



# Labour Law Book

**October 2017**

**KPMG Italy**

**[kpmg.com/it](http://kpmg.com/it)**





# イタリア労働法 ハンドブック

**2017年10月**  
**KPMGイタリア**

**[kpmg.com/it](http://kpmg.com/it)**



# Introduction

Labour law in Italy is evolving continuously.

Familiarity with the key concepts makes it easier for foreign enterprises to operate in Italy and plan staff costs.

Keeping up to date with employment issues is also strategically important: tax breaks and other forms of enterprise support are available for those who know about them.

The purpose of this guide is to help Japanese entrepreneurs understand the fundamentals of Italian labour rules and interface easily with the Italian work environment.

As KPMG professionals we are pleased to introduce you to the world of Italian labour regulations.

イタリアの労働法は刻々と変化しています。

日系企業を含む外国企業にとって、イタリア労働法の重要なコンセプトを理解することで、イタリアにおける事業や人件費のプランニングがより円滑になります。

雇用問題に関する最新情報に通じておくことは戦略的に重要であり、優遇税制やその他の企業活動の支援に係る措置などを熟知することで利用可能になります。

本ガイドブックの目的は、日本企業の皆様がイタリアの労働規則の基礎を理解し、イタリアの労働環境と容易に調和できるようサポートすることです。

KPMGの専門家として、イタリアの労働規制の実情を皆様にご紹介できることをとても嬉しく思います。



# AGENDA

## Page

— Employment contract system in Italy	[ 5 ]
— Salary structure and employer costs	[15]
— Termination of the employment relationship	[33]
— New administrative requirements for expatriates	[53]
— Outsourcing, consultancy and agency agreements	[59]
— Other types of employment agreements	[77]
— Recent updates	[83]
— NCBA FOR THE TRADE SECTOR	[87]

# 目次

## ページ

— イタリアの雇用契約制度	[ 6 ]
— 給与体系と雇用主の費用	[16]
— 雇用関係の終了	[34]
— 海外駐在者に関する新たな管理要件	[54]
— アウトソーシング、コンサルタント、エージェント契約	[60]
— その他の雇用契約形態	[78]
— 最新アップデート	[84]
— 商業セクターの団体交渉協約	[88]



# Employment contract system in Italy



# イタリアの 雇用契約制度

# Collective bargaining agreements in Italy

There are two categories of collective bargaining agreements in Italy: national collective bargaining agreements and supplementary (company-level) agreements.

## National collective bargaining agreements

- A national collective bargaining agreement (NCBA) is an agreement negotiated between the employers' associations and trade unions of a particular business sector. Therefore, there is a different NCBA for each sector (e.g. engineering, commerce, banking, chemical industry). Even so, an employer is entitled to apply the NCBA that he considers to be most appropriate for his business.
- The NCBA regulates the terms and conditions of employment relationships, such as pay, job classification, working hours, rest time and benefits.
- Once an employer applies an NCBA, it is binding on both the employer and the employee.

## Supplementary agreements

- Supplementary agreements may be negotiated internally between employers and trade-union representatives.
- Supplementary agreements can be advantageous, since the terms can be tailored to the business organization. A wide range of issues - such as working hours, flexible employment contracts, work organization, job classification and technological restructuring - may be regulated by these agreements.
- However, they cannot waive or deviate from the minimum requirements established by NCBA's.

# イタリアの団体交渉協約

イタリアには、全国団体交渉協約と企業レベルの補足協約の2種類の団体交渉協約がある。

## 全国団体交渉協約

- 全国団体交渉協約（NCBA）は、特定の事業セクターの雇用主協会と労働組合との間の協議によって定められる協約である。したがって、事業セクター（例．エンジニアリング、商業、銀行業、化学工業）毎に異なるNCBAが存在する。雇用主は、その事業に最も適切だと考えるセクターのNCBAを適用することができる。
- NCBAは、賃金、職種、労働時間、休憩時間、給付などの雇用条件を定めている。
- 雇用主が一度NCBAを適用すれば、そのNCBAは雇用主と従業員の双方に対して拘束力を持つことになる。

## 補足協約

- 補足協約は、雇用主と労働組合の代表者との間で社内的に協議される。
- 補足協約は、雇用条件をその事業組織に合わせて調整できるため、有利な場合がある。労働時間、柔軟な雇用契約、労働組織、職種、技術的なリストラなど、広範囲な内容がこの補足協約によって定められる。
- しかしながら、この協約は、NCBAに規定された最低条件を放棄したり、そこから逸脱することは認められない。



# Standard full-time open-ended employment agreement

**A full-time open-ended employment agreement is**, in the Italian labour law system, **the standard employment agreement** and has recently been officially recognized as such.

An open-ended contract is a permanent contract and can be full-time (approximately 40 hours per week) or part-time.

An open-ended contract terminates upon the dismissal - for just cause or justified business reasons - or resignation of the employee. In the case of dismissal, the employer must provide a severance package.

Even though this type of contract is not very flexible and is more expensive for the employer, it is the main type of contract applied in Italy because:



it is the contract that the legislators took into account when writing the main employment rules.



this type of contract is desired by most workers as it guarantees a wide range of economic and social rights.

# 標準の常勤無期限雇用契約

常勤無期限雇用契約は、イタリア労働法制における標準の雇用契約であり、近年公式に認識されている。

無期限契約は永久的な契約であり、フルタイム（週当たり約40時間）もしくはパートタイムの形態がある。

無期限契約は、正当な事由または合理的な事業上の理由による解雇もしくは従業員退職によって終了する。

この契約形態は、あまり柔軟ではなく雇用主にとってより費用のかかるものではあるが、以下の理由により、イタリアにおいて主要な契約形態となっている。



立法者が主要な雇用関連規則を定める際に考慮した契約形態であるため



経済的かつ社会的な権利を広く保障するものとして、多くの労働者にとって望ましい契約形態であるため

# Executives

Executives (*dirigenti*) are employees who are in charge of managing the enterprise or independent divisions of it. Although they have to follow the employer's general directives, they have great decision-making powers (i.e. they embody the employer). This job category also includes highly skilled employees who have technical, scientific and/or professional expertise.

Executives can be hired on an open-ended or fixed-term contract.

Most of the terms and conditions of an executive's employment relationship are established by the relevant NCBA, which regulates issues such as salaries, fringe benefits, dismissal, holidays and maximum working hours.

Under Italian law, there are two different ways in which an executive on an open-ended contract may be dismissed: he can be dismissed for just cause or given notice.



In the second case, the contract terminates at the end of the notice period; alternatively, the company must pay the executive an indemnity equivalent to the remuneration that would have accrued over the notice period. An agreement between the employer and the employee is necessary to convert the notice period into an indemnity in lieu of notice.

In the event of unfair or unlawful dismissal, the executive is entitled to receive a supplementary indemnity in addition to the indemnity in lieu of notice.

# エグゼクティブ

エグゼクティブ（*dirigenti*）とは、企業もしくはその独立した部門の管理を担当する従業員である。エグゼクティブは、雇用主の一般的な指示に従わなければならない一方で、意思決定の権限が大きいことも特徴であり、雇用主を形成しているともいえる。この職種には、技術的、科学的、プロフェッショナルなどの高度な専門技術を持つ従業員が含まれる。

エグゼクティブは、無期限もしくは期限付き契約のいずれかで雇用される。

エグゼクティブの雇用条件の大半は、給与、付加給付、解雇、休暇、最大労働時間などを定めた全国団体交渉協約（NCBA）によって定められる。

イタリアの法律上、無期限契約のエグゼクティブの解任に関しては、正当な事由による解雇もしくは通知による解雇の2つの方法をとることができる。



後者の場合、契約は解雇通知期間の終了とともに終了する；代替方法として、企業は、通知期間までに発生するはずの報酬に相当する賠償金をエグゼクティブに支払わなければならない。通知期間を解雇通知に代わる賠償金に転換するためには、雇用主と従業員との間の契約が必要となる。

不当なもしくは非合法的な解雇の場合、エグゼクティブには、解雇通知に代わる賠償金に加え、追加の賠償を受ける権利が認められる。

# Executives – Dismissal – Payroll perspective

Executives: example of calculation of **indemnity in lieu of notice** under the Trade NCBA.

