



海外用工

- 意大利劳动就业相关内容

1. 工会及其他非政府组织

意大利最重要的工会组织是意大利全国劳工联盟(CGIL) ,成立于1944年。现注册会员540万,其中270余万为退休工人,总部设在罗马。意大利全国劳工联盟在意大利国内势力庞大。该联盟主席经常与意大利总理直接对话争取劳工权益。

意大利工业家联合会(Confindustria)是意大利规模最大、影响力最强的商会组织,成立于1910年,其领导层及成员均是在意大利商界领域具有影响力的企业家,在意大利经济发展中发挥着举足轻重的作用。其宗旨是代表整个意大利经济体系的利益及需求,与各行政及社会机构、政府及议会进行沟通,并提出建议,保护切身利益,促进意大利经济发展。

意大利工业家联合会在意大利20个大区中的18个大区设有分支机构,下辖103个地方协会,95个行业协会,目前已有14.28万家企业加入工业家联合会。

全球金融危机和欧债危机以来,意大利失业率高起,民众经济状况持续恶化,罢工风潮此起彼伏,铁路、机场以及城市公共交通等公共服务部门也经常举行罢工,要求提高工资福利待遇。罢工对民众出行带来较大影响。

2016年意大利有组织的罢工时时有发生,通常情况是工会组织为争取员工利益而组织的,持续时间大都在一天左右。2016年没有发生涉及中资企业的罢工情况。

2. 劳动力供求及工薪

【劳动力资源】

随着意大利经济发展和社会进步,意大利人健康状况不断改善,平均寿命不断增加,男性平均寿命为79岁,女性接近85岁。意大利老龄化问题严重,为缓解养老金压力和保证足够的劳动力,意大利政府一再提高退休年龄,目前男性退休年龄为65岁。从2010年开始,意大利女性退休年龄为61岁,此后每两年增加1岁,直至66岁。2018年元月起,意大利女性的法

定退休年龄将延长至 66 岁 7 个月，与男性的退休年龄持平，私企员工还要额外增加一年。该政策使意大利成为目前欧盟成员国退休年龄最高的国家，预计 2019 年法定退休年龄将延长至 67 岁。2021 年将延长至 67 岁 3 个月。按照当前的预期，到 2051 年意大利人想要领取退休金必须工作到 69 岁零 9 个月。

据报道，德国、法国和英国也计划分别在 2030 年、2022 年和 2028 年将法定退休年龄提至 67 岁。

意大利超过 20 所大学进入全球 500 所顶级大学之列，每年的高校毕业生约达 30 万人。意大利劳动力素质整体水平较高，受教育程度较好，专业技术水平较强。

【劳动力成本和社保】

意大利单位小时劳动力成本低于欧元区平均水平，约为法国的 82%，德国的 90%。平均工资为 21725 欧元/年，收入最高职业是法官，人均年薪约为 10 万欧元；其次是记者，人均年薪约为 4.5 万欧元；信贷和保险从业人员居第 3 位，人均年薪约为 3.6 万欧元。普通工人平均年薪约为 2 万欧元，文职人员平均年薪约为 2.5 万欧元。

2016 年，意大利手工业的社保税费为 3599.03 欧元/年，工商业的社保税费为 3613.02 欧元/年。

意大利规定，最低工资不得低于社会保障金，约 5500 欧元/年，合 450 欧元/月。

3. 外籍劳务需求

意大利劳动力相对缺乏，对外籍劳务有一定需求，受历史和地域条件的影响，目前在意大利的外籍务工人员主要来自东欧和北非地区的移民，约 430 万，其中罗马尼亚移民比例最高，接近 90 万罗马尼亚人生活在意大利。外籍劳工在意大利从事的工作多为体力劳动，如建筑工人、冶金机械工人等。目前在意大利有合法身份的华人人数超过 20 万。

