



五一劳动法令：
新的就业与薪酬激励措施
一切都合理了吗？

目录：

1

劳动法令

1. 合理薪酬
2. 招聘激励措施
3. 平台骑手
4. 支持生育与照护需求的价值认证及社保减免

2

SIISL平台的使用：法定义务申报及申请招聘减免的强制使用义务

3

灵活办公 (SMART WORKING)：健康与安全告知义务

4

工伤与复工

1

劳动法令

合理薪酬

2026年4月28日（星期二），意大利部长会议召开，旨在批准新的《劳动法令》。这是一项广泛而结构化的干预措施，标志着意大利在就业政策与劳动者权益保护方面迈出了重要一步。

该法令引入了有关合理薪酬、就业激励以及打击新型劳动剥削形式（尤其是与数字劳动相关的剥削）的紧急规定。该法令的第一大支柱是引入“合理薪酬”（“salario giusto”）原则，即与劳动者所提供劳动的数量和质量相适应的整体经济待遇。

法律第7条明确规定，在确定“合理薪酬”标准时，应参照由全国范围内最具代表性的雇主组织与劳动者组织签署的全国集体劳动合同所规定的整体经济待遇。该规定尤其指出，由非上述组织签署的集体劳动合同所规定的整体经济待遇，在任何情况下均不得低于由全国范围内最具代表性的雇主组织与劳动者组织签署的全国集体劳动合同所确定的整体经济待遇；同时，还需结合所属行业及生产类别、企业主要或核心经营活动，以及用人单位的规模与法律性质等因素进行判断。

法规重申，只有在遵守上述“合理薪酬”原则的情况下，方可获得本法令规定的相关优惠（如下文所述）。

此外，该法令规定，自其正式转化为法律之日起，在SIISL平台发布的职位空缺信息（vacancy）中，必须注明所适用的全国集体劳动合同的字母数字代码，以及与劳动者所从事岗位相对应的合同等级及薪酬标准。

从字面解释来看，新规定似乎将重点放在不同CCNL经济待遇之间的等同性上，其范围不仅包括基本工资，还包括其他具有薪酬性质的项目，例如额外月薪、津贴、加班或特殊工时补贴、工龄晋级工资等。至于绩效奖金或企业福利等制度是否包含在内，目前仍存在一定疑问。相反，需要指出的是，该规定唯一参照的是全国层面的集体谈判，因此，二级集体协议（地方或企业层级）中所规定的内容，并不属于“合理薪酬”标准的考量范围。

与此前采用的标准相比，“合理薪酬”所引入的新参数变化十分明显，也引发了若干问题，而这些问题只有通过行政实践文件、法学研究、进一步的工会协议以及司法判例才能得到明确。

尤其是在以下情形中，仍存在一些疑问：对于没有集体谈判覆盖的行业（此类情况下，法规规定整体经济待遇不得低于与雇主实际经营活动最相关的CCNL所规定的待遇，同时需考虑所属行业、生产类别、企业主要经营活动以及企业规模和法律性质）；以及存在多个集体合同并行、且未依据企业规模等标准明确区分适用范围的行业。

招聘激励措施

该法令的第二大支柱涉及就业激励措施，旨在缩小地区差距，并促进青年和女性就业。该法令为2026年制定了一套新的规范体系，而不仅仅是对现有措施的简单延期。但需要指出的是，要实际享受下述社保减免政策，仍需等待相关实施性文件（尤其是预计的INPS相关通函）的发布。

本次共设置四项主要就业激励措施。

2026年青年招聘奖金

对于在2026年1月1日至2026年12月31日期间，以无期限劳动合同新招聘青年员工的私营雇主，如劳动者在招聘时未满35周岁，并已失业至少24个月，或者属于特定弱势劳动群体并

已失业至少12个月，则雇主可享受100%的社保缴费减免（不含INAIL工伤保险费），最长减免期限为24个月。每名劳动者每月最高减免金额为500欧元；若招聘发生在意大利南部特别经济区内，则上限提高至每月650欧元。