Executive with up to 4 years of service → notice period of 6 months

(No bonus paid during the employment relationship and no fringe benefits)

→ Last gross annual remuneration: €100,000 (to be divided into 14 installments of €7,142.85 each)

Salary: 6 months → €42,857.10

Extra monthly salaries: accruals for 6 months → €7,142.85

Vacation days: 6 months → €4,708

Total indemnity in lieu of notice: €54,707.95 gross

In addition, the employer must continue to pay, over the notice period, the compulsory contributions to the funds for executives, indicated in the NCBA: 6 months → approx. €8,400

In cases of unfair or lawful dismissal, there is a **supplementary indemnity** in addition to the indemnity in lieu of notice under the Trade NCBA.

Executive with up to 4 years of service

→ Last gross annual remuneration: €100,000

Minimum indemnity: 4 months → approx. €37,500

Maximum indemnity: 8 months → approx. €75,000

# エグゼクティブ - 解雇 - ペイロール

エグゼクティブ：全国団体交渉協約（NCBA）における解雇通知に代わる賠償金の計算例

勤続年数4年までのエグゼクティブ → 解雇通知期間6ヵ月

（雇用契約期間中に賞与もしくは付加給付の支払なし）

→ 直近の総年間報酬：€100,000（14ヵ月で分割、月額€7,142.85）

給与：6ヵ月 → €42,857.10

追加の月額給与：6ヵ月ごとに発生 → €7,142.85

有給休暇：6ヵ月 → €4,708

解雇通知に代わる賠償金の総額：€54,707.95

さらに雇用主は、解雇通知期間を通じて、NCBAに規定されているエグゼクティブのための基金への強制保険料を引き続き支払わなければならない

6ヵ月 → 約 €8,400

NCBAには、不当なもしくは非合法的な解雇の場合、解雇通知に代わる賠償金に加え、追加の賠償があると定められている。

勤続年数4年までのエグゼクティブ

→ 直近の総年間報酬：€100,000

最低賠償金額：4ヵ月 → 約 €37,500

最高賠償金額：8ヵ月 → 約 €75,000



# Salary structure and employer costs



# 給与体系と 雇用主の費用



# Salary

Workers' salaries must be stated in their employment contracts, normally gross of all deductions for social security contributions and taxes. Salaries are generally paid monthly. There are fixed and variable elements in a salary.

## Fixed elements

- The base salary for each contractual level is usually indicated in the relevant NCBA.
- Additional fixed elements may also be agreed in NCBAs and company-level agreements (e.g. increases reflecting length of service, special indemnities), or in individual agreements.

## Variable elements

- Variable elements of remuneration are those that vary in relation to the pay period or are recognized when certain events occur (e.g. overtime, paid leave, bank holidays).
- The NCBA or the employer may provide for additional payments, such as collective or individual performance bonuses.

The company can decide to grant particular benefits in kind to its employees.

Some of the most typical benefits are:

- a company car
- a mobile phone
- lunch vouchers
- insurance policies.

# 給与

労働者の給与は雇用契約書の中に記載されなければならない、通常、社会保険料や各種税金を含めた総額で表示される。

給与は、一般的には、毎月支払われる。

給与の中には、以下のとおり、固定要素と変動要素がある。

## 固定要素

- 各契約レベルの基本給は、通常、関連する全国団体交渉協約（NCBA）に記載されている。
- 追加の固定要素は、NCBAおよび企業レベルの協約（例．勤続年数や特別補償を反映した増加）、もしくは個別契約により合意されることもある。

## 変動要素

- 給与の変動要素は、支払時期に関連するものまたは特定の事象が発生したときに認識されるもの（例．残業、有給休暇、祝日）である。
- NCBAもしくは雇用主は、集団的または個別の業績賞与のような追加の支払いを定めることもある。

企業は、従業員に対して特定の現物給付を支給することを定めることができる。

## 典型的な給付例として

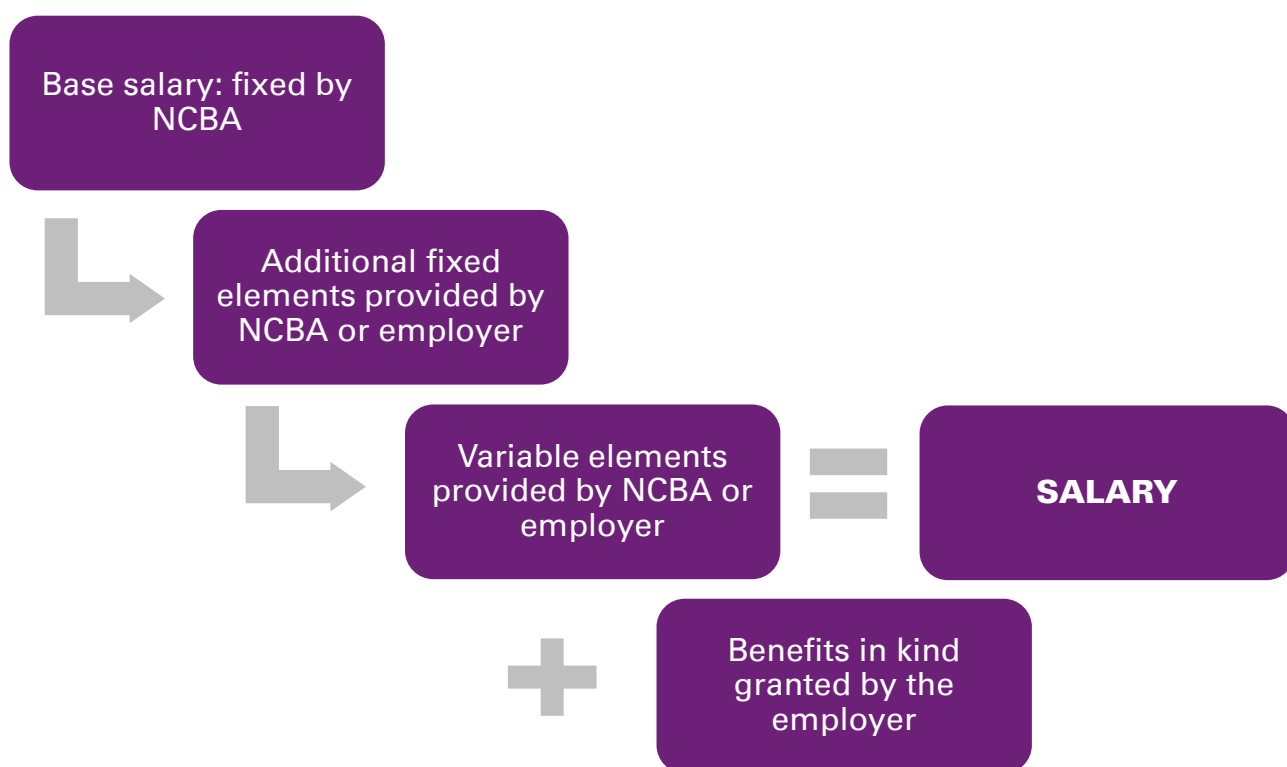
- 社用車
- 携帯電話
- ランチバウチャー
- 保険契約

# Deferred payments

Under Italian law, salaries are paid in 13 monthly instalments. The 13th instalment (*tredicesima*) is paid each year along with the December salary.

Some NCBA's (e.g. the NCBA for the Trade Sector) provide for additional instalments, such as the 14th monthly instalment (*quattordicesima*), normally paid in June.

