 2028 e l'elenco per il solo turismo ai sensi della Risoluzione del Governo n. 229/NQ-CP fino al 14 agosto 2028; ulteriori aggiunte o proroghe sono decise con risoluzione del Governo e andrebbero verificate prima del viaggio.
- Il Ministero della Pubblica sicurezza continua a trasferire online le domande di sponsorizzazione, di visto e di carta di soggiorno; i requisiti documentali e le procedure possono cambiare nel frattempo, per cui occorre verificare i requisiti vigenti prima di ogni domanda.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Visa	*Thị thực*	L'autorizzazione a entrare e soggiornare, identificata da un simbolo che ne indica lo scopo.
Electronic visa	*Thị thực điện tử*	Visto online fino a 90 giorni.
Temporary residence card	*Thẻ tạm trú*	Carta che sostituisce il visto per soggiorni fino a 2, 3, 5 o 10 anni.
Visa exemption	*Miễn thị thực*	Ingresso senza visto per i cittadini dei paesi elencati, fino a 45 giorni in via unilaterale.
Sponsor	*Cơ quan, tổ chức mời, bảo lãnh*	La società o l'organizzazione che invita lo straniero e ne è responsabile.
Declaration of temporary residence	*Khai báo tạm trú*	La dichiarazione dell'ospite straniero alla polizia da parte del locatore o dell'albergo.
Change of visa purpose	*Chuyển đổi mục đích thị thực*	Conversione in un visto diverso all'interno del Vietnam nei casi consentiti dalla legge.
Immigration Department	*Cục Quản lý xuất nhập cảnh*	Il dipartimento del Ministero della Pubblica sicurezza competente per l'ingresso e il soggiorno degli stranieri.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

La normativa sull'immigrazione si applica solo alle persone fisiche straniere. Lo status personale dell'investitore estero dipende dal capitale che ha conferito, che determina la scelta tra una carta decennale e un visto di dodici mesi. L'investitore vietnamita non ha bisogno di nulla di tutto ciò, e la società a capitale vietnamita che assume un dipendente straniero sponsorizza visti e carte esattamente come una società a capitale estero. Il cittadino vietnamita che possiede anche una cittadinanza straniera dovrebbe entrare e soggiornare con il passaporto vietnamita per non avere affatto bisogno di un visto.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Lavorare con un e-visa, un visto d'affari o un ingresso senza visto mentre il permesso di lavoro è in attesa.
- Visti per investitori richiesti sulla base di un capitale registrato ma non ancora conferito; l'autorità verifica il conferimento.
- Carte di soggiorno che durerebbero più del passaporto; la carta deve scadere almeno 30 giorni prima.
- Locatori che non dichiarano il soggiorno temporaneo, il che emerge al momento del rinnovo della carta.
- Lasciar decadere la carta dopo la cessazione del rapporto di lavoro e trattenersi oltre il termine.
- Capitale sociale fissato appena al di sotto di 3 miliardi di VND, con la perdita sia della carta DT3 sia dell'esenzione dal permesso di lavoro.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Legge n. 47/2014/QH13 sull'ingresso, l'uscita, il transito e il soggiorno degli stranieri, come modificata dalle Leggi n. 51/2019/QH14 e n. 23/2023/QH15 — https://vbpl.vn
- Dipartimento dell'immigrazione, Ministero della Pubblica sicurezza — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministero della Pubblica sicurezza — https://bocongan.gov.vn
- Portale del Governo: Risoluzione n. 229/NQ-CP sull'esenzione dal visto — https://chinhphu.vn

Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto ed esuberi: motivi e preavvisi del datore di lavoro, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento disciplinare, esuberi per ristrutturazione o motivi economici, indennità di fine rapporto e per perdita del lavoro, e cessazione illegittima

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- Il datore di lavoro può recedere unilateralmente solo per i motivi di cui all'articolo 36 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, con un preavviso di almeno 45 giorni per un contratto a tempo indeterminato, 30 giorni per un contratto da 12 a 36 mesi e 3 giorni lavorativi per un contratto più breve, o 120 giorni per le professioni elencate nel Decreto n. 145/2020/ND-CP.
- Il licenziamento è una sanzione disciplinare applicabile solo per le inadempienze elencate all'articolo 125, dopo una riunione disciplinare tenuta ai sensi dell'articolo 122 entro il termine di prescrizione di cui all'articolo 123.
- Gli esuberi per ristrutturazione, mutamento tecnologico o motivi economici richiedono un piano di utilizzo della manodopera, la consultazione dell'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e una comunicazione con 30 giorni di anticipo al Comitato popolare provinciale e ai dipendenti (articoli da 42 a 44).
- L'indennità di fine rapporto è pari a mezza mensilità, e l'indennità per perdita del lavoro in caso di esubero a una mensilità (con un minimo di due mensilità), per ogni anno di servizio non coperto dall'assicurazione contro la disoccupazione, sulla retribuzione media degli ultimi sei mesi (articoli 46 e 47).
- La cessazione illegittima obbliga il datore di lavoro a reintegrare il dipendente, a corrispondere la retribuzione e i contributi assicurativi per il periodo di inattività e a pagare almeno due mensilità, oltre alla retribuzione per il preavviso non dato (articolo 41).

Le vie di cessazione del rapporto di lavoro

Il diritto vietnamita non consente il recesso ad nutum. L'articolo 34 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14 elenca gli unici modi in cui cessa un contratto di lavoro: scadenza del termine; completamento del lavoro concordato; risoluzione consensuale; reclusione, espulsione (per un dipendente straniero) o decesso del dipendente; decesso del datore di lavoro persona fisica o cessazione dell'attività del datore di lavoro organizzazione; licenziamento come sanzione disciplinare; recesso unilaterale del dipendente ai sensi dell'articolo 35 o del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 36; cessazione per ristrutturazione,

mutamento tecnologico, motivi economici, fusione, scissione o trasferimento della proprietà ai sensi degli articoli 42 e 43; scadenza del permesso di lavoro di un dipendente straniero; esito negativo o annullamento del periodo di prova. Qualsiasi cessazione al di fuori di queste vie, o senza la relativa procedura, è illegittima.

In pratica, la maggior parte delle cessazioni di dipendenti non inadempienti avviene per **risoluzione consensuale** ai sensi dell'articolo 34, comma 3, documentata in un accordo di risoluzione che indica la data di cessazione, i pagamenti e una quietanza liberatoria. I motivi previsti dalla legge per il datore di lavoro sono ristretti, le procedure sono formali e le conseguenze degli errori sono pesanti, per cui un'uscita negoziata con un pacchetto superiore al minimo di legge è di solito più rapida ed economica. L'accordo deve essere volontario; quello ottenuto con pressioni può essere annullato.

I motivi di recesso unilaterale del datore di lavoro e il preavviso

L'articolo 36, comma 1, consente al datore di lavoro di recedere unilateralmente solo in sette situazioni: a) il dipendente non svolge frequentemente il lavoro secondo la valutazione effettuata in base ai criteri del regolamento sul rendimento del datore di lavoro, che deve essere stato emanato dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti; b) il dipendente si è ammalato o infortunato e non è guarito dopo 12 mesi consecutivi di cure con un contratto a tempo indeterminato, sei mesi con un contratto da 12 a 36 mesi, o oltre la metà della durata di un contratto più breve; c) calamità naturali, incendi, epidemie pericolose, azioni nemiche o il trasferimento o il ridimensionamento richiesti dalle autorità costringono il datore di lavoro a ridurre i posti di lavoro dopo aver tentato ogni mezzo per evitarlo; d) il dipendente non riprende servizio al termine di un periodo di sospensione del contratto; e) il dipendente raggiunge l'età pensionabile, salvo diverso accordo; f) il dipendente abbandona il lavoro senza giustificato motivo per cinque o più giorni lavorativi consecutivi; e g) il dipendente ha fornito informazioni false al momento della conclusione del contratto che hanno inciso sull'assunzione.