根据法律规定，鼓励为降低社会保险成本和工资成本而雇用兼职工人。政府职业介绍所增加了辐射性，鼓励私人企业从事职业中介服务。意大利北部由于工业和服务业较发达，缺乏工程、护理、信息技术、销售和熟练手工操作人员。南部农业和地下经济分布较广，外籍劳工一般从事季节性的收割、建筑、护理工作，以及其他低工资、不需要技能的工作和对意大利人没有吸引力的工作。

4. 意大利关于劳动就业的规定是什么？

4.1 劳工(动)法的核心内容

为降低失业率，意大利劳动法令(276/2003)对雇佣规定做出了重要修订，增加了意大利劳工市场用工的灵活性。主要的变化是：(1)制定了新的合同方案，允许在一段时间内使生产保持特殊的增长趋势，也允许在生产下降的情况下显著地降低劳工成本；(2)颁布了有关自雇佣的法令，对于某些特殊项目允许采用自雇佣的用工形式。

债务危机以来，意大利失业率持续攀升，青年人失业问题尤其严重。2012年6月28日意大利政府通过第92号法律，对劳动力市场进行部分改革。主要有以下3方面：缩小临时劳动合同的适用范围，鼓励采用学徒工劳动合同，促进青年人就业；根据当前经济形势，对解雇劳工程序进行了调整；对社保体系进行改革，使其更加高效、一致和平等。

此外，宪法、民法、劳工权利法案(Statuto dei Lavoratori)和其他的法律法令对雇佣关系进行了规定。集体劳动合同按不同的专业类别，定期对劳工雇佣时间和用工条件等做出规定。

【雇佣规定】

根据法律规定，劳动合同有以下形式：

- (1)随叫随到劳动合同：适用于不连续的专业工作；
- (2)辅助性劳动合同：适用于由同一劳动者开展不连续的专业工作；

- (3)学徒工劳动合同：适用于青年人就业，合同期至少 6 个月；
- (4)兼职工作合同：工作时间少于每周全职工作时间，劳动者需提前同意；
- (5)项目工作合同：需明确该特定项目、主要工作任务以及项目执行结果；
- (6)实习合同：企业需要与实习组织单位明确实习项目以及薪资，实习单位需要与大区、劳动部以及接收实习的企业进行沟通；
- (7)定期合同：劳资双方明确劳动时间，劳工派遣机构与各专业就业机构(在劳动与社会政策部有注册)共同确保支付劳动者工资、社保并且遵守劳动环境安全相关法规。

法律未规定雇佣合同必须采用书面形式，但绝大多数集体劳动合同采用此种形式。雇用员工的依据是工作合同，雇主与员工应以书面形式签订定期合同和非全日制工作合同。在特定情况下，如季节性工作或填补暂时空缺时，允许订立定期合同。

雇员不得从事与雇主直接竞争的商业活动，不得泄露雇主或生产方法方面的机密或内部信息。在合同规定的工作任务内以及支付报酬的情况下，雇员的创造发明属于雇主。

【薪水与福利】

意大利没有关于最低工资的规定，但是意大利宪法赋予了每个人获取公平收入的权利。集体劳动合同通常定义了工资和福利的最低标准。2004 年国家集体劳动合同规定，劳资双方应每两年协商一次工资增长，协商时要考虑到通货膨胀因素。