## Summary of salary composition

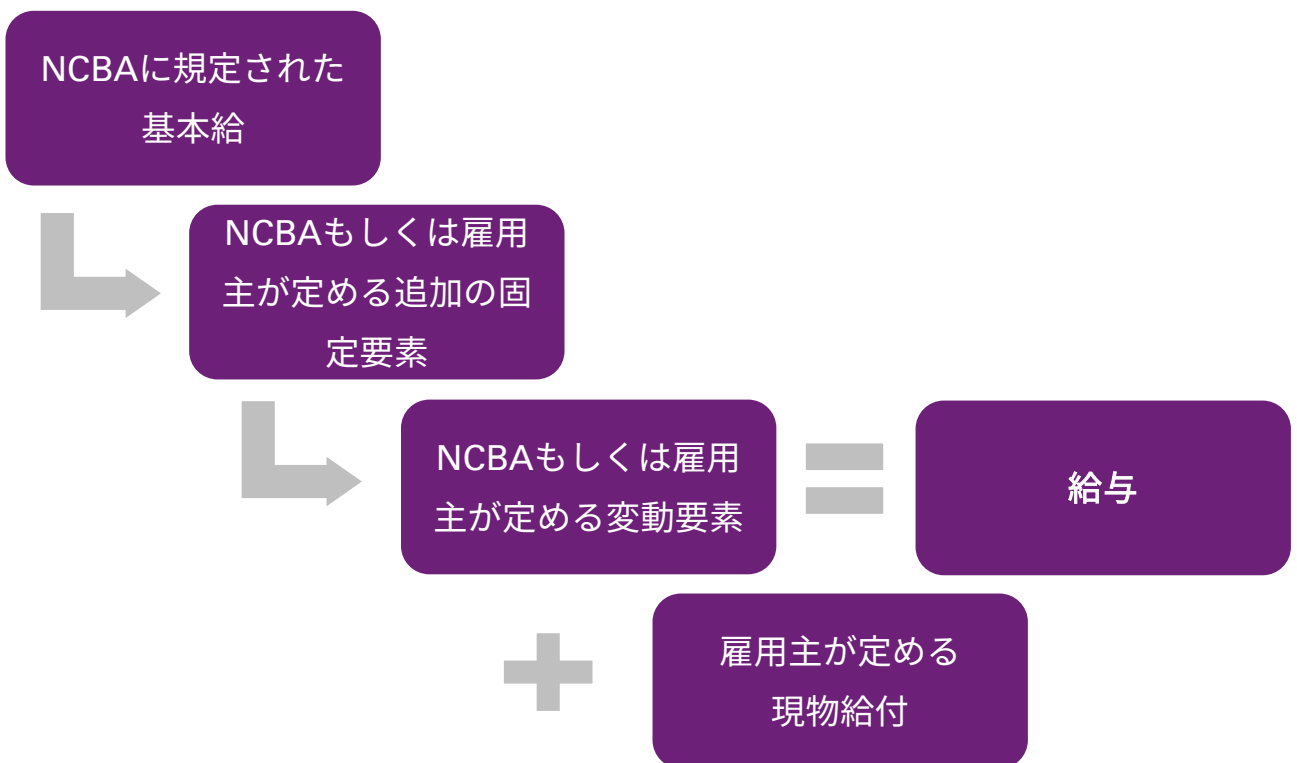


# 延払い

イタリアの法律では、給与は、13回の分割払いで支払われる。13回目の分割払い（*tredicesima*）は、毎年12月分の給与とともに支払われる。

いくつかの全国団体交渉協約（例．商業セクターに関するNCBA）は、通常6月に支払われる14回目の月割額（*quattordicesima*）の追加の分割払いについて定めている。

## 給与の構成



# The payslip

The payslip shows all the elements of the gross salary and each statutory deduction made by the employer.

The function of the payslip is to document how much the worker earns:

- in a given month
- from a specific employer
- in compliance with the NCBA.

## Payslip example

The following example of a payslip shows how the salary is broken down.

9999 AZIENDA PAYROLL				Cod. Fiscale		11111111111	
				Paga INPS		4957850778	
				Paga INAIL		10999999-81	
				Paga			
				Paga			
Codice		COGNOME E NOME					
0000000035		3 ROSSI PAOLA					
Codice Fiscale		Data Emissione		MESE E PERIODO COMPETENZA		Sede INAIL	
PLARSS78A01P205H		14-11-2016		11 NOV 2016		13670	
Data Nascita		Data Assunzione		Data Anzianità Convegnaione		Data Decorazione	
01-01-1978		01-10-2016					
Qualifica		Livello		Contratto di Lavoro		Tipo Rapporto	
Impiegato		B1		005 Chimica-Industria		tempo indetermin.	
Sede Lavoro		Rep./C.d.C.					
168,00		21,00		25,00			
Paga Base 2016,22000El. aggiuntivo 100,00000Ind.Pos.Organizz. 230,76000							
PAGA TOTALE 2.346,98000							

## BASE SALARY

## ADDITIONAL FIXED ELEMENTS

## GROSS MONTHLY SALARY

# 給与明細書

給与明細書には、雇用主によって計算された給与の総額および法定控除額のすべての要素が表示される。

給与明細書には、労働者がいくら収入を稼得するかを示す役割がある。

- ある月に
- 特定の雇用主から
- 全国団体交渉協約（NCBA）に従って

## 給与明細書の例

以下の例には、給与の内訳が示されている。

[illegible]

## 基本給

## 追加の固定要素

### 月額給与総額

# End-of-service allowance (TFR)

The end-of-service allowance (TFR) is a sort of delayed salary, not paid immediately to the employee but accrued on a monthly basis and paid when the employee leaves the company.



The amount of TFR is based on the employee's years of service and earnings over those years.



TFR is revaluated annually, using the rates published by ISTAT (National Institute of Statistics).



TFR can be held by the company or transferred to an external fund.



## **TFR held by the company**

Employees may request, just once during the employment relationship, an advance of their accrued TFR (on certain conditions).

## **TFR transferred to an external fund**

The conditions for an advance payment are fixed in the fund's regulations.

# 退職手当（TFR）

退職手当（TFR）は、一種の遅延給与であり、従業員にただちに支払われるのではなく毎月積み立てられ、従業員が退職するときに支払われる。



TFRの額は、従業員の勤続年数とその間の給与に基づいて計算される。



TFRは、ISTAT（政府中央統計局）が公表する料率を用いて毎年再査定される。



TFRは、雇用主によって管理される場合と外部の基金に移譲される場合がある。



## 雇用主によって管理される場合

従業員は、雇用期間中に一度、一定の条件のもと、積み立てられたTFRの前払いを求めることができる

## 外部の基金に移譲される場合

前払いの条件はその基金の規則によって定められる



# Compulsory contributions (1/2)

**INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) is the Italian National Social Security Institute.**

## Obligations

- Social security contributions are compulsory for all employees.
- Employers are responsible for registering their employees with INPS.

## Coverage

- Workers must pay social security contributions in order to obtain the following contributory benefits:
  - Pension
  - Family allowance (based on particular family circumstances and annual income)
  - Disability allowance (in the event of disability, or reduced ability or loss of ability to work)
  - Other forms of public assistance (e.g. unemployment benefits).

## Contributions

- Employee contributions are taken directly from their gross salary each month.
- The contribution rates are set by INPS, depending on the business sector.
- The maximum annual contributions base is €100,324 (for those registered with INPS from 1 January 1996 onwards).