Ai sensi dell'articolo 36, comma 2, il datore di lavoro deve dare un preavviso di almeno 45 giorni per un contratto a tempo indeterminato, di almeno 30 giorni per un contratto a tempo determinato da 12 a 36 mesi e di almeno 3 giorni lavorativi per un contratto inferiore a 12 mesi e nel caso di malattia. Per le professioni elencate all'articolo 7 del Decreto n. 145/2020/ND-CP, tra cui il personale di volo, gli equipaggi delle navi e i dirigenti d'impresa ai sensi della Legge sulle imprese, il preavviso è di almeno 120 giorni per un contratto a tempo indeterminato o di 12 mesi o più, e di almeno un quarto della durata per un contratto più breve. Per i motivi di cui alle lettere d) e f) non è richiesto alcun preavviso. L'articolo 37 vieta il recesso unilaterale mentre il dipendente è in cura per malattia o infortunio su prescrizione medica (salvo il motivo di cui alla lettera b)), è in ferie annuali o in altro congedo autorizzato, oppure è in gravidanza, in congedo di maternità o cresce un figlio di età inferiore a 12 mesi, salvo il caso in cui il datore di lavoro cessi l'attività.

Il motivo di cui alla lettera a) è quello su cui i datori di lavoro soccombono più spesso: richiede criteri scritti emanati prima della valutazione, una valutazione documentata e inadempimenti ripetuti.

Le dimissioni del dipendente

L'articolo 35 riconosce al dipendente il diritto di dimettersi senza indicarne il motivo, con un preavviso di 45 giorni con un contratto a tempo indeterminato, di 30 giorni con un contratto da 12 a 36 mesi e di 3 giorni lavorativi con un contratto più breve, o di 120 giorni per le professioni previste dal Decreto n. 145/2020/ND-CP. Il dipendente può lasciare il lavoro senza preavviso se non gli sono assegnati il lavoro o il luogo di lavoro concordati, se non è pagato integralmente o puntualmente, se subisce maltrattamenti, molestie sessuali o lavoro forzato, se è in gravidanza e gli è stato consigliato di interrompere il lavoro, al raggiungimento dell'età pensionabile, o se il datore di lavoro ha fornito informazioni false che hanno inciso sul contratto. L'indennità di fine rapporto è dovuta per il servizio non coperto dopo 12 mesi.

Il dipendente che lascia il lavoro senza il preavviso richiesto e senza un motivo recede illegittimamente: ai sensi dell'articolo 40 perde l'indennità di fine rapporto, deve pagare mezza mensilità a titolo di risarcimento e la retribuzione per i giorni di preavviso non dati, e deve rimborsare le spese di formazione ove un accordo di formazione lo preveda.

Il licenziamento come sanzione disciplinare

Il licenziamento (sa thải) è la più grave delle quattro sanzioni disciplinari previste dall'articolo 124, accanto al richiamo, al differimento fino a sei mesi del termine per un aumento retributivo e alla retrocessione. Ai sensi dell'articolo 125 è applicabile solo se il dipendente: commette furto, appropriazione indebita, gioco d'azzardo, lesioni volontarie o fa uso di stupefacenti sul luogo di lavoro; divulga segreti commerciali o tecnologici o viola la proprietà intellettuale del datore di lavoro; causa o minaccia gravi danni ai beni o agli interessi del datore di lavoro; commette molestie sessuali sul luogo di lavoro come definite nel regolamento aziendale interno; reitera un illecito disciplinare mentre è ancora in corso una precedente sanzione di differimento dell'aumento retributivo o di retrocessione; oppure è assente senza giustificato motivo per un totale di cinque giorni in 30 giorni, o di 20 giorni in 365 giorni.

La procedura dell'articolo 122 e del Decreto n. 145/2020/ND-CP è rigorosa. Il datore di lavoro deve provare la colpa del dipendente; deve tenere una riunione disciplinare, informandone in anticipo il dipendente e, se questi ne è iscritto, l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti; deve consentire al dipendente di partecipare e di difendersi personalmente o di farsi rappresentare da un avvocato o dal sindacato; e deve verbalizzare la riunione. L'illecito deve essere previsto dal regolamento aziendale interno (o dal contratto o dalla legge), il che è uno dei motivi per cui un regolamento interno registrato è importante (Regolamento aziendale interno, sindacati e controversie). Ai sensi dell'articolo 123, la decisione deve essere adottata entro sei mesi dall'illecito, o entro 12 mesi per gli illeciti riguardanti finanze, beni o la divulgazione di segreti commerciali o tecnologici. Non possono essere irrogate sanzioni disciplinari mentre il dipendente è in malattia o in congedo autorizzato, in stato di detenzione, oppure in gravidanza, in congedo di maternità o mentre cresce un figlio di età inferiore a 12 mesi; l'articolo 127 vieta multe e riduzioni della retribuzione come sanzioni. Il dipendente licenziato non riceve l'indennità di fine rapporto.

Gli esuberi per ristrutturazione o motivi economici

L'articolo 42 consente al datore di lavoro di risolvere il rapporto con i dipendenti i cui posti di lavoro vengono meno a causa di un mutamento della struttura o della tecnologia, come la riorganizzazione del personale, la modifica di processi o attrezzature o il cambiamento dei prodotti, o per motivi economici, come una crisi o una recessione, oppure per l'attuazione della politica statale di ristrutturazione economica o di impegni internazionali. L'articolo 43 applica un regime analogo a fusioni, incorporazioni, scissioni e trasferimenti della proprietà o del diritto d'uso dei beni. Il datore di lavoro deve essere in grado di provare il motivo e i suoi effetti su tali posti di lavoro.

Se il mutamento incide sui posti di lavoro di molti dipendenti, il datore di lavoro deve predisporre un **piano di utilizzo della manodopera** ai sensi dell'articolo 44, che indichi i dipendenti da mantenere, riqualificare, trasferire a tempo parziale, pensionare e licenziare, nonché le misure e i finanziamenti per attuare il piano. Deve consultare l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti (il sindacato di base, ove esistente) sul piano e sui licenziamenti, e i dipendenti possono essere licenziati solo dopo tale consultazione e dopo una **comunicazione con 30 giorni di anticipo al Comitato popolare provinciale**, in pratica il Dipartimento provinciale degli Affari interni, **e ai dipendenti** (articolo 42, comma 6). Il piano deve essere reso noto ai dipendenti entro 15 giorni dalla sua approvazione.

Ciascun dipendente licenziato con 12 mesi di servizio riceve l'indennità per perdita del lavoro ai sensi dell'articolo 47, non l'indennità di fine rapporto. L'esubero che omette il piano, la consultazione o le comunicazioni è illegittimo anche se il motivo economico è reale. La ristrutturazione in occasione di un'acquisizione o di un'uscita è trattata nel capitolo 8.