【工作时间】

每天的平均工作时间是 8 小时。每周的最多工作时间(包括加班时于间)是 48 个小时，但这种状况不能连续超过 4 个月。

(1)加班。集体劳动合同对加班做出了规定。在没有特别规定的情况下，加班时间每年不得超过 250 小时。雇主不遵守上述时间限制将会被处以行政罚款。

(2)假期。在意大利有 11 个宗教或国家的假日。宪法赋予每个人每周休息一天的权利(通常是星期天)，雇员每年享受 4 周的休假权利。

(3)病休。员工病休有权保留职位。资深员工等病休时间可超过 6 个月，具体由集体劳动合同进行约定。

(4)事假。出于结婚以及家庭责任，员工每年可请 15 天事假，须全额支付工资。

(5)产假。生产前两个月以及之后 3 个月可休产假，须支付 80%的工资。如婴儿母亲死亡或病重，婴儿父亲可休同样期限的假期。

【解雇】

2012 年 6 月 28 日第 92 号法律关于解雇程序的新规主要适用于 15 人以上的企业。

在意大利的法律下，雇员可以在如下情况被解雇：(1)充分理由，是指员工严重违背他/她的职责或有其他导致工作关系的连续性不能维持的行为；(2)正当理由，包括主观原因，雇员不遵守职责但不足以构成“充分理由”，如不执行管理者发布的重要指令、对机器和设备造成实质性损坏、业绩差；也包括客观原因，雇主希望重组生产或者劳动力(例如裁减冗员)。解雇通常要采用书面形式并且详细列明解雇原因，否则解雇将是无效的。如果雇员认为解雇是不公平的，可在 60 天内向法院提出申诉。如解雇是出于“客观原因”或“经济原因”，复职将不再是自动的。

只有当该解雇不包含似是而非的理由时，该程序方才适用，其他情况下雇主需要支付工资补偿。补偿不超过最近 12 个月的工资总和。雇主需要将解雇计划及原因向省级劳动部门作出报告，该报告是强制性的且需要在解雇前进行。之后，劳动部门将对劳资双方居中调解，如调解不成功，将按照书面解雇通知解雇劳动者。如调解有积极结果且雇佣合同终止，新的就业社保体系(ASPI)开始运作，就业机构将为劳动者重新寻找工作。如基于政治、宗教或工会活动等理由进行歧视性解雇，解雇无效且劳动者有权重返工作岗位。

如属于开除、充分理由或正当性主观理由解雇，重返工作岗位职能依据集体劳动合同，法庭或仅依据合同条款作出裁决。在上述情况下以及出于经济原因的解雇行为，资方必须向省级劳动部门报告解雇决定。

无论资方以何种原因以及劳动者处于何种身份(如管理者、白领工人或蓝领工人)，雇员被解雇后有权获得如下强制性赔偿金：(1)解雇费，金额为雇员每年的总工资除以 13.5。解雇费需要纳税，但是不必承担社会保障支出。(2)其他费用，在可适用的情况下，雇员有权利对于没有使用的假日和准许休息的日期获取补偿，有权利获得第 13 个月和/或第 14 个月的工资。(3)解雇通知期。以“充分理由”以外的原因解雇雇员，需要给雇员一个通知期。在通知期内雇主可以免除雇员的工作，同时支付一笔赔偿金，数额相当于雇员在通知期内应得的工资。获取这种赔偿金有义务缴纳社会保障支出。

【集体裁员】

一个雇用超过 15 个人的雇主，如果在 120 天之内裁员涉及 5 人以上，那么公司必须提前按照“集体解雇程序”同工会进行协商。被某些公司(工业企业，雇用超过 15 名员工)裁减的雇员，若在该公司拥有至少 12 个月的工作资历，则可获得意大利社会保障局(INPS)发放的定时期的失业补助。对于被集体解雇的每一个雇员，雇主应当向意大利社会保障局支付一项资金，金额为 30 个月的 INPS 社保费用。对于任何悬而未决的解雇行为，雇主必须提前支付该项资金。

欲了解更多信息请参阅网站：www.inps.it

【社会保障和救助体系】

意大利社保和救助体系保证向本国、外国在意劳动者提供充分的保障，应对事故、疾病、残疾、老龄以及失业等。意大利负责社会保障和救助的机构是意大利社会保障局(INPS)和劳动者补偿局(INAIL)，为劳动者提供退休、福利以及因事故、疾病和因退休、残疾等导致的劳动合同终止方面的福利。雇主和雇员(按照总收入核算)共同担负社会保障支出，雇主承担 2/3，雇员承