### INPS: contribution rates and employer and employee share

	EXECUTIVE ( <i>DIRIGENTE</i> ) (e.g. general manager)		MIDDLE MANAGER ( <i>QUADRO</i> ) (e.g. supervisor)	
Rate	Approx. 36%		Approx. 39%	
	Company: 3/4	Employee: 1/4	Company: 3/4	Employee: 1/4

# 強制保険料（1/2）

**INPS（Istituto Nazionale della Previdenza Sociale）** はイタリアの全国社会保障協会である。

## 義務

- 社会保険料の支払いはすべての従業員に対して義務付けられている。
- 雇用主は従業員をINPSに登録する責任がある。

## 適用範囲

- 労働者は以下の保障を受けるために社会保険料を支払わなければならない。
  - 年金
  - 家族手当（家族の特定の状況と年収による）
  - 障がい者手当（障がいまたは能力の低下、就労能力の喪失の場合）
  - その他の形式による公的援助（例．失業手当）

## 保険料

- 従業員の保険料は毎月の給与から天引きされる。
- 保険料の負担割合は事業セクターによってINPSが定めている。
- 年間保険料の上限額は€100,324である。（1996年1月1日以降にINPSに加入した人に適用）

### INPS: 保険料率と雇用主と従業員の負担割合

	エグゼクティブ（ <i>DIRIGENTE</i> ） （例．ジェネラルマネージャー）		ミドルマネージャー（ <i>QUADRO</i> ） （例．スーパーバイザー）	
料率	約36%		約39%	
	雇用主: 3/4	従業員: 1/4	雇用主: 3/4	従業員: 1/4

# Compulsory contributions (2/2)

**INAIL (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*) - the Italian Industrial Injury Compensation Board.**

## Obligation

- It is compulsory for all employers to register their employees with INAIL, based on the type of work and associated risks defined by INAIL.

## Coverage

- INAIL insurance ensures that employees who are injured at work or contract an occupational disease receive fair financial assistance and healthcare, and that family members receive financial assistance in the event of the worker's death.

## Contribution charge

- The annual premium is calculated on the annual remuneration paid to the worker (for executives an annual conventional salary is fixed directly by INAIL). The premium may range from 0.4% to 3%, according to the level of risk.

# 強制保険料 (2/2)

**INAIL (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*)** はイタリアの全国労働災害保険協会である。

## 義務

- すべての雇用主は、INAILによって定められた業種およびそれに関連するリスクに基づき、従業員をINAILに加入させることが義務付けられている。

## 適用範囲

- INAILの保険は、職場での怪我や職業上の疾病を負った従業員に適正な経済的援助と医療的保障を提供し、労働者が死亡した場合には、家族への経済的援助を保証する。

## 保険料負担

- 年間保険料は労働者に支払われる年間給与額によって算定される（エグゼクティブの場合、年間給与はINAILによって直接定められる）。保険料率は、リスクのレベルによって、0.4%から3%である。

# Additional registration with pension and healthcare funds

**NCBAs may envisage registration with additional compulsory/optional pension and healthcare funds**



**Example 1 - The NCBA for Executives of the Trade Sector - compulsory enrolment in:**

- *Antonio Pastore* (insurance and social security fund)
- *FASDAC* (healthcare fund)
- Managers' training fund
- *Mario Negri* (pension fund)

**Example 2 - The NCBA for Executives of the Industrial Sector - optional enrolment in:**

- *FASI* (healthcare fund)
- *Previndai* (pension fund)

# 年金および医療基金への追加加入

全国団体交渉協約（**NCBA**）は、追加の強制／任意の年金基金および医療基金への加入を想定している。



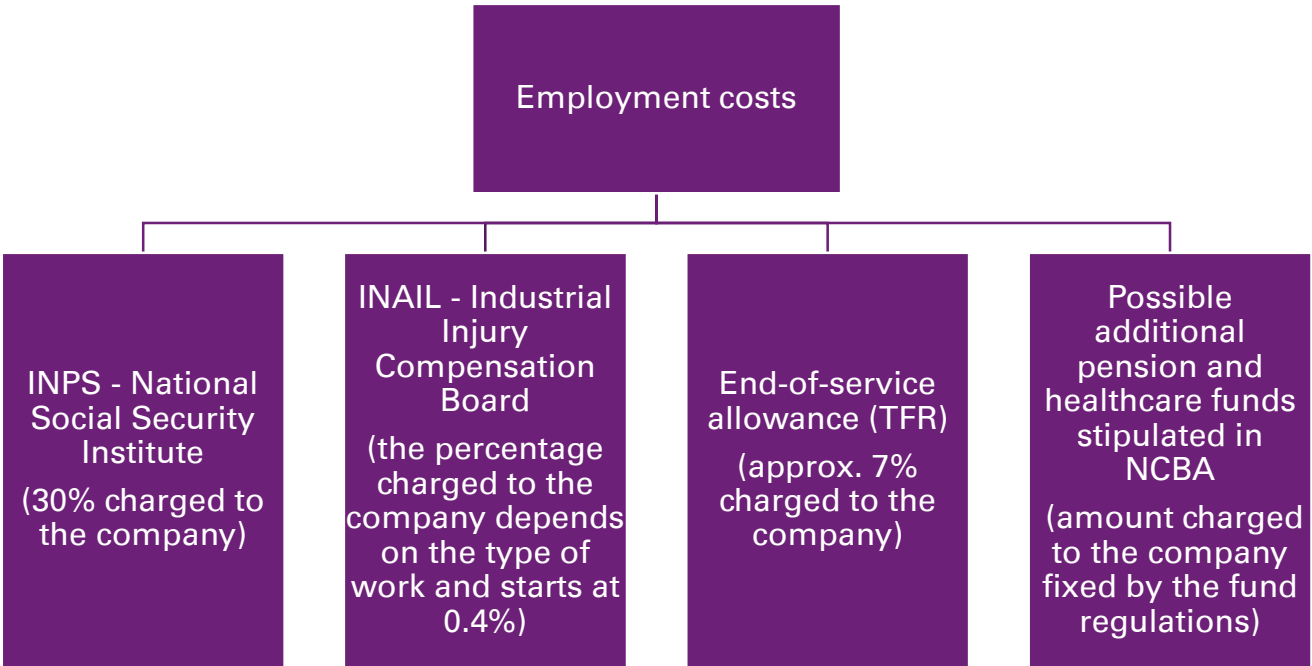
**例1 - 商業セクターのエグゼクティブのためのNCBA - 以下の基金への強制加入**

- *Antonio Pastore*（保険および社会保障基金）
- *FASDAC*（医療基金）
- マネージャー研修基金
- *Mario Negri*（年金基金）

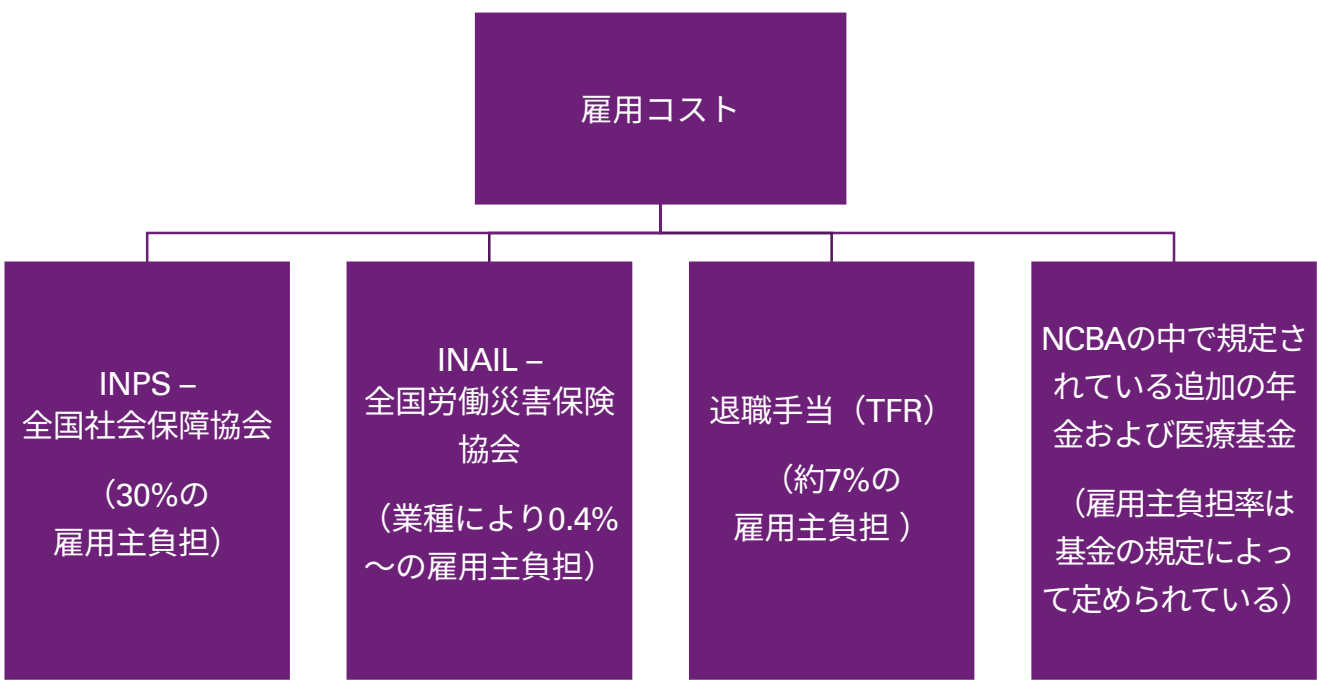
**例2 - 産業セクターのエグゼクティブのためのNCBA - 以下の基金への任意加入**