GUIDA ALLA DECISIONE

Quale via può porre fine a questo rapporto di lavoro?

Risponda alle domande nell'ordine. La prima risposta che conduce a un esito individua la via, la cui procedura deve poi essere seguita integralmente.

Q1 **Il dipendente è disposto a concordare l'uscita a condizioni negoziate?**

Sì Risoluzione consensuale ai sensi dell'articolo 34, comma 3: un accordo scritto di risoluzione con la data, i pagamenti (almeno l'indennità di fine rapporto di legge per il servizio non coperto dall'assicurazione contro la disoccupazione) e una quietanza liberatoria.

No Passi alla domanda 2.

Q2 **Il dipendente ha commesso, negli ultimi sei mesi (12 per finanze, beni o segreti), un'inadempienza elencata all'articolo 125 e prevista dal regolamento aziendale interno?**

Sì Licenziamento disciplinare dopo una riunione ai sensi dell'articolo 122, con l'organizzazione di rappresentanza se il dipendente ne è iscritto. Nessuna indennità di fine rapporto.

No Passi alla domanda 3.

Q3 **Ricorre uno dei sette motivi dell'articolo 36, comma 1, con prove (criteri di rendimento e valutazioni scritti, documentazione medica, cinque giorni di assenza ingiustificata)?**

Sì Recesso unilaterale con preavviso di 3, 30, 45 o 120 giorni, salvo che si applichi una tutela dell'articolo 37. Indennità di fine rapporto per il servizio non coperto dall'assicurazione contro la disoccupazione.

No Passare alla domanda 4.

Q4 **Il posto di lavoro viene soppresso a causa di ristrutturazione, mutamento tecnologico, motivi economici, fusione o scissione?**

Sì Esubero ai sensi dell'articolo 42 o 43: piano di utilizzo della manodopera, consultazione, comunicazione con 30 giorni di anticipo al Comitato popolare provinciale e ai dipendenti, indennità per perdita del lavoro di almeno due mensilità.

No Nessuna via unilaterale lecita. Attendere la scadenza del termine del contratto a tempo determinato, oppure negoziare.

Indennità di fine rapporto, indennità per perdita del lavoro e compensazione con l'assicurazione contro la disoccupazione

Ai sensi dell'articolo 46, il dipendente che ha lavorato regolarmente per il datore di lavoro per 12 mesi o più e il cui contratto cessa per scadenza, completamento del lavoro, risoluzione consensuale, recesso unilaterale legittimo del dipendente o del datore di lavoro e in alcuni altri casi riceve un'**indennità di fine rapporto** pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio. L'indennità di fine rapporto non è dovuta se il dipendente ha diritto alla pensione o è licenziato per motivi disciplinari. Ai sensi dell'articolo 47, il dipendente con 12 mesi di servizio che perde il lavoro ai sensi dell'articolo 42 o 43 riceve un'**indennità per perdita del lavoro** pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due mensilità.

Entrambe le indennità sono calcolate sul **periodo di lavoro** del dipendente: il tempo complessivamente lavorato in modo effettivo per il datore di lavoro, dedotto il periodo durante il quale il dipendente era iscritto all'assicurazione contro la disoccupazione e gli eventuali periodi per i quali sia già stata corrisposta l'indennità di fine rapporto o per perdita del lavoro. Poiché l'assicurazione contro la disoccupazione si applica ai dipendenti vietnamiti dal 2009, oggi il periodo di lavoro della maggior parte

dei dipendenti vietnamiti è costituito solo dai periodi non coperti, come un periodo di prova con contratto di prova separato. Per loro l'indennità di fine rapporto è spesso esigua o nulla, mentre l'indennità per perdita del lavoro corrisponde al minimo di due mensilità. I dipendenti stranieri non sono iscritti all'assicurazione contro la disoccupazione, per cui conta l'intero periodo di servizio e le loro indennità di fine rapporto e per perdita del lavoro possono essere considerevoli. Il Decreto n. 145/2020/ND-CP arrotonda le frazioni di anno: fino a sei mesi si computa mezzo anno e oltre sei mesi un anno intero. La retribuzione utilizzata è la retribuzione media prevista dal contratto di lavoro nei sei mesi consecutivi precedenti la cessazione.

Ai sensi dell'articolo 48, il datore di lavoro deve liquidare tutte le somme dovute, comprese la retribuzione, le ferie annuali non godute e le indennità, entro 14 giorni lavorativi dalla cessazione, termine prorogabile a 30 giorni in caso di cessazione dell'attività, ristrutturazione, motivi economici, fusione o scissione e forza maggiore. Deve inoltre attestare i periodi assicurativi e restituire al dipendente i documenti originali.

La cessazione illegittima e le sue conseguenze

La cessazione che non rispetta gli articoli 35, 36 o 37, o le procedure per gli esuberi o quelle disciplinari, è illegittima (articolo 39). Ai sensi dell'articolo 41, il datore di lavoro deve reintegrare il dipendente in base al contratto esistente, corrispondere la retribuzione e i contributi per l'assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione per i giorni in cui il dipendente è stato impedito a lavorare, e pagare un importo aggiuntivo di almeno due mensilità della retribuzione contrattuale. Se il preavviso non è stato dato integralmente, deve inoltre corrispondere la retribuzione per i giorni di preavviso mancanti. Se il dipendente non desidera rientrare, il datore di lavoro corrisponde l'indennità di fine rapporto in aggiunta a tali importi; se il datore di lavoro non desidera reintegrarlo e il dipendente acconsente, le parti concordano un risarcimento aggiuntivo di almeno due mensilità.

La componente delle retribuzioni arretrate rende costoso il ritardo. La controversia sulla cessazione del rapporto può essere portata direttamente in tribunale senza mediazione (articolo 188) entro un anno (articolo 190), come illustrato in Regolamento aziendale interno, sindacati e controversie.

Vie di cessazione, preavviso e pagamenti

Percorso	Preavviso	Pagamento	Fonte
Risoluzione consensuale	Come concordato	Indennità di fine rapporto per il servizio non coperto (12 mesi o più), più l'eventuale pacchetto concordato	Codice del lavoro, artt. 34, comma 3, e 46
Datore di lavoro, motivi dell'art. 36	45 giorni (tempo indeterminato); 30 giorni (12-36 mesi); 3 giorni lavorativi (meno di 12 mesi, malattia); 120 giorni per le professioni elencate; nessuno per le lettere d) e f)	Indennità di fine rapporto per il servizio non coperto	Artt. 36 e 46; Decreto n. 145/2020/ND-CP, art. 7

Percorso	Preavviso	Pagamento	Fonte
Dimissioni del dipendente	45 / 30 / 3 giorni lavorativi; 120 per le professioni elencate; nessuno nei casi dell'art. 35, comma 2	Indennità di fine rapporto per il servizio non coperto	Artt. 35 e 46
Licenziamento disciplinare	Riunione disciplinare; decisione entro 6 o 12 mesi dall'illecito	Nessuna	Artt. da 122 a 125
Esubero (artt. 42 e 43)	30 giorni al Comitato popolare provinciale e ai dipendenti, dopo la consultazione	Indennità per perdita del lavoro: 1 mensilità per anno di servizio non coperto, almeno 2 mensilità	Artt. da 42 a 44 e 47
Scadenza del permesso di lavoro di un dipendente straniero	Annotare la scadenza; il contratto cessa	Indennità di fine rapporto se si applica l'art. 46	Artt. 34 e 156
Cessazione illegittima da parte del datore di lavoro		Reintegrazione, retribuzioni e contributi arretrati, almeno 2 mensilità, preavviso mancante, indennità di fine rapporto in caso di mancato rientro	Art. 41
Liquidazione finale		Entro 14 giorni lavorativi (30 nei casi elencati)	Art. 48

ESEMPIO PRATICO

Chiusura di un reparto vendite a Ho Chi Minh City

Un distributore a capitale estero chiude il proprio reparto di vendita diretta alla fine di dicembre 2026 e passa a un modello basato su distributori. Sono interessati tre dipendenti. Le cifre sono illustrative e presuppongono che tutti i rapporti fossero a tempo indeterminato, salvo diversa indicazione.

