



日起35岁以下招聘奖金

# 目录：

1

团结法令 (Decreto Coesione):  
自2024年9月1日起35岁以下招聘奖金

2

新的处罚机制：针对非法有期限合同的情况

1

旅行社合同续约；

2

专业工作室CCNL劳动合同2024年10月加薪

3

非公立教育和教学机构协会ANINSEI的CCNL劳动  
合同续约

4

提醒： 第三产业高管的企业福利

## 劳动法新闻：

1

### 团结法令 (Decreto Coesione) : 自2024年9月1日起35岁以下招聘奖金。

该“团结政策”法令（2024年第60号法令）为在2024年9月1日至2025年12月31日期间雇用35岁以下青年的雇主引入了全额缴费减免措施。

然而，此等减免措施在实际生效之前，必须获得欧盟委员会的批准。因此，重要的是要强调，在获批前，所有的招聘都应视为“普通招聘”。只有在欧盟委员会批准并且继而由意大利国家社会保障机构INPS发布执行通知后，才能申请取回先前已经缴纳的社保费用。

以下是缴费减免摘要：

35岁以下招聘奖金	特点
优惠有效期	2024年9月1日至2025年12月31日
适用员工类型	35岁以下（34岁364天以内）青年，且之前未曾有过无期限工作关系（未取得资格的学徒关系除外）。若该青年以前有过无期限工作关系，而雇主已部分享受青年奖金，则新雇主只能在剩余可用期限内享受缴费豁免。
合同类型	- 无期限的雇佣合同 - 有期限合同转为无期限合同
优惠政策	雇主可享受100%的社保缴费减免，但不包括INAIL保险费和缴费，且每名员工每月的减免上限为500欧元。养老金待遇的计算比率保持不变。若雇佣地点或生产单位位于以下大区，则上限提高到每月650欧元：阿布鲁佐、莫利塞、坎帕尼亚、巴西利卡塔、西西里岛、普利亚、卡拉布里亚和撒丁岛（ZES Sud——南部经济特区）
优惠期限	24个月

# 1

禁止条款	<ul style="list-style-type: none"><li>- 在享受此优惠前的6个月内，雇主不能在同一生产单位内因客观理由进行集体解雇或个人解雇。</li><li>- 在享受此优惠后的6个月内，雇主不得在招聘该青年的同一生产单位内因客观理由解雇享受此优惠的员工或其他具有相同资格的员工。</li><li>- 若违反此等规定，减免将被取消，且已享受的减免将被收回。</li></ul>
排除情况	以下招聘对象不享受减免： <ul style="list-style-type: none"><li>- 家政人员</li><li>- 高层管理人员</li><li>- 学徒合同</li></ul>
限制条件	只有在以下情况下才可能获得减免： <ul style="list-style-type: none"><li>- 在法律授权的支出限额内（2024年3440万欧元，2025年4.583亿欧元，2026年6.825亿欧元，2027年2.541亿欧元）。INPS负责监督支出限额的遵守情况；</li><li>- 必须符合“2021-2027年青年、女性与工作”国家计划规定的程序、区域限制和资格标准。</li></ul> 该减免不能与雇主承担的缴费的免除和/或减少同时适用。可以与2023年第216号法令第4条规定的“超额扣除”同时适用。
执行证据	该措施的启动依赖于： <ul style="list-style-type: none"><li>- 欧盟委员会的批准，</li><li>- INPS发布执行通知</li></ul>

# 2

## 新的处罚机制：针对非法有期限合同的情况

2024年第131号法令修改了在法官宣布有期限合同关系为非法时的后果，并将其转为无期限合同关系。

以下是截至2024年9月16日适用的旧规定与新规定的对比。

情境假设	截至2024年9月16日	自2024年9月17日起
申诉期限	自有限期合同终止之日起180天	自有限期合同终止之日起180天
赔偿	<p>综合赔偿金为最后一次工资的2.5至12个月工资总额，用于计算TFR离职补偿；若存在相关的CCNL劳动合同，且该合同规定允许雇佣已经在有限期职位工作的员工，则赔偿金上限为6个月工资。</p> <p>上述内容还应包括建立无期限合同关系。</p>	<p>综合赔偿金为最后一次工资的2.5至12个月工资总额，用于计算TFR离职补偿；若员工能证明遭受了更大的损失，则法官可以裁定更高的金额</p> <p>若集体协议规定可以雇佣（甚至是无限期雇佣）已在特定排名系统内受雇的有限期合同工，则可能取消减半赔偿（减至6个月工资）。</p> <p>上述内容还应包括建立无期限合同关系。</p>