- *FASI*（医療基金）
- *Previndai*（年金基金）

# Summary



# まとめ







# Termination of the employment relationship

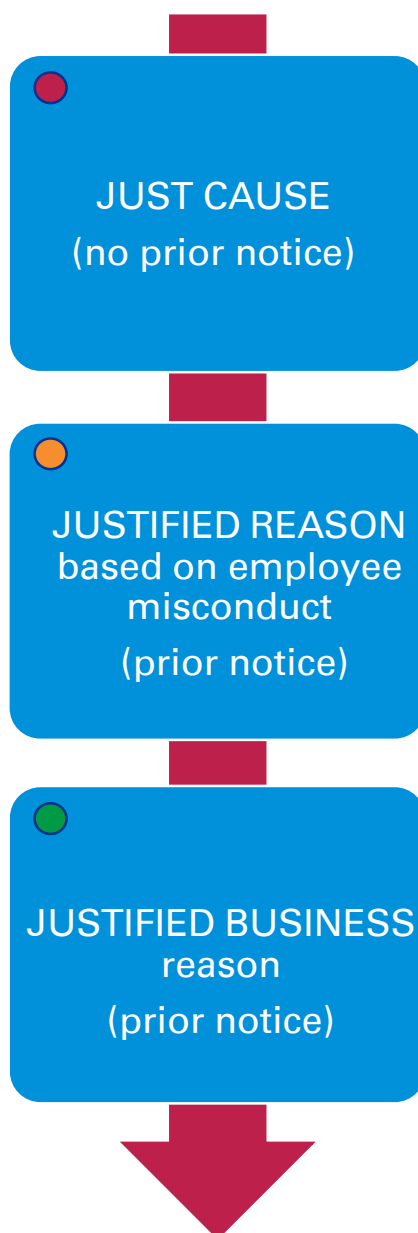


# 雇用関係の終了

# Individual dismissal (1/5)

This is the **unilateral act** by which an employer terminates an employment relationship. It must be in the form of a **written document**, which specifies the **reasons** for dismissal.

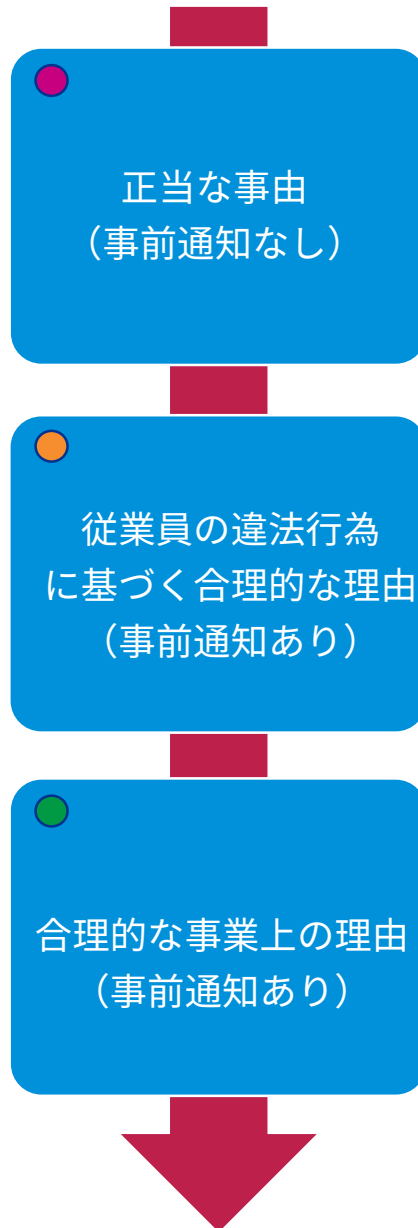
The employer can dismiss a worker for:



# 個別的（普通）解雇（1/5）

解雇は、雇用主が雇用関係を一方的に終了させる行為であり、解雇事由を明記した書面にて行われなければならない。

雇用主は以下の理由に基づき労働者を解雇することができる。



# Individual dismissal (2/5)



**SERIOUS  
BREACH OF  
CONTRACT**

## **JUST CAUSE (without prior notice) – article 2119 of the Italian Civil Code**

- An employer can dismiss a worker for just cause when the employee commits such a serious breach of contract that the employment relationship cannot continue, even temporarily. In such cases, the employer can withdraw from the contract immediately, without giving any notice.



**MEDIUM  
BREACH OF  
TRUST**

## **JUSTIFIED REASON BASED ON EMPLOYEE**

### **MISCONDUCT (with notice) - article 2118 of the Italian Civil Code and article 3 of Law no. 604/1966**

- An employer can dismiss an employee for a justified reason based on misconduct when the employee is responsible for a serious breach of contract; however, the employment relationship can continue temporarily. In such cases, the employer can withdraw from the contract, but must respect the notice period.
- The notice periods are defined by the relevant NCBA and generally depend on the worker's position and length of service.
- During the notice period, the employee continues to work normally and is entitled to be paid. If, however, the employer does not wish the employee to work and intends to withdraw from the contract immediately, an indemnity in lieu of notice must be paid to the dismissed worker, equal to the amount of pay that the individual would have been entitled to for working the full notice period.

# 個別的（普通）解雇（2/5）

契約の  
重大な違反

## 正当な事由（事前通知なし） - イタリア民法第2119条

- － 雇用主は、従業員が一時的であってもこれ以上雇用関係を継続できないほどの深刻な契約違反を犯した場合、正当な事由で労働者を解雇することができる。この場合、雇用主は、事前の通知なしに、ただちに契約を解除することができる。

背信行為

## 従業員の違法行為に基づく合理的な理由（通知あり）

- イタリア民法第2118条、法律第604/1996号第3条

- － 雇用主は、従業員が深刻な契約違反の責任がある場合、違法行為に基づく合理的な理由により従業員を解雇することができる。しかしながら、雇用関係は一時的に継続される。この場合、雇用主は契約を解除することができるが解雇通知期間を遵守しなければならない。
- － 解雇通知期間は、全国団体交渉協約（NCBA）によって定められており、一般的には、労働者のポジションと勤続年数によることとされている。
- － 解雇通知期間中、従業員は通常どおり勤務を継続し、給与の支払いを受ける権利を有する。しかしながら、もし雇用主が従業員の継続的な勤務を望まずただちに契約を解除したい場合には、解雇通知の代わりに、解雇通知期間に支払われるべき報酬に相当する額の賠償金を、解雇された労働者に対して支払わなければならない。

# Individual dismissal (3/5)

## Formalities

### – **Disciplinary procedure**

- Dismissal for just cause or for a justified reason based on employee misconduct must be communicated to the individual in compliance with a disciplinary procedure laid down by law.
- The purpose of this procedure is to guarantee the worker's right of defense and any violation of the procedure will invalidate the dismissal.

### – **Written form**

- Notice of dismissal must be given in writing, and the reasons for dismissal must be specified.
- The letter of dismissal can be delivered by hand or by any other means that will bring it to the attention of the addressee (e.g. recorded delivery post). Dismissal only takes place when the addressee formally becomes aware of it.
- Failure to give written notice of dismissal and/or the reasons for it will render the dismissal null and void.