Motivo e via	Un cambiamento del modello di business che sopprime i posti di lavoro del reparto: ristrutturazione ai sensi dell'articolo 42. Viene predisposto un piano di utilizzo della manodopera; altri due dipendenti sono ricollocati al servizio clienti.
Tempistica	Piano presentato al sindacato di base il 2 ottobre 2026; verbale di consultazione firmato il 16 ottobre; comunicazione scritta depositata presso il Dipartimento degli Affari interni di Ho Chi Minh City e consegnata ai dipendenti il 20 ottobre; cessazioni con effetto dal 31 dicembre 2026, oltre 30 giorni dopo; liquidazione pagata entro il 13 gennaio 2027, entro i 14 giorni lavorativi.
Dipendente A (responsabile vendite vietnamita)	Assunto il 1° febbraio 2018; due mesi di prova con contratto separato, poi assicurato dal 1° aprile 2018. Periodo non coperto: due mesi, arrotondati a mezzo anno. Una mensilità per anno x 0,5 = 0,5 mensilità, per cui si applica il minimo di due mensilità. Retribuzione media 40.000.000 VND: indennità per perdita del lavoro 80.000.000 VND.

Dipendente B (direttrice regionale straniera)	Assunta il 1° luglio 2020: sei anni e sei mesi al 31 dicembre 2026, interamente non coperti perché i dipendenti stranieri sono esclusi dall'assicurazione contro la disoccupazione, quindi 6,5 anni. Retribuzione media 120.000.000 VND: indennità per perdita del lavoro 6,5 x 120.000.000 = 780.000.000 VND. Il datore di lavoro restituisce il suo permesso di lavoro all'autorità entro 10 giorni lavorativi ai sensi del Decreto n. 393/2026/ND-CP.
Dipendente C (addetto commerciale vietnamita)	Assunto il 1° marzo 2026, dieci mesi di servizio: nessuna indennità per perdita del lavoro (sono richiesti 12 mesi), ma sono pagate la retribuzione finale e le ferie non godute.
Alternativa negoziata	La società offre a ciascun dipendente due mensilità aggiuntive in cambio di un accordo di risoluzione consensuale con quietanza liberatoria; tutti e tre accettano.
Se il piano fosse stato omesso	Risolvere i rapporti senza piano, consultazione o comunicazione alla provincia sarebbe stato illegittimo, con reintegrazione o retribuzioni e contributi arretrati fino alla sentenza, più almeno due mensilità per ciascuno.

Le indennità per perdita del lavoro e le indennità di fine rapporto corrisposte in conformità al Codice del lavoro sono in genere esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche; gli importi aggiuntivi negoziati sono imponibili. Si veda Imposta sul reddito delle persone fisiche ed espatriati.

Le domande dei datori di lavoro sulla cessazione del rapporto

Posso licenziare un dipendente senza motivo in Vietnam?

No. Il datore di lavoro può risolvere unilateralmente il contratto solo per i sette motivi previsti dall'articolo 36 del Codice del lavoro, mediante licenziamento disciplinare per le inadempienze elencate all'articolo 125, oppure per esubero ai sensi degli articoli 42 e 43. Altrimenti, le alternative sono lasciar scadere il termine di un contratto a tempo determinato o concordare una risoluzione consensuale.

Quale preavviso deve dare il datore di lavoro?

Ai sensi dell'articolo 36 del Codice del lavoro, almeno 45 giorni per un contratto a tempo indeterminato, 30 giorni per un contratto a tempo determinato da 12 a 36 mesi e 3 giorni lavorativi per un contratto più breve o nel caso di malattia. Per le professioni elencate, compresi i dirigenti d'impresa, il Decreto n. 145/2020/ND-CP richiede 120 giorni.

Come si calcola l'indennità di fine rapporto in Vietnam?

Mezza mensilità della retribuzione media degli ultimi sei mesi per ogni anno di servizio non coperto dall'assicurazione contro la disoccupazione, per i dipendenti con 12 mesi di servizio (articolo 46). In caso di esubero, l'indennità per perdita del lavoro è pari a una mensilità per anno, con un minimo di due mensilità (articolo 47). I dipendenti stranieri, esclusi dall'assicurazione contro la disoccupazione, computano l'intero periodo di servizio.

Che cosa deve fare il datore di lavoro prima di procedere a esuberi?

Predisporre un piano di utilizzo della manodopera se sono interessati molti posti di lavoro, consultare l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti e dare comunicazione con 30 giorni di anticipo al Comitato popolare provinciale e ai dipendenti interessati (articoli 42 e 44). I dipendenti con 12 mesi di servizio ricevono quindi l'indennità per perdita del lavoro, e tutte le spettanze sono liquidate entro 14 giorni lavorativi, prorogabili a 30.

Che cosa succede se una cessazione del rapporto viene dichiarata illegittima?

Ai sensi dell'articolo 41, il datore di lavoro deve reintegrare il dipendente, corrispondere la retribuzione e i contributi per l'assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione per il periodo di inattività, pagare in aggiunta almeno due mensilità e corrispondere la retribuzione per il preavviso mancante. Se il dipendente non rientra, si aggiunge l'indennità di fine rapporto; in caso di mancata reintegrazione si applica un risarcimento concordato di almeno due mensilità.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Il 21 novembre 2026 l'Assemblea nazionale ha approvato una legge di modifica del Codice del lavoro, in vigore dal 1º marzo 2027; occorre verificare sul testo promulgato se essa modifichi le disposizioni sulla cessazione del rapporto e sugli esuberi.
- La Legge n. 74/2025/QH15 sull'occupazione si applica all'assicurazione contro la disoccupazione dal 1º gennaio 2026; vanno seguiti, con l'evolversi della prassi, i relativi decreti attuativi e il rapporto tra l'indennità di disoccupazione e le indennità di cui agli articoli 46 e 47.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*	Cessazione del rapporto da parte di una parte per un motivo previsto dall'articolo 35 o 36.
Mutual termination	*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*	Cessazione del rapporto per accordo ai sensi dell'articolo 34, comma 3.
Dismissal	*Sa thải*	La più grave sanzione disciplinare (articolo 125).
Labour use plan	*Phương án sử dụng lao động*	Il piano richiesto prima degli esuberi (articolo 44).
Severance allowance	*Trợ cấp thôi việc*	Mezza mensilità per anno di servizio non coperto (articolo 46).
Job-loss allowance	*Trợ cấp mất việc làm*	Una mensilità per anno di servizio non coperto, con un minimo di due mensilità (articolo 47).
Unlawful unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*	Cessazione del rapporto in violazione degli articoli da 35 a 37 (articolo 39).

