JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

NEXT STEPS

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

LABOUR NEWSLETTER - 8/26



MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA
CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

1

SIISL：招聘录用优惠政策新规将于2026年12月1起实施

有意享受招聘相关社会保险缴费优惠的企业，将于2026年12月1日迎来重要新规。最主要的变化涉及SIISL，即社会融入与就业信息系统：若要享受社会保险缴费优惠，企业必须在SIISL平台发布相应的招聘职位信息，这将成为享受社会保险缴费优惠必须履行的一项要求。

SIISL是什么

SIISL是由意大利劳动部设立、意大利国家社会保障局（INPS）开发的数字化平台，旨在促进劳动力供需对接，并支持职业培训和就业融入。借助SIISL，可以：

- 查询、发布招聘职位；

- 促进有招聘需求的企业与求职者之间的对接；

- 实现劳动者的能力与就业机会的匹配；

- 通过平台既定功能管理劳动关系强制性信息申报（CO）；

- 查询社会保险缴费优惠信息及适用于招聘录用的各项优惠政策。

对于企业而言，SIISL不仅将成为促进招聘的工具，还将在招聘录用优惠的管理方面发挥日益重要的作用。借助可用信息的交叉比对，平台的确能够帮助识别与劳动者特定特征（如年龄、性别）相关的激励机会，从而便于找出潜在适用的各项优惠。

最重要的新规：发布职位招聘，以享受社会保险缴费减免。

对企业而言最值得关注的新规源自第159/2025号法令第14条。该法令经第198/2025号法律修订并转化为法律。

该条款规定，招聘所涉社会保险缴费优惠的享受，与在SIISL平台发布相应职位信息相关联。

1

该目标具有双重性：一方面提升劳动力市场透明度，另一方面使那些申请了公共资源资助优惠的雇佣行为具备更强的可追溯性，同时促进企业与求职者之间的对接。 实操层面：企业计划借助社会保险缴费优惠招用员工时，还需按照实施细则规定的方式与时限，在平台上发布招聘信息。

涉及哪些优惠?

该规定涉及向私人雇主提供的、由公共资金支持的、与聘用员工相关的各类社会保险缴费优惠，无论其具体名称如何。

例如，针对青年、50岁以上失业人员以及残障劳动者的聘用优惠政策，均可能属于该规定涉及的范围。然而，学徒合同、性别平等社会保险缴费减免以及工作与生活平衡社会保险缴费减免等，则不属于上述范围。

截至2026年11月30日：试行阶段

2026年4月1日至2026年11月30日为试行期，雇主及其代理机构可自愿在SIISL平台发布与享受招聘优惠相关的职位空缺信息。 意大利劳动部明确：此阶段完成的聘用，职位空缺发布属于自愿操作；即使未在聘用前发布职位空缺信息，也不会因此丧失优惠资格。

自2026年12月1日起：正式制度实施后有哪些变化?

自2026年12月1日起，与社会保险缴费减免相关的职位空缺（vacancy，即待招聘岗位）信息必须强制发布。

对于该规定所涉及的享受招聘优惠政策的新聘用，相关职位空缺信息必须在聘用之前发布，最迟也必须与聘用同时发布。 在劳动者入职之后才发布招聘启事，不足以事后补办该义务的履行。 新流程要求：在SIISL发布的职位空缺信息、劳动关系法定信息申报以及报送至INPS的UNIEMENS数据之间，必须建立唯一对应关系；职位空缺编号（ID vacancy）必须与相应的聘用行为建立关联，并在社会保险缴费申报数据中注明。

应如何管理职位空缺信息，才能不影响享受招聘优惠?

仅发布泛泛的通用招聘启事并不足够；职位空缺内容必须和企业申请优惠所对应的聘用保持一致。

该一致性要求将主要涉及：雇主、合同类型以及拟招聘人员的职业类别。

1

以下为本次新规汇总表：

SIISL：现行合规义务及预期新规实用指南		
履行义务	截至2026年11月30日	2026年12月1日起
发布职位空缺信息以享受社保缴费减免	自愿。企业即使在聘用员工后才发布职位空缺信息，也不会因在试行阶段未发布该信息而失去享受优惠的资格。	强制性。适用于本规定所涉及的享受招聘优惠政策的聘用。职位空缺须在聘用前或聘用时发布。
职位空缺编号 ID vacancy)	发布职位空缺信息后即可生成；在劳动者入职后生成也可以。	必须与相应聘用行为关联，并按照INPS的指引在UNIEMENS申报数据流中予以注明。
强制申报（聘用/合同延期/合同类型变更/劳动关系终止	可通过SIISL报送，也可选择通过各大区的申报系统报送。	通过SIISL报送仍属自愿，并可作为各大区申报渠道之外的另一种选择。
减免资格条件核验	各项优惠政策规定的资格条件及办理程序继续适用。.	除满足对应减免政策全部资格条件之外，新增职位空缺（vacancy）发布义务。