### **Case law**

Italian law does not lay down detailed rules for each of the cases in which a worker can be legitimately dismissed for just cause or a justified reason based on misconduct.

Over the years, the courts have identified a series of cases in which dismissal is recognized to be lawful (e.g. walking out, prolonged and unjustified absences, breach of trust or confidentiality obligations, perpetration of a crime). However, court decisions are always based on a careful analysis of each separate case and take all the particular circumstances into consideration.

# 個別的（普通）解雇（3/5）

## 正規の手続き

### – 懲戒手続き

- 正当な事由もしくは従業員の違法行為に基づく合理的な理由による解雇は、法律に定められた懲戒手続きに従って個人に伝えられなければならない。
- この手続きの目的は、労働者の弁護の権利を保証することであり、手続きに違反があれば、その解雇は無効となる。

### – 書式

- 解雇通知は必ず書面をもって行わなければならない、解雇事由を明記しなければならない。
- 解雇の文書は手渡しもしくは受取人の注意を引くその他の方法（例、配達記録郵便）で送達することができる。解雇は、受取人が正式にその文書の内容に気付いたときにのみ生じる。
- 解雇について、書面による解雇通知と解雇事由の両方またはいずれか一方の不足があった場合、解雇は無効となる。

### 判例

イタリアの法律は、正当な事由もしくは従業員の違法行為に基づく合理的な理由で労働者を正当に解雇できる場合の詳細な規定を定めていない。

長年にわたり、裁判所は、解雇が合法的であると認められるいくつかの事例（例、職場放棄、長期および不当な欠勤、背信行為または守秘義務違反、犯罪行為など）を特定してきた。しかしながら、裁判所の判決は、常に、それぞれの個別事例の慎重な分析に基づいており、それぞれのあらゆる特定の状況を考慮に入れたものであるといえる。



# Individual dismissal (4/5)

NO FAULT  
OF THE  
EMPLOYEE

## **JUSTIFIED BUSINESS REASON** (with notice)

- An employer can dismiss a worker when there is a justified reason based on production activity, work organization or the smooth running of the business.
- Workers may also be dismissed for a justified business reason if they are unable to work for reasons that have to do with themselves but do not result in a breach of contract allowing dismissal for a justified reason based on misconduct (e.g. workers may no longer be physically or mentally able to carry out their duties). Such cases include dismissal following expiry of the grace period guaranteed by law when an employee falls sick.
- Before dismissing a worker, the employer must check whether the individual can be redeployed elsewhere in the business.

## **FORMALITIES**

If there are more than 15 employees, the employer must sometimes follow a prior conciliation procedure before the Local Labor Office (*Direzione territoriale del lavoro*).

In other cases, the employer must follow the disciplinary procedure in order to make the dismissal.

Moreover, the employer must comply with the notice periods established by the relevant NCBA or, alternatively, pay an indemnity in lieu of notice.

# 個別的（普通）解雇（4/5）

従業員に過失がない場合

## 合理的な事業上の理由（通知あり）

- 雇用主は、生産活動、労働組織または円滑な業務管理に基づいて合理的な理由がある場合に労働者を解雇することができる。
- 労働者は、違法行為に基づく合理的な理由での解雇を認める契約違反でなくとも、個人的な理由で働くことができなくなった場合（例、労働者が身体的または精神的に自身の任務を果たすことができなくなった場合）も、合理的な事業上の理由を基に解雇されることがある。このようなケースには、従業員が病気になったときに法律によって補償された猶予期間が終了した後の解雇が含まれる。
- 労働者を解雇する前に、雇用主は、その個人を雇用主の事業における他のどこかに配置換えできるかどうかをチェックしなければならない。

## 正規の手続き

15人以上の従業員がいる場合、雇用主は地方労働局（*Direzione territoriale del lavoro*）において事前調停手続きを踏まなければならない。

別のケースでは、雇用主は解雇のための懲戒手続きに従わなければならない。

さらに、雇用主は、それぞれの全国団体交渉協約（NCBA）によって定められた解雇通知期間を遵守しなければならない、あるいは、それに代わって、解雇通知に代わる賠償金を支払わなければならない。

# Individual dismissal (5/5)

## Penalties

### **UNLAWFUL DISMISSAL**



Unlawfully dismissed workers have access to different forms of protection under Italian law, depending on the seriousness of the breach of rules, the start date of the employment relationship, and the size of the company.

#### – **Reinstatement**

Reinstatement is possible in a limited number of cases (e.g. dismissal due to discrimination). In such cases, employees are also entitled to a variable amount of damages and the payment of their social security contributions (sometimes there are also fines). As an alternative to reinstatement, the employee can opt to receive a sum equal to 15 monthly salaries, plus damages.

#### – **Indemnity**

In other cases, the employee is only entitled to an indemnity, which can amount to a maximum of 24 monthly salaries in the most serious cases. Considering the numerous forms of protection available, and their complexity, a case-by-case analysis is always necessary.

According to the recent labour law reform - the so-called "Jobs Act" (Legislative Decree no. 23/2015) - all employees hired on open-ended employment contracts after 7 March 2015 are subject to special rules providing "progressive protection" in the event of dismissal. The indemnity granted to an employee for unfair dismissal is not fixed (as explained above) but increases in proportion to length of service.

# 個別的（普通）解雇（5/5）

## 罰則

### 違法解雇



違法に解雇された労働者は、規約違反の重大さ、雇用関係の開始時期ならびに企業規模に応じて、イタリアの法律のもとでさまざまな形態の保護を受けることができる。

#### – 復職

復職は、限られたケース（例、差別による解雇）でのみ可能である。その場合、従業員は損害賠償金や社会保障金を受ける権利がある（時には罰金も発生する）。復職の代わりに、従業員は15ヵ月分に相当する給与と損害賠償金を受け取る方法を選ぶこともできる。

#### – 損害賠償

別のケースでは、従業員は損害賠償金のみを受ける権利があり、最も重大な場合、最大24ヵ月分の給与に相当する額となる。

さまざまな保護の形があることとその複雑さを考慮すると、事例ごとの分析が常に必要であるといえる。

近年の労働法改革、いわゆる“Jobs Act”（政令第23/2015号）により、2015年3月7日以降に無期限契約で雇用されたすべての従業員は、解雇の際に、“プログレッシブプロテクション”と呼ばれる特別な規則の対象となっている。不当に解雇された場合に従業員に支払われる損害賠償金は、固定ではなく（上記参照）、勤続年数の増加に伴い増加する。