Inglese	Vietnamita	Significato
Labour discipline	*Kỷ luật lao động*	Il regime disciplinare di cui agli articoli da 117 a 127.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Il diritto della cessazione del rapporto è lo stesso per i datori di lavoro a capitale estero e per quelli nazionali. Ciò che cambia è il profilo di costo del personale: i dipendenti stranieri sono esclusi dall'assicurazione contro la disoccupazione, per cui le loro indennità di fine rapporto e per perdita del lavoro si calcolano sull'intero periodo di servizio, e la scadenza di un permesso di lavoro può di per sé far cessare il contratto.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Recedere per scarso rendimento senza criteri di rendimento scritti emanati dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza.
- Esuberi senza piano di utilizzo della manodopera, consultazione e comunicazione con 30 giorni di anticipo alla provincia e ai dipendenti.
- Licenziamenti disciplinari per illeciti non previsti dal regolamento aziendale interno, o decisi fuori termine.
- Licenziare dipendenti in gravidanza, in congedo di maternità o che crescono un figlio di età inferiore a 12 mesi.
- Sottostimare l'indennità di fine rapporto dei dipendenti stranieri con lunga anzianità, per i quali conta l'intero periodo di servizio.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 34 a 48 e da 117 a 127; Decreto n. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministero degli Affari interni (rapporti di lavoro e comunicazioni di esubero) — https://moha.gov.vn
- Previdenza sociale del Vietnam (attestazione dei periodi assicurativi alla cessazione del rapporto) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Regolamento aziendale interno, democrazia sul luogo di lavoro, sindacati e controversie di lavoro: registrazione del regolamento interno, dialogo, contrattazione collettiva, sindacati e contributo sindacale, mediazione, arbitrato, tribunali, scioperi, ispezioni e sanzioni

Rivisto il 26 novembre 2026 · Redatto da un giurista d'impresa con oltre 30 anni di esperienza, di cui quasi 20 in Vietnam · Informazioni giuridiche e fiscali, non consulenza legale · Come verifichiamo · Apri nell'app

L'ESSENZIALE

- Il datore di lavoro con 10 o più dipendenti deve emanare un regolamento aziendale interno scritto che disciplini le materie di cui all'articolo 118 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti, e registrarlo presso l'autorità provinciale del lavoro entro 10 giorni; esso acquista efficacia 15 giorni dopo il ricevimento della pratica da parte dell'autorità (articoli da 118 a 121).
- Il datore di lavoro deve tenere un dialogo periodico sul luogo di lavoro almeno una volta all'anno e attuare la democrazia di base sul luogo di lavoro (articolo 63; Decreto n. 145/2020/ND-CP; Legge n. 10/2022/QH15).
- I sindacati di base sono affiliati alla Confederazione generale del lavoro del Vietnam; ai sensi della Legge n. 50/2024/QH15, in vigore dal 1º luglio 2025, possono iscriversi i dipendenti stranieri con contratti di 12 mesi o più, e ogni impresa versa il contributo sindacale del 2%, che esista o meno un sindacato.
- La maggior parte delle controversie individuali di lavoro deve essere sottoposta a un mediatore del lavoro prima dell'arbitrato o del giudizio, ma le controversie in materia di licenziamento, recesso unilaterale e spettanze di fine rapporto possono essere portate direttamente in tribunale; i termini di prescrizione sono di 6 mesi per la mediazione, 9 mesi per l'arbitrato e 1 anno per il giudizio (articoli da 188 a 190).
- Gli illeciti in materia di lavoro e di assicurazione sociale sono sanzionati ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP, in vigore dal 10 settembre 2026 in sostituzione del Decreto n. 12/2022/ND-CP, con ammende per le organizzazioni pari al doppio degli importi previsti per le persone fisiche.

Il regolamento aziendale interno: quando è necessario e che cosa contiene

Il regolamento aziendale interno (nội quy lao động) è il codice di condotta scritto del datore di lavoro e il fondamento giuridico del potere disciplinare. Ai sensi dell'articolo 118 del Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, ogni datore di lavoro deve emanare un regolamento interno, e il datore di lavoro con 10 o più

dipendenti deve emanarlo per iscritto; quello con meno dipendenti può invece fissare le regole nei contratti di lavoro. Il regolamento scritto deve disciplinare: orario di lavoro e periodi di riposo; ordine sul luogo di lavoro; sicurezza e igiene sul lavoro; prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro e procedura per la gestione delle relative segnalazioni; tutela dei beni, dei segreti commerciali e tecnologici e della proprietà intellettuale del datore di lavoro; casi in cui il dipendente può essere temporaneamente adibito ad altre mansioni; violazioni della disciplina del lavoro e relative sanzioni; responsabilità patrimoniale per danni; e soggetti competenti a gestire i procedimenti disciplinari. Il Decreto n. 145/2020/ND-CP specifica ciascuna voce.

Il regolamento conta in pratica a causa dell'articolo 127 e della procedura disciplinare: il dipendente può essere sanzionato solo per condotte che il regolamento interno, il contratto di lavoro o la legge qualificano come illecito. Il datore di lavoro privo di regolamento registrato, o con un regolamento vago, spesso constata di non poter legittimamente sanzionare o licenziare un dipendente il cui comportamento scorretto è evidente (Cessazione del rapporto, indennità di fine rapporto ed esuberi). Il regolamento dovrebbe inoltre contenere i criteri di rendimento da cui dipende il recesso per scarso rendimento ai sensi dell'articolo 36, o rinviare a un regolamento separato sul rendimento emanato previa consultazione.

Prima di emanare o modificare il regolamento, il datore di lavoro deve consultare l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti, ove esistente (articolo 118, comma 3). Deve poi comunicare il regolamento ai dipendenti e affiggerne i contenuti principali sul luogo di lavoro (articolo 118, comma 4).

Emanare e registrare il regolamento aziendale interno

1. **Redigere il regolamento**
   Disciplinare ciascuna voce dell'articolo 118, in vietnamita, adattandola all'attività: procedura in materia di molestie sessuali, riservatezza, elenco degli illeciti graduati per sanzione e responsabilità patrimoniale.

2. **Consultare l'organizzazione di rappresentanza**
   Inviare la bozza al sindacato di base, ove esistente, e verbalizzarne le osservazioni; è richiesta la consultazione, non l'accordo.

3. **Emanare il regolamento**
   Con decisione del rappresentante legale o di altro soggetto competente, con una data di efficacia che rispetti il termine di registrazione.

4. **Depositare la pratica di registrazione entro 10 giorni**
   Presso l'autorità provinciale del lavoro (il Dipartimento degli Affari interni) del luogo in cui il datore di lavoro ha la sede principale: richiesta di registrazione, regolamento, verbale di consultazione ed eventuali regolamenti connessi in materia disciplinare e di responsabilità patrimoniale (articoli 119 e 120).

5 **Rispondere alle eventuali richieste di modifica**

Se il regolamento è in contrasto con la legge, l'autorità ne informa il datore di lavoro e lo guida nella modifica entro sette giorni lavorativi dal ricevimento; il datore di lavoro lo modifica e lo deposita nuovamente.

6 **Informare le sedi secondarie e i dipendenti**

Il datore di lavoro con unità in altre province invia il regolamento registrato all'autorità del lavoro di ciascuna provincia in cui si trova un'unità; affiggerne i contenuti principali in ogni luogo di lavoro.