## 更新全国集体劳动协议 (CCNL)

1

### 旅行社CCNL劳动合同续签

2024年7月26日，旅行和旅游公司员工的CCNL Confcommercio劳动合同续签协议草案已经签署。该协议自2024年7月1日起生效，于2027年12月31日到期。

#### 合同最低工资

自2024年7月1日起分期调高最低工资，另外4期为2025年9月、2026年9月、2027年6月和2027年12月，计算方式如下表所示。

级别	综合基本工资	分期调高工资的生效日期及金额				
		7月24日	9月25日	9月26日	6月27日	12月27日
Manager (QA)	2.210,16 €	71,26 €	57,01 €	57,01 €	42,76 €	57,01 €
Manager (QB)	2.046,20 €	65,98 €	52,78 €	52,78 €	39,59 €	52,78 €
1	1.906,44 €	61,47 €	49,18 €	49,18 €	36,88 €	49,18 €
2	1.742,47 €	56,18 €	44,95 €	44,95 €	33,71 €	44,95 €
3	1.643,37 €	52,99 €	42,39 €	42,39 €	31,79 €	42,39 €
4	1.550,69 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €
5	1.454,28 €	46,89 €	37,51 €	37,51 €	28,13 €	37,51 €
6s	1.398,37 €	45,09 €	36,07 €	36,07 €	27,05 €	36,07 €
6	1.378,55 €	44,45 €	35,56 €	35,56 €	26,67 €	35,56 €
7	1.291,81 €	41,65 €	33,32 €	33,32 €	24,99 €	33,32 €

# 1

若未来合同提高工资存在预付款，则此等增额才被视为可吸收，直至达到限额。

- **奖金：**各方同意设立一个绩效奖金以奖励那些不在企业或地区集体协议适用范围内的公司员工。

若在2026年10月31日之前没有就绩效奖金达成协议，则雇主将会在2027年11月的工资中支付以下金额：

级别	欧元
<b>Manager A, B</b>	186,00
<b>1, 2, 3</b>	158,00
<b>4, 5</b>	140,00
<b>6S, 6, 7</b>	112,00

该奖金会与2024年7月1日之后得到认可的当前C.C.N.L.劳动合同规定之外的任何个人或集体经济待遇相抵消，直到奖金的金额被完全吸收为止。

或者，根据公司或地区协议，企业将把这笔款项用于符合现行法规的福利工具。这笔款项将按比例分配给兼职员工。

- **工作时间减少 (ROL)：**与产假、陪产假及育儿假相关的缺勤时间将计入带薪休假的累积。

- **年假：**与产假、陪产假及育儿假相关的缺勤时间将计入带薪年假的累积。

- **十三薪：**与产假、陪产假及育儿假相关的缺勤时间将计入13薪的累积。

- **十四薪：**从2027年12月1日起，与育儿假相关的缺勤时间将计入14薪的累积。

# 1

- **补充医疗保险Quas:** 目前，针对管理层 (Quadri) 的补充医疗保险的资金来源为公司账户340欧元和管理层个人账户50欧元的供款。2025年1月1日起，雇主的供款将增加20欧元。2026年1月1日起，雇主的供款将再次增加20欧元。
- **医疗保健基金Fondo Est:** 目前，针对员工的补充医疗保险的资金来源为每月12欧元的供款，共计12个月，其中10欧元由公司账户支付，2欧元由员工账户支付。2027年1月1日起，雇主的供款将增加3欧元。
- **受暴力侵害的妇女休假:** 根据意大利法令 (2015年第80号立法法令第24条)，参与有关性别暴力保护计划的女员工，若该计划由居住地的市政社会服务机构、反暴力中心或避难所正式认证，她们有权因参与保护计划的相关事宜而申请最多90个工作日的停工权利。

在休假期间，该女员工有权获得与最后一次工资相当的津贴，同时该期间也被视为社保缴费期。该津贴由雇主预先支付，并根据支付产假经济补贴的相关规定与应缴的社保费用在社保局INPS进行结算。

