

监管新闻 - 2024年就业一揽子法案



目录：

1

2024年劳动配套法案——部委通告：

- a. 季节性工作的具体规定
- b. 有期限合同劳动者试用期时长的进一步说明
- c. 灵活工作强制性申报的截止期限
- d. 劳动关系解除规则（事实行为辞职）

社保新闻：

- ENASARCO基金缴费上限调整
- 南部地区社保减免政策（Decontribuzione sud under）
- 意大利-阿尔巴尼亚社会保障协定获批

1

EST基金——企业缴费增加

法规新闻——劳动配套法案实施通告

劳动部通过2025年6号通告，阐述了2024年12月13日第203号法律（即“劳动配套法案（collegato lavoro）”）实施的主要新规，澄清了该法律所引入新规的若干疑问，现我们予以汇总。

a. 季节性工作的具体规定

依据权威解释的法规（具有追溯效力），已对第81/2015号立法令第21条第2款关于有期限劳动合同中季节性工作的定义及适用范围予以明确。

特别是第11条明确指出，季节性工作不仅包括第1525/1963号总统令中列出的活动，还涵盖以下情形：

- 为应对年度特定时期生产高峰而组织的活动；
- 企业技术生产需求或所服务行业/市场的季节性周期相关的活动；
- 根据第81/2015号法令第51条的规定，由最具代表性的工会组织签署的集体劳动合同（国家、地区或企业级）中规定的活动。

总体而言，需特别说明的是，季节性工作虽属有期限劳动合同范畴，但因其适用于非持续性生产需求，故在适用规则上存在例外及灵活性。

因此，第11条：

- 确认并明确CCNL劳动合同可以规定超出传统范畴的季节性工作；

- 增加季节性工作用工的灵活性；
- 强化集体谈判的作用；
- 要求季节性合同的使用和续签需有具体客观理由，以确保符合欧盟法律。

b. 有期限合同劳动者试用期时长的进一步说明

劳动部进一步明确了有期限合同的试用期时长计算方式。

不论有期限合同的期限多长，试用期计算方式均统一不变，其时长为固定期限合同时长每满十五个日历日对应实际工作时间一天。

法律既定条款可通过集体合同作出更有利的变通规定。劳动部强调，集体合同中那些缩短试用期的规定，相较于法律规定的试用期时长，属于更有利的规定。

现就期限劳动合同的法定最短与最长期限规定摘要如下：

- 试用期最短期限：无论合同期限如何，均为2天
- 合同不超过6个月：最长15天
- 合同不超过12个月：最长30天
- 合同超过12个月：可超过30天

c. 灵活工作强制性申报的截止期限

劳动配套法案规定，企业须在灵活工作开始或终止后5日内向劳动部提交通报。

这一期限不是从上述协议的日期开始计算，而是从实际开始以灵活工作方式提供劳动的日期开始计算，后者可能与协议日期不同。

同样，若工作提前终止，也需在终止后五天内完成通报。

d. 劳动关系解除规则（事实行为辞职）

劳动配套法案引入了一种特殊的劳动关系解除形式，即所谓的“事实行为辞职”（*dimissioni per “fatti concludenti”*）。

本质上，在员工无故缺勤超过15天（或集体协议中规定的其他期限）的情况下，劳动关系将被视为由员工自行解除，前提是雇主需向国家劳动监察局（*Ispettorato Nazionale del Lavoro*）提交通知，以便进行必要的核实。

此类情况下，由于属于辞职的情形，员工无权领取失业津贴（*indennità di disoccupazione*），雇主也无需支付所谓的解雇费（*ticket licenziamento*），这一点已通过2025年2月19日的INPS消息第639号得到确认。

这项法规的主要目的是避免不当发放失业津贴（*Naspi*），并确保在处理劳动关系终止时能够更快速和简化。

劳动部已明确，拟启动该程序的雇主须待劳动者无正当理由缺勤满15个日历日，自第十六日起方可解除劳动关系并向劳动监察局提交申报（具体程序详见579/2025号通知）。