7 **Applicarlo dalla data di efficacia**

Il regolamento acquista efficacia 15 giorni dopo il ricevimento della pratica completa da parte dell'autorità (articolo 121); le modifiche seguono la stessa procedura.

Dialogo sul luogo di lavoro e democrazia di base

L'articolo 63 impone al datore di lavoro di tenere un dialogo sul luogo di lavoro con i dipendenti o con l'organizzazione di rappresentanza almeno una volta all'anno, quando una delle parti lo richiede e nei casi previsti dalla legge, come la predisposizione di un piano di utilizzo della manodopera per gli esuberi o l'adozione di criteri di rendimento. Il Decreto n. 145/2020/ND-CP stabilisce come si organizza il dialogo, chi rappresenta i dipendenti in assenza di un sindacato e i contenuti da trattare: andamento dell'attività, esecuzione dei contratti e dei contratti collettivi, condizioni di lavoro e richieste dei dipendenti.

La democrazia sul luogo di lavoro è disciplinata anche dalla Legge n. 10/2022/QH15 sull'attuazione della democrazia di base, in vigore dal 1° luglio 2023, che si applica alle imprese tramite la normativa sul lavoro, e dalle disposizioni sulla democrazia sul luogo di lavoro del Decreto n. 145/2020/ND-CP. In pratica il datore di lavoro emana un regolamento sulla democrazia sul luogo di lavoro e tiene una conferenza annuale dei dipendenti in cui si discutono i risultati dell'attività, le politiche retributive e sui premi e il contratto collettivo, e si scelgono i rappresentanti dei dipendenti per il dialogo. Una modifica della Legge sull'attuazione della democrazia di base è stata inserita nel programma dell'Assemblea nazionale per la sessione di ottobre 2026.

I contratti collettivi di lavoro

La contrattazione collettiva ai sensi degli articoli da 65 a 78 si svolge su richiesta di una delle parti; il datore di lavoro non può rifiutarsi di negoziare quando l'organizzazione di rappresentanza lo richiede, ma il Codice non impone il raggiungimento di un accordo. Il contratto collettivo aziendale può essere sottoscritto solo se più della metà dei dipendenti votanti approva il testo negoziato. La sua durata è da uno a tre anni, non può prevedere condizioni inferiori a quelle di legge e le sue disposizioni prevalgono sulle clausole meno favorevoli dei contratti individuali e del regolamento interno. Il datore di lavoro deve inviare il contratto sottoscritto all'autorità provinciale del lavoro entro 10 giorni e renderlo noto ai dipendenti. Esistono anche contratti collettivi multiaziendali e settoriali, in particolare nel tessile e nell'abbigliamento.

Per un datore di lavoro a capitale estero, il contratto collettivo è soprattutto uno strumento per fissare aumenti retributivi, indennità, premi e ferie aggiuntive per un periodo prevedibile, e per ridurre il rischio di controversie collettive. Gli impegni in esso contenuti sono azionabili dal sindacato e dai singoli dipendenti, per cui il testo dovrebbe essere redatto con la stessa cura di un contratto commerciale.

Sindacati e altre organizzazioni di rappresentanza dei dipendenti

L'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti più comune è il **sindacato di base** (công đoàn cơ sở), affiliato alla Confederazione generale del lavoro del Vietnam tramite la federazione provinciale o della zona industriale. I dipendenti possono costituirne uno o aderirvi, e il datore di lavoro non può ostacolarne la costituzione, discriminare gli iscritti o interferire nelle sue attività. La Legge n. 50/2024/QH15 sui sindacati, in vigore dal 1° luglio 2025, ha esteso l'iscrizione ai dipendenti stranieri che lavorano con contratti di lavoro di 12 mesi o più. Se esiste un sindacato, il datore di lavoro deve mettergli a disposizione strutture e tempo per le sue attività, consultarlo su regolamento interno, scale retributive, regolamenti sui premi, piani di utilizzo della manodopera e procedimenti disciplinari, e rispettare le tutele speciali dei dirigenti sindacali previste dall'articolo 177, tra cui la proroga del contratto del dirigente sindacale non a tempo pieno che scade durante il mandato sindacale e la consultazione richiesta prima della cessazione del contratto di un dirigente sindacale.

Che esista o meno un sindacato, ogni impresa versa il **contributo sindacale** del 2% del monte retribuzioni soggette ad assicurazione sociale ai sensi della Legge n. 50/2024/QH15 e del Decreto n. 105/2026/ND-CP, in vigore dal 16 maggio 2026, che fissa il pagamento entro l'ultimo giorno del mese successivo e consente una sospensione fino a 12 mesi e, dopo una sospensione, una riduzione fino al 20% per un massimo di sei mesi per le imprese in difficoltà (FAQ 60; Assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione). Gli iscritti al sindacato versano le proprie quote.

Gli articoli da 170 a 174 del Codice del lavoro del 2019 riconoscono anche un secondo tipo di organismo: l'**organizzazione dei dipendenti a livello d'impresa**, costituita dai dipendenti e registrata presso lo Stato, non affiliata alla Confederazione, con gli stessi diritti di un sindacato in materia di dialogo, contrattazione e risoluzione delle controversie. La disposizione riflette gli impegni assunti dal Vietnam nell'ambito del CPTPP e dell'accordo di libero scambio UE-Vietnam. Il suo funzionamento pratico dipende dalle norme di attuazione sulla registrazione; i datori di lavoro dovrebbero verificare la situazione attuale, poiché nella maggior parte delle imprese il sindacato di base resta di fatto l'unica organizzazione di rappresentanza. In assenza di entrambi, i dipendenti scelgono rappresentanti per il dialogo sul luogo di lavoro, e il sindacato di livello superiore può, su richiesta dei dipendenti, rappresentarli in determinate materie.

Le controversie di lavoro: individuali e collettive

La **controversia individuale di lavoro** tra un dipendente e il datore di lavoro è risolta, ai sensi dell'articolo 187, da un mediatore del lavoro, da un collegio arbitrale del lavoro o dal Tribunale del popolo. L'articolo 188 rende obbligatoria, come primo passo, la mediazione da parte di un mediatore del lavoro nominato dall'autorità provinciale del lavoro, da concludersi entro cinque giorni lavorativi dalla richiesta, salvo per le controversie in materia di licenziamento disciplinare e recesso unilaterale, risarcimenti e indennità alla cessazione del rapporto, lavoratori domestici, assicurazione sociale, sanitaria e contro la disoccupazione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nonché per alcune controversie in materia

di somministrazione e di collocamento all'estero, che possono essere portate direttamente in tribunale. Se la mediazione fallisce o non si svolge in tempo, le parti possono concordare di deferire la controversia al **collegio arbitrale del lavoro**, che costituisce un collegio giudicante entro sette giorni lavorativi e decide entro 30 giorni, oppure ciascuna parte può agire in giudizio. Finché è pendente una domanda di arbitrato, nessuna delle parti può adire il tribunale. Ai sensi dell'articolo 190, i termini di prescrizione decorrono dalla data in cui la parte scopre la violazione: sei mesi per la domanda di mediazione, nove mesi per l'arbitrato e un anno per il giudizio.