# Individual dismissal – Payroll perspective

## Consequences of unfair dismissal - calculation example

### **Termination of the employment relationship, triggering the right to all-inclusive compensation**

→ Middle manager under the NCBA for the Trade Sector

Last gross annual remuneration: €50,000

Minimum indemnity: 12 months → €50,000

Maximum indemnity: 24 months → €100,000

# 個別的（普通）解雇 – ペイロール

## 不当解雇の結果 – 計算例

あらゆる賠償金の権利が行使される雇用関係の終了

→ 商業セクターの全国団体交渉協約（NCBA）のミドルマネージャー

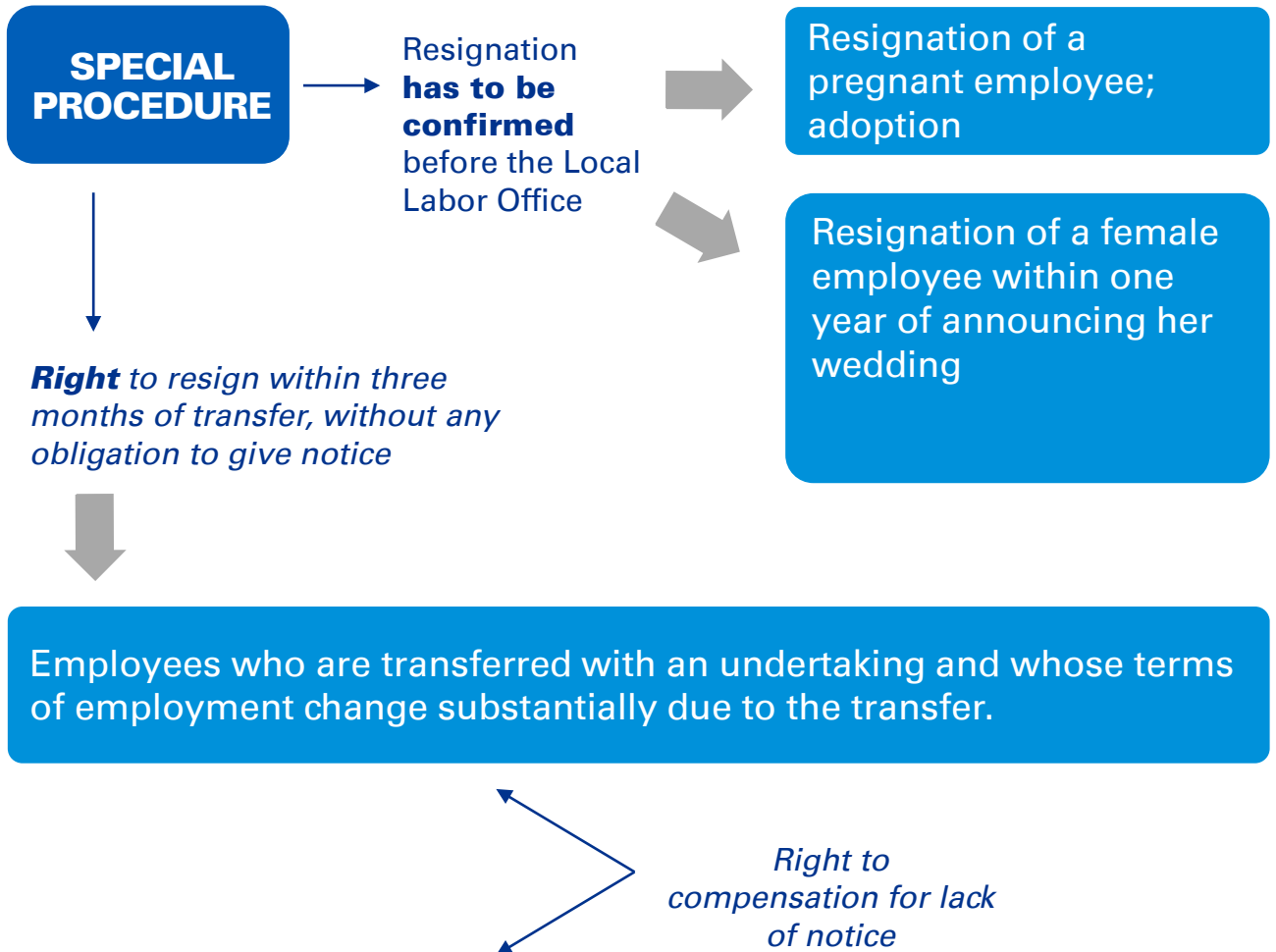
直近の年間報酬総額：€50,000

最低賠償金額：12ヵ月 → €50,000

最高賠償金額：24ヵ月 → €100,000

# Resignation

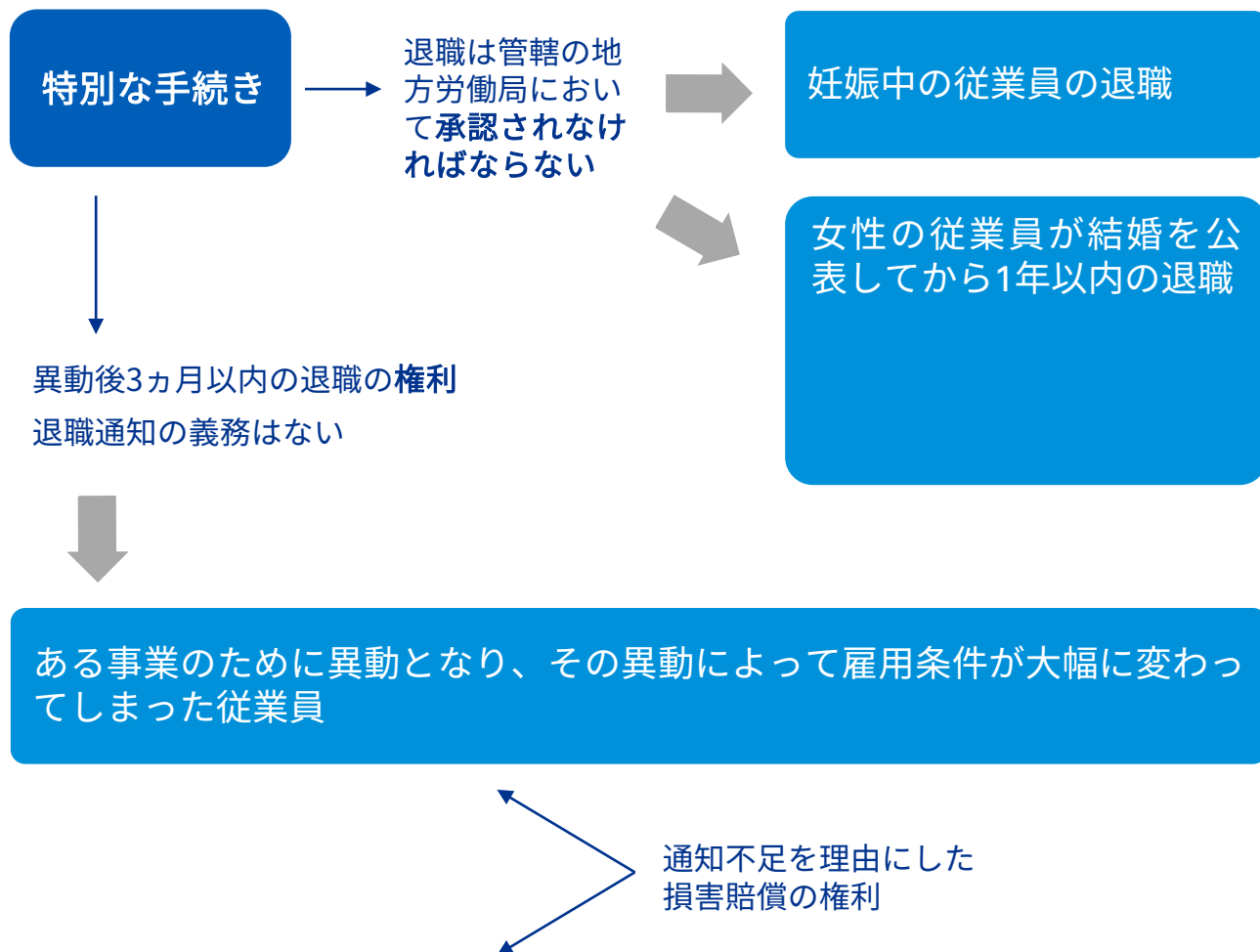
**Ordinary resignation:** an employee's resignation can also end an employment relationship (which officially terminates once the notice period has passed). Employees have to confirm online that they have resigned voluntarily.



**Just cause:** resignation can be for just cause, if an employer commits such serious violations of legal rules or contractual terms that the employment relationship cannot continue, even temporarily.

# 退職

**通常の退職**：従業員の退職によっても雇用関係は終了する（この場合、退職通知期間が終わるときに雇用関係は正式に終了する）。従業員は、自ら退職した旨をオンラインで確認しなければならない。



**正当な事由**：雇用主が法的規則もしくは契約条件の重大な違反を犯し、一時的であっても雇用関係を継続することができない場合、退職は、正当な事由になる可能性がある。



# Collective dismissal (1/2)

- Collective dismissal: this happens when, as part of a business reorganization, more than five workers are dismissed over a period of 120 days within one or more production units in the same country.
- There must be a special consultation procedure with the union representatives when more than 15 workers are to be made redundant.