即使劳动者此前曾存在无期限劳动关系，并已部分使用过该项减免，也仍可继续享受剩余优惠。获得本项减免须满足以下硬性条件：招聘必须相较于前十二个月平均用工人数实现净就业增长；管理人员、家庭雇工及学徒合同不适用该政策；此外，雇主在同一生产单位内，在招聘前六个月不得进行基于客观经济原因的解雇或集体裁员。另外，若在招聘后六个月内解雇获得补贴的劳动者，或解雇具有相同岗位等级的其他员工，则撤销优惠，并追回已享受的减免金额。拨付的资源受支出限额约束，并由INPS进行监控，一旦资金耗尽，INPS将停止受理申请。该激励措施不得与其他社保减免同时累计适用，但在符合欧盟国家援助法规的前提下，可与针对新增招聘的劳动成本税务加计扣除政策并行适用。

2026年青年稳定就业奖金

该措施旨在通过将固定期限劳动合同转为无期限劳动合同，促进青年就业稳定化。私营雇主可享受其应缴社保费用的全额减免（不含INAIL工伤保险费），每名员工每月最高减免500欧元，最长持续24个月。

该优惠适用于2026年8月1日至2026年12月31日期间完成的合同转化，前提是相关固定期限合同的期限不超过12个月，且合同须于2026年4月30日之前签订。相关劳动者必须未满35周岁，且此前从未拥有无期限劳动关系。

获得该优惠还需满足若干条件，包括：与此前十二个月平均用工人数相比实现净就业增长；兼职劳动关系也须纳入特定计算标准；关联公司或控股公司中的用工变动也将被纳入考量。家庭雇工与学徒合同不适用该政策。

若雇主在同一生产单位内，于此前六个月实施过基于客观经济原因的个体解雇或集体裁员，则不得享受该优惠。另外，

若在合同转化后六个月内解雇获得补贴的劳动者，或解雇具有相同岗位等级的其他员工，则撤销优惠，并追回已享受金额。

该措施须获得欧盟委员会批准，并在既定预算范围内实施，由INPS负责监控。该激励措施不得与现行法规规定的其他社保减免同时适用，但仍可与新增招聘劳动成本加计扣除政策兼容。

1.3 平台骑手

2026年4月30日第62号法令在第三章中针对数字劳动领域引入了新的规定，特别关注所谓的“数字平台包工头式剥削”（caporalato digitale）问题，其主要目的在于提高通过应用程序或平台开展劳动的透明度、安全性及监管效能。重点在于规范通过自动化系统或算法系统对劳动关系进行管理的行为，因为这些系统实际上在组织、管理及监督方面行使着雇主职能。在此背景下，针对劳动者的信息披露义务以及向主管机关进行申报的要求均得到强化，以打击黑工和隐性用工现象。

针对平台骑手，法案修改了2015年第81号法令中的若干规定，并进一步加强保护措施。该规定的首要目标是确保劳动者身份真实可核验。劳动者只能通过SPID、CIE、CNS，或由平台向单一税号对应账户发放、且采用不可向第三方转让多重认证机制的账户登录配送平台。违反该规定的，将被处以800至1,200欧元的行政罚款。此外，立法者还规定：平台不得为同一税号开设多个账户；否则，每多关联一个账户，将面临1,000至1,500欧元的罚款。

另一项保护措施规定，自2026年7月1日起，平台必须按月编制并向劳动者交付《统一劳动登记册》（Libro Unico del Lavoro，简称LUL），册中还须列明完成配送的总数量。

最后，法规要求必须接受劳动安全强制培训的义务；该培训需通过SIISL平台，在劳动者首次提供劳动服务后的30日内完

1

成。若未在规定期限内完成培训，相关情况将通知委托方。若后者继续使用未完成培训劳动者的服务，则将面临经济处罚。

1.4 支持生育与照护需求的价值认证及社保减免

劳动法令第6款引入了新的UNI/PdR 192:2026认证体系。该认证旨在认可那些选择投资于母职、父职、照护责任、组织灵活性、企业福利、员工健康及职业连续性的公共及私营组织。该认证并不取代现有的性别平等认证，而是作为其补充措施，目前正逐步推广。

获得该认证的企业，可享受雇主承担社保费用的减免，减免比例最高不超过1%，每家企业年度最高减免金额为50,000欧元，并须遵守国家援助相关法规。该减免将按月重新计算和适用，并根据可用资金情况按比例调整。