La **controversia collettiva di lavoro** può riguardare diritti, ossia l'interpretazione o l'esecuzione della legge, di un contratto collettivo o del regolamento interno, oppure interessi, ossia nuove condizioni. Le controversie sui diritti passano per la mediazione e poi davanti all'organo amministrativo competente o al tribunale; le controversie sugli interessi passano per la mediazione e poi davanti al collegio arbitrale del lavoro, e solo le controversie sugli interessi possono condurre a uno sciopero legittimo. Le controversie commerciali con i partner, invece, sono devolute all'arbitrato commerciale o ai tribunali economici, trattati nel capitolo 9.

Gli scioperi

Ai sensi degli articoli da 198 a 212, lo sciopero è legittimo solo se è organizzato e diretto da un'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti titolare del diritto di contrattazione collettiva, deriva da una controversia sugli interessi dopo che la mediazione è fallita o il collegio arbitrale non è stato costituito o la sua decisione non è stata eseguita, è approvato in una votazione da più della metà dei dipendenti consultati ed è preceduto da una decisione di sciopero inviata al datore di lavoro e alle autorità almeno cinque giorni lavorativi prima del suo inizio. Gli scioperi sono vietati nei servizi essenziali elencati dal Governo. Le astensioni spontanee dal lavoro che non seguono queste fasi, storicamente la forma più comune di azione sindacale nei parchi industriali del Vietnam, sono illegittime, ma i datori di lavoro di solito le risolvono negoziando con la federazione sindacale provinciale e l'autorità del lavoro anziché con provvedimenti disciplinari. Il datore di lavoro non può adottare ritorsioni nei confronti dei dipendenti che partecipano a uno sciopero legittimo, né utilizzare manodopera somministrata per sostituirli.

Il diritto collettivo del lavoro in sintesi

Voce	Regola	Fonte
Regolamento aziendale interno scritto	Obbligatorio con 10 o più dipendenti	Codice del lavoro, art. 118
Registrazione	Entro 10 giorni dall'emanazione, presso l'autorità provinciale del lavoro; efficace 15 giorni dopo il ricevimento della pratica	Artt. da 119 a 121
Dialogo sul luogo di lavoro	Almeno una volta all'anno, su richiesta e nei casi obbligatori	Art. 63; Decreto n. 145/2020/ND-CP
Contratto collettivo	Sottoscritto se approvato da oltre il 50% dei votanti; durata da 1 a 3 anni; deposito entro 10 giorni	Artt. da 65 a 78

Voce	Regola	Fonte
Iscrizione al sindacato	Dipendenti vietnamiti; dipendenti stranieri con contratti di 12 mesi o più	Legge n. 50/2024/QH15
Contributo sindacale	2% del monte retribuzioni soggette ad assicurazione sociale, mensile	Legge n. 50/2024/QH15; Decreto n. 105/2026/ND-CP
Controversie individuali	Prima il mediatore del lavoro (5 giorni lavorativi), salvo per le controversie sulla cessazione del rapporto e sulle assicurazioni; poi collegio arbitrale (decisione in 30 giorni) o tribunale	Artt. da 187 a 189
Termini di prescrizione	6 mesi (mediazione); 9 mesi (arbitrato); 1 anno (tribunale)	Art. 190
Gli scioperi	Solo controversie sugli interessi; votazione con oltre il 50%; preavviso di 5 giorni lavorativi	Artt. da 198 a 212
Ammende: regolamento interno (importi per le persone fisiche; raddoppiati per le organizzazioni)	Regolamento scritto assente o non registrato: 5-10 milioni di VND; omessa comunicazione ai dipendenti: 1-3 milioni di VND	Decreto n. 283/2026/ND-CP

Ispezioni del lavoro e sanzioni

Il rispetto delle norme è controllato dagli ispettori del lavoro del Ministero degli Affari interni e delle province, nell'ambito del sistema ispettivo riorganizzato nel 2025, dalla Previdenza sociale del Vietnam, che verifica la regolarità contributiva, e dalle federazioni sindacali, che monitorano le condizioni sul luogo di lavoro. Le ispezioni sono programmate annualmente oppure attivate da segnalazioni, infortuni e controversie. Un'ispezione tipica richiede i contratti di lavoro, il regolamento interno registrato, le scale retributive e la prova della loro pubblicazione, le registrazioni e le comunicazioni degli straordinari, le iscrizioni assicurative e la documentazione dei versamenti, i permessi di lavoro di ogni dipendente straniero, la documentazione sulla sicurezza sul lavoro e i verbali del dialogo sul luogo di lavoro.

Le sanzioni sono stabilite dal Decreto n. 283/2026/ND-CP, emanato il 15 luglio 2026 e in vigore dal 10 settembre 2026, che ha sostituito il Decreto n. 12/2022/ND-CP. Esso riguarda il lavoro, l'assicurazione sociale e i lavoratori vietnamiti inviati all'estero. Gli importi indicati si riferiscono alle persone fisiche; ai sensi dell'articolo 7, l'organizzazione è punita con un'ammenda pari al doppio dell'importo previsto per la persona fisica. Le ammende sono graduate, spesso in base al numero di dipendenti interessati, e sono accompagnate da misure correttive come l'ordine di pagare le retribuzioni o i contributi non corrisposti, di reintegrare i dipendenti o di registrare il regolamento interno. Alcuni esempi figurano nella tabella sopra e nelle sezioni su orario di lavoro, assicurazioni e permessi di lavoro. Le violazioni gravi, come l'evasione dei contributi dell'assicurazione sociale o le violazioni della sicurezza sul lavoro che causano la morte, possono comportare anche la responsabilità penale ai sensi del Codice penale.

ESEMPIO PRATICO

Da dieci dipendenti alla prima controversia: uno studio di design a Da Nang

Uno studio di design a capitale estero a Da Nang passa da 8 a 14 dipendenti nel 2026 e affronta il suo primo caso disciplinare. La tempistica è illustrativa.

Marzo 2026	Entra il decimo dipendente. Lo studio redige in vietnamita un regolamento aziendale interno che disciplina le voci dell'articolo 118, con una sezione dettagliata su riservatezza e proprietà intellettuale e un elenco graduato degli illeciti.
Aprile 2026	Non esiste un sindacato; lo studio chiede alla federazione del lavoro di Da Nang di partecipare e ne verbalizza le osservazioni. Il regolamento è emanato il 6 aprile e depositato presso il Dipartimento degli Affari interni di Da Nang il 13 aprile, entro 10 giorni.
Fine aprile 2026	L'autorità riceve la pratica completa il 14 aprile e non solleva obiezioni; il regolamento acquista efficacia il 29 aprile, 15 giorni dopo il ricevimento.
Agosto 2026	Un designer carica file dei clienti su un account cloud personale e li condivide con un concorrente. Il regolamento indica la divulgazione di segreti commerciali come illecito punibile con il licenziamento, in coerenza con l'articolo 125.
Settembre 2026	Riunione disciplinare tenuta il 15 settembre dopo comunicazione scritta al designer; il designer partecipa accompagnato da un amico e la federazione del lavoro viene invitata; il verbale è firmato. Decisione di licenziamento adottata il 18 settembre, entro sei mesi (per i segreti si sarebbero applicati 12 mesi).
Ottobre 2026	Il designer agisce per licenziamento illegittimo davanti al Tribunale del popolo di Da Nang senza mediazione, come consentito dall'articolo 188, entro il termine di prescrizione di un anno.
Esito	Lo studio produce il regolamento registrato, la prova del caricamento dei file, la comunicazione di convocazione della riunione e il verbale. Se il regolamento non fosse stato registrato, o se l'illecito non vi fosse stato previsto, il licenziamento sarebbe stato seriamente a rischio e ne sarebbero derivati la reintegrazione, le retribuzioni arretrate e almeno due mensilità.