此外，雇主必须在前述第十六天起的接下来的5天内，提交解除劳动关系的Unilav通知。

但集体合同仍可规定，在缺勤期限超过法定15日的情况下，方可启动事实行为辞职程序。

无论如何，劳动者可以通过证明存在不可抗力原因（阻止其通知并解释缺勤原因），或证明缺勤是由于雇主过错行为所造成，从而避免劳动关系的解除。

在这种情况下，劳动监察局发挥着核心作用，因为它有权核实缺席的真实性，检查劳动者是否确实有机会通知缺席原因，以及是否存在不可抗力的情况，或者因雇主过错行为导

致无法进行通知。

如劳动监察局认定存在告知障碍，应同时向劳动者及雇主送达解除效力无效通知，但劳动关系恢复事项仍由当事人自主协商确定。

需要强调的是，该制度不适用于某些类别的劳动者，包括正在休产假或陪产假的劳动者、子女出生后三年内提出辞职的劳动者，以及签署了协商解除协议或在调解委员会确认辞职的员工。

社保新闻：

南部地区社保减免

社保局INPS通过2025年1月30日的通告，正式实施2025年财政预算法确立的南部地区社保减免政策，该政策适用于阿布鲁佐、莫利塞、坎帕尼亚、巴西利卡塔、西西里、普利亚、卡拉布里亚及撒丁岛大区的中小微企业，其适用对象为上述企业雇佣的无期限劳动合同劳动者。

该减免政策仅适用于雇佣少于250名员工且年营业额不超过5000万欧元及/或年总资产不超过4300万欧元的企业。

2025年度减免额度为社保缴费总额的25%（需符合欧盟微量援助制度规定），每名于2024年12月31日前签订无期限劳动合同的劳动者，每月最高减免金额为145欧元。该额度预计在后续年度（直至2029年）逐年递减，除非获得欧盟委员会的批准。

符合减税资格的雇主将获得INPS颁发的特定授权代码“OL”，并可以在2025年4月的工资中追回1月的欠款。

最后，需特别说明，未纳入中小微企业范畴的公司，如能证明截至每年12月31日较上年实现无期限劳动合同用工净增长，仍可享受社保减免资格。

对于此类情形，减免措施目前尚不可适用，因为INPS尚未发布相关的操作指引。

ENASARCO基金 - 2025年缴费上下限

Enasarco基金会已公布2025年1月1日起适用于商业代理人和代表的最低社保缴费金额和最高佣金标准。

应当知悉，社保缴费设年度最低基数与最高限额，分别称为“最低缴费基数”（minimale contributivo）和“最高佣金基数”（massimale provvigionale）：

2025年1月1日起	多委托代理人	独家代理人
最低缴费额（年）	507.00 欧元	1.011,00 欧元
最高佣金额（年）	30.057,00 欧元	45.085,00 欧元

缴费比例不变：

2025年缴费	代理人承担比例%	委托方承担比例%
养老保险基金费率 - 17%	8,5%	8,5%
福利援助基金费率 - 4%	1%	3%

批准意大利-阿尔巴尼亚社会保障协定

2025年3月11日第29号法律批准并执行意大利共和国与阿尔巴尼亚共和国的社会保障协定（签署于2024年2月6日，罗马）。该协定有利于维护意大利与阿尔巴尼亚两国劳动者的社会保障权益，确保跨国社会保障权利的连续性，并促进劳动力自由流动。要执行该协议，还需要等待INPS发布专门的通告。

合同续签/到期

1

EST基金——企业承担份额上调

根据第三产业、服务业及现代有组织分销行业最新集体合同续签规定，自4月份起，企业承担的月缴费金额将从12欧元上调至15欧元，企业成本相应增加3欧元。

员工承担份额维持不变。

截至目前，此项费率上调尚不适用于其他CCNL劳动合同项下企业，尽管这些合同同样规定必须向EST基金缴费。