担 1/3。对于雇工和自雇工，采取不同的计算方法、缴费率以及支付条件。劳动者补偿局负责劳动事故以及生病等方面的强制保险。

(1)工资补偿基金。意大利劳工法有以下的特殊规定：

①在临时停工期间，或者发生了不归咎于雇主或雇员、或由总体经济环境造成的公司活动临时减少的情况，要保证工人的工资；②一旦生产恢复，要确保恢复雇佣关系。产业工人可以享受工资补偿基金。雇主要在雇员不工作的情况下支付总工资的 80%，这笔支出随后将由意大利社会保障局偿还。额外工资补偿基金有助于保证改组、改造和转换机制后恢复生产的企业恢复先前的雇佣关系。只有雇用超过 15 人(含 15 人)的公司可以享受额外工资补偿基金。这项基金在工人不工作期间补偿其总工资的 80%，可连续支付 12 个月。

(2)退休规定。意大利的强制性国家养老金体系由雇主为雇员在其工作生涯中支付的社会资助金提供，这笔资助金是在精确测算的基础上缴纳的。退休年龄介于 60 到 65 岁之间。根据 2011 年第 12 号法律，从 2012 年 1 月开始，退休年龄调整如下：到 2018 年，私营部门中的女性雇员退休年龄从 62 岁提高到 66 岁，女性自雇员工从 63 岁提高到 66 岁。公、私部门中的男性雇员、公共部门中的女性雇员以及男性自雇雇员，退休年龄统一为 66 岁。同时，该法律还规定对继续工作到 70 岁的劳动者给予额外补助。

意大利总理真蒂洛尼 2017 年签署了一项有关自愿提前退休机制的法令。该机制将允许临近退休年龄的人提前申请领取退休金，通过一项特殊的贷款，从退休人员每个月的退休金中提前支取。此项法令将适用于 63 岁及以上的人员。2017 年，意大利将有近 30 万人有资格申请该机制，2018 年这一人数将新增 11.5 万。

(3)完整的养老金基金。意大利的额外养老金准备无论对于工人还是公司都是自愿的。法律保证个人可以自由地加入额外养老金体系，同时公司也可以自由选择是否建立它们自己的养老基

金。几乎所有的基金以预先制定的贡献率为基础。关于支出额，受益人通常最多可以一次提取 50%，剩余的部分则作为年金提取。

(4)雇用残障人员的义务。拥有 15 名及以上雇员的单位必须雇用“受保护类别”的人员，诸如寡妇、孤儿、难民和伤残人士。

2014 年 5 月，意大利众议院正式通过伦齐政府关于劳动法改革的议案。新劳动法的内容主要包括：将雇主可以无理由终止合同的时间由 12 个月延长至 36 个月，合同工的合同 3 年内最多可以续签 5 次，以及公司可直接延期合同工合同等。新的劳动法使公司和企业雇用方面更具灵活性，同时也保障了员工尤其是合同工的权益，将有利于刺激就业，降低失业率。

4.2 外国人在当地工作的规定

90 天内短期商务访问需要签证。欧盟成员国、美国、加拿大、阿根廷巴西以及日本等国免签证。

非欧盟国家外国人在意大利工作，首先要取得特定许可，由雇主通过各地移民事务办公室申请，后者根据每年的数量配额情况签发。该许可审批签发后，外国人须到意大利驻外国领事机构报到。移民事务办公室将通知就业合同并在 30 天内签发工作签证。该许可从签发之日起 6 个月内有效，外国劳工须在此期间进入意境内。抵达意大利 8 天内，外国劳工须赴签发该特定许可的移民事务办公室签订劳动合同并申请在该国的居留许可。获得居留许可后，需要持该许可及有效护照赴所居住的当地警官处（Anagrafe）进行登记。