L'omessa emanazione di un regolamento scritto al raggiungimento dei 10 dipendenti, o la sua omessa registrazione, avrebbe inoltre esposto lo studio a un'ammenda da 5 a 10 milioni di VND per una persona fisica, raddoppiata a 10-20 milioni di VND per la società, ai sensi del Decreto n. 283/2026/ND-CP.

Gli onorari professionali per un regolamento interno bilingue e il deposito della registrazione sono di norma compresi tra 800 e 2500 USD presso uno studio vietnamita; si tratta di una fascia di mercato tipica, non di un preventivo.

Le domande dei datori di lavoro su regolamento interno, sindacati e controversie

Quando deve registrare il regolamento aziendale interno una società in Vietnam?

Una volta raggiunti 10 o più dipendenti. L'articolo 118 del Codice del lavoro richiede un regolamento scritto che disciplini le materie elencate, emanato dopo aver consultato l'organizzazione di rappresentanza dei dipendenti, e l'articolo 119 ne impone la registrazione presso l'autorità provinciale del lavoro entro 10 giorni dall'emanazione. Il regolamento acquista efficacia 15 giorni dopo il ricevimento della pratica da parte dell'autorità.

Dobbiamo avere un sindacato?

No. Sono i dipendenti a decidere se costituire un sindacato di base, e il datore di lavoro non può ostacolarli né interferire. Che esista o meno un sindacato, l'impresa versa il contributo sindacale del 2% ai sensi della Legge n. 50/2024/QH15 e del Decreto n. 105/2026/ND-CP, e deve tenere un dialogo sul luogo di lavoro almeno una volta all'anno.

I dipendenti stranieri possono iscriversi a un sindacato vietnamita?

Sì, dal 1º luglio 2025. La Legge n. 50/2024/QH15 sui sindacati consente ai dipendenti stranieri che lavorano in Vietnam con contratti di lavoro di 12 mesi o più di iscriversi a un sindacato di base affiliato alla Confederazione generale del lavoro del Vietnam. L'iscrizione è volontaria e gli iscritti versano le proprie quote.

Una controversia di lavoro deve essere sottoposta a mediazione prima di essere portata in tribunale?

Di solito sì, ma non sempre. L'articolo 188 del Codice del lavoro richiede innanzitutto la mediazione da parte di un mediatore del lavoro, salvo per le controversie in materia di licenziamento, recesso unilaterale, spettanze di fine rapporto, assicurazioni e poche altre, che possono essere portate direttamente in tribunale. Il termine di prescrizione per l'azione in giudizio è di un anno dalla scoperta della violazione.

Quale decreto fissa le ammende in materia di lavoro nel 2026?

Il Decreto n. 283/2026/ND-CP, emanato il 15 luglio 2026 e in vigore dal 10 settembre 2026, che ha sostituito il Decreto n. 12/2022/ND-CP. I suoi importi si riferiscono alle persone fisiche; le organizzazioni pagano il doppio. Prevede inoltre misure correttive come il pagamento delle retribuzioni o dei contributi dovuti e la registrazione del regolamento interno.

PROSPETTIVE PER IL 2027

- Una modifica della Legge sull'attuazione della democrazia di base è stata inserita nel programma della sessione di ottobre 2026 dell'Assemblea nazionale; dal 2027 potrebbero derivarne modifiche agli obblighi in materia di democrazia sul luogo di lavoro.
- Il 21 novembre 2026 l'Assemblea nazionale ha approvato una legge di modifica del Codice del lavoro, in vigore dal 1º marzo 2027; occorre verificare sul testo promulgato se essa modifichi il regolamento interno, il dialogo e la risoluzione delle controversie, o il funzionamento delle organizzazioni dei dipendenti a livello d'impresa.
- Il Decreto n. 283/2026/ND-CP è al suo primo anno di applicazione; vanno seguite le indicazioni sulla sua applicazione e sui casi transitori a cavallo del 10 settembre 2026.

Termini ricorrenti nei documenti

Inglese	Vietnamita	Significato
Internal labour rules	*Nội quy lao động*	Le regole scritte di condotta e disciplinari del datore di lavoro (articolo 118).
Workplace dialogue	*Đối thoại tại nơi làm việc*	Dialogo periodico e su richiesta con i dipendenti (articolo 63).
Collective bargaining agreement	*Thỏa ước lao động tập thể*	Accordo tra il datore di lavoro e l'organizzazione di rappresentanza, di durata da uno a tre anni.
Grassroots trade union	*Công đoàn cơ sở*	Il sindacato a livello d'impresa affiliato alla Confederazione generale del lavoro del Vietnam.
Organisation of employees at the enterprise	*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*	Organismo dei dipendenti non affiliato alla Confederazione, riconosciuto dagli articoli da 170 a 174.
Labour mediator	*Hòa giải viên lao động*	Il funzionario che svolge la mediazione preliminare delle controversie di lavoro (articolo 188).
Labour arbitration council	*Hội đồng trọng tài lao động*	L'organo provinciale che decide le controversie di lavoro a esso deferite (articolo 189).
Strike	*Đình công*	Astensione collettiva dal lavoro consentita solo nelle controversie sugli interessi, dopo le fasi previste dalla legge.

INVESTITORE ESTERO O VIETNAMITA

Il diritto collettivo del lavoro si applica allo stesso modo ai datori di lavoro a capitale estero e a quelli nazionali. In pratica, le imprese manifatturiere a capitale estero nei parchi industriali presentano i tassi più elevati di sindacalizzazione, contratti collettivi e azioni sindacali, e sono il principale interlocutore delle federazioni sindacali provinciali. Dal 1° luglio 2025 anche i loro dipendenti stranieri con contratti di 12 mesi o più possono iscriversi al sindacato, e il contributo sindacale si versa sulle loro retribuzioni assicurate come su quelle di tutti gli altri.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Raggiungere 10 dipendenti senza emanare e registrare un regolamento aziendale interno scritto.
- Regolamenti copiati da un manuale di gruppo che omettono voci dell'articolo 118, come la procedura in materia di molestie sessuali.
- Sanzionare condotte che il regolamento registrato non qualifica come illecito.
- Omettere il dialogo annuale sul luogo di lavoro e la conferenza dei dipendenti.
- Trascurare il termine di prescrizione di un anno per l'azione in giudizio nel valutare l'esposizione, o presumere che ogni controversia debba prima essere sottoposta a mediazione.
- Ignorare il Decreto n. 283/2026/ND-CP e basarsi sulle tabelle delle ammende del Decreto n. 12/2022/ND-CP.

FONTI UFFICIALI

- Banca dati giuridica nazionale (vbpl.vn): Codice del lavoro n. 45/2019/QH14, articoli da 63 a 78, da 118 a 127, da 170 a 212; Decreto n. 145/2020/ND-CP; Legge n. 50/2024/QH15 sui sindacati — https://vbpl.vn
- Confederazione generale del lavoro del Vietnam (sindacati e contributo sindacale) — https://congdoanvn.org.vn
- Ministero degli Affari interni (rapporti di lavoro, mediazione e ispezioni) — https://moha.gov.vn
- Portale del Governo: Decreto n. 283/2026/ND-CP e Decreto n. 105/2026/ND-CP — https://chinhphu.vn