2

SIISL平台的使用：法定义务申报及申请招聘减免的强制使用义务

2023年5月4日第48号法令第5条（经2023年7月3日第85号法律修订并转化为法律）设立了“社会与劳动融入信息系统”（SIISL）。该数字平台隶属于劳动与社会政策部，并由INPS负责技术实现。

SIISL设立的目标是打造统一服务环境，以促进劳动力供需对接，并支持职业培训开展与再就业路径建设。

雇主、劳动者和中介机构仅能通过机构凭证（SPID、CIE或CNS）操作。对于劳动者而言，注册SIISL后，可向企业展示自身职业档案、获取培训机会并接收定向职位推荐。由于自2024年底起，NASpi与DIS-COLL失业补助领取者已被自动纳入系统，因此目前已有大量用户存在于平台之中。

随着159/2025号法令的出台，SIISL在积极劳动政策及就业激励体系中的作用得到强化。事实上，该规范规定，拟通过享受缴费减免进行用工的私营雇主，在建立劳动关系之前或同时，有义务通过在SIISL平台发布职位空缺信息的方式，对空

2

缺职位进行公开。

在此视角下，职位发布被赋予一种功能，不仅具有信息作用，还将发挥“准入性”作用，成为适用缴费减免的条件之一，并纳入主管部门可追踪、可核查的招聘流程之中，以符合强化积极就业政策的总体目标。

INPS于2026年3月31日发布的第1153号通知明确指出，目前上述规定仅处于试验阶段，是否转为强制义务仍有待后续实施法令。

此外，自2026年4月1日起，企业及获授权的中介机构（包括劳动顾问）可试行通过SIISL平台以电子方式提交劳动关系建立申报（UNILAV表格），以及后续的延期、转换和终止申报。

在此情况下，该方式同样属于可选方案，而非强制性要求；传统的地区系统仍然继续全面有效运行。因此，至少在现阶段，SIISL属于对现有系统的补充渠道，而非替代方案。

3

灵活办公（SMART WORKING）：健康与安全告知义务

自2026年4月7日起，针对采用灵活办公模式的企业，重要新规正式生效，其中健康与安全方面的义务得到显著强化。

主要新变化涉及风险告知义务：雇主须向采用灵活办公模式的劳动者以及员工安全代表（RLS）提供书面文件，清晰说明远程工作所涉及的一般风险与具体风险。该告知文件应至少每年提供一次，并在发生重大变化时更新。

该义务在灵活办公相关法规中已作出规定。2026年第34号法律真正的新变化在于：未履行告知文件交付义务现已被明确纳入处罚范围。

3

对雇主而言，后果可能十分重大：如未履行相关义务，可被处以刑事制裁，具体包括2至4个月的拘役或最高7,403.96欧元的罚款。

这一立法变动重申了一个已成定论的原则：即便是远程办公，保障员工健康与安全的责任仍完全由雇主承担。灵活办公已不再只是组织形式，而是全面纳入企业预防与安全体系，因此需要企业更加重视合规管理、履约可追溯性以及劳动者积极参与。

鉴于上述变化，建议各企业尽快核查风险告知文件是否存在、是否充分，并确保能够证明该文件已实际交付劳动者。

4

工伤与复工：INAIL第17/2026号通函带来的变化

INAIL通过2026年4月29日第17号通函，明确了工伤医疗证明的相关规则及复工程序。

该通函最重要的澄清在于：劳动者在INAIL收到的最后一份医疗证明中所载预后期限届满后，即可恢复工作，而无需再等待所谓“最终证明”。这一说明消除了实践中长期存在的不确定性。

当然，“最终证明”仍可签发：INAIL可应劳动者申请，或出于自身医学与法律审查需要，通过包括远程医疗在内的方式签发相关证明。

若劳动者拟在预后期限届满前复工，则需提供医疗证明，该证明可由任何具备出具工伤医疗证明资质的医生开具，用以提前结束该预后期限。没有该文件，雇主不得准予其复工。

工伤复工时，根据岗位职责及企业相关流程，仍可启动由职业健康医生实施的健康监护，以作出岗位适岗性评估。