除了上述法律规定外，CCNL劳动合同续约还规定该休假可以再延长90天，期间有权获得相当于实际工资100%的津贴，费用由雇主承担。



# 2

## 专业工作室CCNL劳动合同：提高最低工资

最新合同续约确定的第二期最低工资上调预计在2024年10月1日进行。因此，从该日期起，最低工资金额将上调如下：

级别	2024年9月30日的最低工资	2024年9月30日的最低工资	2024年9月30日的最低工资
Quadri (管理层)	2.281,51 €	63,51 €	2.345,02 €
1°	2.018,99 €	56,20 €	2.075,19 €
2°	1.758,66 €	48,95 €	1.807,61 €
3°S	1.631,29 €	45,41 €	1.676,70 €
3°	1.616,37 €	45,00 €	1.661,37 €
4°S	1.567,44 €	43,63 €	1.611,07 €
4°	1.511,28 €	42,07 €	1.553,35 €
5°	1.406,48 €	39,15 €	1.445,63 €

若未来合同提高工资存在预付款，则此等增额才被视为可吸收，直至达到限额。

## 非公立教育和教学机构协会ANINSEI的CCNL劳动合同续约

2024年6月15日签署了2024-2027年三年Aninsei协会CCNL合同续约。尽管如此，由于一系列情况，这次续约仍然面临困难，这些情况使得工会组织和ANINSEI协会之间的劳资关系变得格外艰难，并且还对工会组织本身造成了影响。该集体合同实际上并没有得到Cisl-Scuola和Snals-Scuola (CGIL)的签署。在这种情况下，该CCNL合同的代表性可能会受到影响，因为通常被认为是最具代表性的三个工会中，有两个没有签署续约协议。尽管如此，建议仍然适用续约中的经济条款，并与相关专业人士一起评估处理这一复杂局面的最佳方式。

重点指出续约中涉及的经济性和规范性待遇要点：

**Una tantum（一次性福利）。**对于截至2024年6月15日在职且在2023年12月31日前入职的劳动者，将在2024年11月的工资中发放一次性福利“Una Tantum”，毛额为100欧元。该金额包括所有直接和间接福利，并且不会影响离职补偿TFR的计算。

对于兼职劳动者，该金额应根据实际工作时间按比例调整。

**增加工资。**主要的新规之一是增加基础工资，分3期发放。在CCNL合同有效期内，应得的最低工资如下表所示：

最低工资			
级别	2025年1月1日起	2026年1月1日起	2026年1月1日起
8B	1.727,91 €	1.785,91 €	1.819,62 €
8A	1.638,59 €	1.693,59 €	1.725,56 €
7	1.563,21 €	1.615,67 €	1.646,17 €
6	1.539,64 €	1.589,64 €	1.619,64 €
5	1.539,64 €	1.589,64 €	1.619,64 €
4	1.444,47 €	1.491,38 €	1.519,52 €
3	1.374,81 €	1.419,45 €	1.446,24 €
2	1.311,47 €	1.354,06 €	1.379,61 €
1	1.280,91 €	1.322,51 €	1.347,46 €

# 3

工资增加金额可以视为可被吸收的部分，作为已授予的可吸收超额工资的一部分。

**工龄工资。**对于截至2025年1月1日在同一机构连续工作两年的所有员工，自2024年1月1日起，每月工龄工资毛额为20.00欧元。

若员工已经根据以前的合同领取了工龄工资，则此金额将在现有工龄工资的基础上增加。若超过2025年1月1日这一限期才达到工龄要求，则不享受工龄工资。

**补充医疗保险。**2025年1月1日起，适用CCNL劳动合同的企业将加入补充医疗保险基金 FasiOpen。

对于所有无期限全职或兼职的员工，公司人均最低缴款额为每年120欧元。

**补充养老保险。**2027年1月1日起，打算加入补充养老保险基金的劳动者和雇主各自缴纳最低为相当于2026年12月31日适用月薪总额的1%的供款。

# 4

## 第三产业高管福利 - 提醒

借此机会提醒，从2024年1月1日起，已引入了一项2024-2025年两年强制性福利供款，金额为每年1000.00欧元，受益对象为第三产业高管。

该福利金额必须通过Manageritalia提供的专用平台（CFMT）进行管理，并且通常只能用于以下4个类别之一：

- 向Mario Negri基金会缴款；
- 为家属提供预防套餐；
- 购买与Fasdac相关的补充医疗保险计划；
- 通过CFMT为家属（包括非同住成员）购买培训课程。