2

劳动者有权要求提供性别平等相关信息

第96/2026号立法令围绕薪酬透明度与薪酬平等增设了雇主义务，其中包括：无论企业规模大小，雇主每年都必须告知全体员工，其有权要求获取按性别划分的平均薪酬信息。

具体而言，雇主必须告知全体员工，他们可以了解从事相同工作或同等价值工作的员工群体中按性别划分的平均薪酬信息，以及行使这一权利的具体方式。

法律没有指定固定通知形式；雇主可自行选择适合本企业实际情况的告知方式，但必须确保信息完整、易于获取，并且全体员工确实知悉相关信息。

每位劳动者均有权以书面形式申请并获取：从事相同或同等价值工作的员工群体，按性别划分的平均薪酬信息。雇主应当在收到申请后的两个月内答复。该权利一年可行使一次；如果收到的信息不全或不准确，员工可以进一步要求补充说明。

相关信息的告知必须遵守个人数据保密原则，避免他人据此推知其他员工的个人薪酬情况。因此，目前仍有待劳动部出台一项法令，对员工人数少于50人的企业报送上述信息的具体方式作出规定。

因此，企业应核查是否已履行2026年度的信息告知义务，并制定相应程序，确保每年更新相关告知信息，同时将其告知新入职员

CCNL劳动合同的续签与新规

1

Confcommercio第三产业与服务业全国集体劳动合同（CNEL代码：H011）

自2026年11月1日起，商贸行业全国集体劳动合同（CCNL Commercio）规定的最低工资标准将上调；现将更新后的基本工资标准及相应上调幅度列表如下：

级别	2026年10月31日止	2026年11月1日起	增额
Quadro	2.183,09 €	2.243,85 €	60,76 €
I	1.966,54 €	2.021,28 €	54,74 €
II	1.701,04 €	1.748,39 €	47,35 €
III	1.453,94 €	1.494,41 €	40,47 €
IV	1.257,46 €	1.292,46 €	35,00 €
V	1.136,07 €	1.167,69 €	31,62 €
VI	1.019,94 €	1.048,33 €	28,39 €
VII	873,22 €	897,53 €	24,31 €
销售人员			
第1类	1.187,00 €	1.220,04 €	33,04 €
第2类	994,96 €	1.022,70 €	27,74 €

特此提醒：此次工资上调仅可由2022年1月1日后授予且明确认定为“可吸收”的超额工资（superminimi）抵扣。在此之前发放的超额工资，即使标示为“可吸收”，也不得用于抵扣本次工资上调。

2

专业事务所行业全国集体劳动合同（CNEL代码：H442）

自2026年12月1日起，专业事务所（Studi Professionali）行业的工资将达到2024年2月16日签署的全国集体劳动合同续签协议所规定的累计上调总额，即第三级员工每月税前增加215欧元。此次工资上调是该协议规定的各阶段增幅逐步累加的结果，这些增幅将分阶段实施，并于2026年12月全部落实到位。现将更新后的基本工资标准列表如下：

级别	2026年11月30日止	2026年12月1日起	增额
Middle manager	2.408,53 €	2.436,76 €	28,23 €
1	2.131,39 €	2.156,38 €	24,99 €
2	1.856,56 €	1.878,26 €	21,70 €
3S	1.722,11 €	1.742,30 €	20,19 €
3	1.706,37 €	1.726,37 €	20,00 €
4S	1.654,70 €	1.674,10 €	19,40 €
4	1.553,35 €	1.595,42 €	42,07 €
5	1.484,78 €	1.502,19 €	17,41 €

是否抵扣此次工资上调，须根据具体情况逐一评估，并考虑已给予的超额工资的性质。

3

电信行业全国集体劳动合同（CNEL代码：K411）

根据2025年11月11日签署的全国集体劳动合同续签协议，电信行业将自2026年12月起实施2026年度计划的第二阶段工资上调。

本次上调覆盖电信行业劳动者，包括CRM-BPO（客户关系管理与业务流程外包）领域的职员，具体按照合同约定的实施方式、上调金额及生效时间执行。

3

商贸业高管：CMFT福利计划

提醒：依据《第三产业、分销与服务业企业高级管理人员全国集体劳动合同》，2026年度每位高级管理人员享有1500欧元的年度合同约定福利额度。该福利额度可通过由CFMT运营的第三产业高级管理人员福利平台使用（可用于购买商品、报销费用，以及享受满足个人和家庭需求的各项专项服务，具体使用条件以平台规定为准）。

临近年末，建议各位高级管理人员查询可用余额，并根据个人及家庭的实际需求，合理安排福利额度的使用。

截至12月31日仍未使用的福利额度不会失效，而是自动结转并计入下一年度的可用额度；只有在劳动关系终止的情况下，剩余福利额度才会被清零。