意大利 286/98 号移民法对以下特定类别的外国人进入意大利的申请程序、工作许可签发条件、入境签证以及居留许可作出特殊规定，不受年度外国劳工数量配额限制：总部或分支机构位于境内的企业，其管理层和高度专业性的工作人员；以意大利语为母语的大学教师交换项目、与意大利学术机构或参与其他境内活动的大学教授和研究人员；总部设在境外的企业，临时借调至境内的雇员。

所有意大利及外国居民均须持有税号(Codice Fiscale) , 用于与政府及公共机构打交道时的身份识别。该税号可在移民事务办公室、特定警察部门或当地税收办公室办理。

外国人在意大利工作需缴税和各项社保费用, 但离职返回时不予退还。

4.3 外国人在当地工作的风险

【人身财产安全风险】

意大利尤其是米兰、罗马等大城市存在一定排外情绪, 加上最近几年持续的经济危机和大量的非洲和东南欧移民的涌入, 人身和财产安全问题日渐突出。在意中资企业曾多次遭遇入室偷窃事件, 需要高度关注。

【工作身份(签证居留)发放延续风险】

鉴于历史上长期存在的外国人偷渡滞留不归的问题, 意大利政府在外国人居留发放上严格把关, 很多情况下影响到了外国人在当地的合法工作。

意大利在各省设有劳动部门, 负责劳务纠纷的协调和处理。另外, 意大利宪兵部队设有“劳工保护宪兵”部门, 对劳动者权利进行执法保护。

4.4 赴意大利投资需要注意的劳动法问题

意大利的劳动法由多种不同的法律渊源构成, 并且分很多层次。

国家层面的劳动法规定了基本的劳资关系。集体谈判协议(NCBA), 是由工会和雇主的谈判而定夺。部委层次由部门劳动法和国家社会保险研究所组成, 这些机构出台很多正式文件。判例法层面, 是根据以前案例情况去规定。

2016年, 意大利的劳工改革力度很大。此《劳工法》使意大利市场更灵活, 投资公司的成本更具竞争力。

主要变化包括:

- 向雇主免征了其新签订无固定期限的员工三年的社会保险费;

- 在违法解除情形下，最低额 4 个月最高额 24 个月的损失补偿是主要救济方式；
- 公司可以单方改变员工职责并提供一个更低职责的职位给员工；
- 公司可以接触到员工工作用的设备，而且这些内容可用于纪律处分。

5. 赴意大利的工作准证如何办理？

5.1 主管部门

意大利负责外国人工作许可管理的部门是各省级劳工办公室。

5.2 工作许可制度

外国人赴意大利工作必须办理工作许可。在意大利工作或者希望在意大利工作的非欧盟国家公民，无论拥有暂时的还是永久的居住权，均须获得工作许可(autorizzazione di lavoro)。得到工作许可后，还应当向中央警察局申请入境许可(通常在 20 天以内可获批准)。受雇者可凭“入境许可”和“工作许可”到意大利驻中国大使馆或领事馆申请意大利工作签证，签证发放通常需要 30 天。

在入境意大利之后的 8 天以内，申请人及其家庭成员必须到当地警察局申请获得意大利居留许可(Permesso di soggiorno)。居留许可签发后，申请人须在到达意大利 20 日内前往本人所在行政辖区(Comune)的常驻人口登记处(Anagrafe)进行登记。

5.3 申请程序

意大利雇主负责办理雇员的工作许可。雇主必须向意大利省级劳工办公室(Ufficio provinciale del lavoro)提出许可申请。申请得到批准后，雇主还须到大区或者中央政府的相关部门获取认可。

5.4 提供资料

【申请工作许可所需资料】

申请意大利工作许可，需要提交以下资料：



(1)意大利商会颁发给意大利雇主的注册执照复印件；(2)雇佣合同复印件或者详细描述任务条款的信函复印件；(3)公司的纳税申报单复印件；(4)有效护照。

工作许可的审查时间较长，自递交申请到许可发放大约需要 3 个月时

欲了解更多信息请参阅网站：www.poliziadistato.it