## Employer's obligations



The employer has to write to the national trade unions and their local representatives to inform them of the reasons for the redundancies, the jobs to be eliminated, the time scale of the dismissals, and any possible measures to be put in place to minimize the social impact of the job cuts.

## Trade union negotiations



The onus is on the trade unions to start negotiations. During the 45-day negotiation window, the employer cannot cut the workforce. Once this period has expired, the employer can give the employees notice, whether or not any agreement has been reached with the unions.

Any collective agreements reached during the consultation process may set different criteria from the statutory ones (i.e. organizational requirements, length of service, family responsibilities) for the selection of the workers to be made redundant.

# 集团的（整理）解雇（1/2）

- “集团的解雇”：事業再編の一環として、同じ企業において1もしくはそれ以上の生産部門内で120日の間に5人以上の労働者が解雇される場合に生じる。
- 15人以上の労働者が整理解雇される場合は、労働組合の代表者との特別な協議手続きが必要となる。

## 雇用主の義務



雇用主は、全国労働組合とその地方の代表者に整理解雇の理由、撤退する事業、解雇の時期、解雇による社会的影響を最小限にするために取り得る措置について書面にて報告しなければならない。

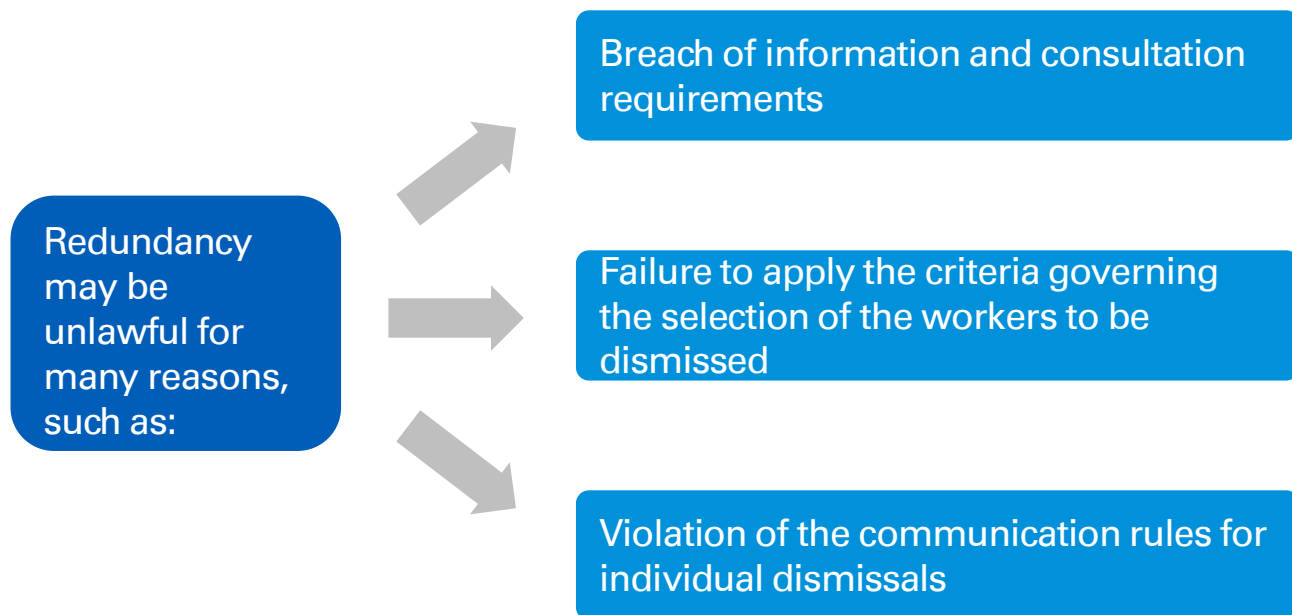
## 労働組合の交渉



交渉を開始する義務は労働組合にある。45日間の交渉期間中、雇用主は労働者を解雇することはできない。この期間が終了すれば、雇用主は、労働組合と何らかの合意に達したかどうかについて従業員に通知することができる。

交渉過程で合意に達した団体協約は、解雇対象となる労働者の選択に関して法定基準（すなわち、組織要件、勤続年数、扶養義務など）とは異なる基準を設定することがある。

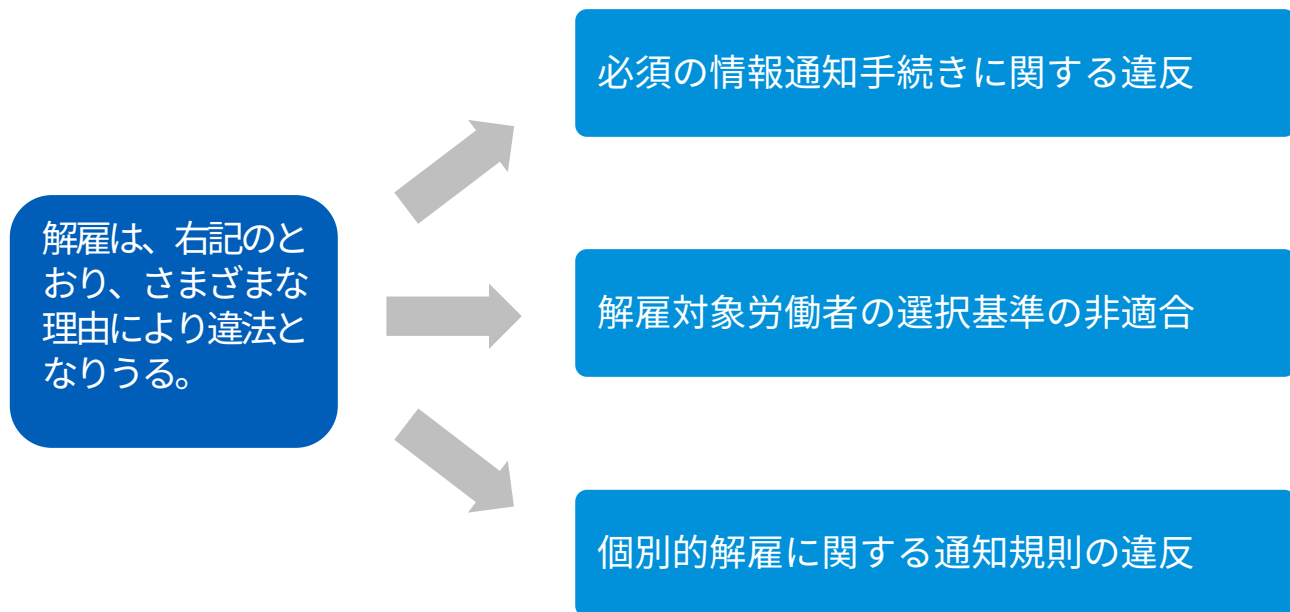
# Collective dismissal (2/2)



The sanctions for unlawful collective dismissal have been amended by the latest labor system reforms; sanctions now differ depending on the date of hire (before or after 7 March 2015).

According to the type of violation, the sanctions for unlawful redundancy may consist in reinstatement of the employee or a variable financial compensation based on the employee's monthly pay.

# 集团的（整理）解雇（2/2）



違法の集团的解雇に対する罰則は、近年の労働制度改革によって改正された。罰則は、現在、雇用開始日が2015年3月7日の前か後かによって異なる。

違反の種類によって、違法な解雇の罰則は、従業員の復職もしくは従業員の月額報酬に基づいた多額の金銭的損害賠償となる。



# New administrative requirements for expatriates



# 海外駐在者に 関する新たな 管理要件

# Transnational secondment (1/2)

In order to provide services, a business based in an EU Member State can post one or more employees to another business in Italy (even part of the same group or another production unit).

Authenticity of posting: the law requires the posting to be authentic. Authenticity depends on all the details of each case.

  
*Posting cannot involve mere management or administrative services*

  
*Posting considerations*

- The nature and content of the work, the responsibilities involved, and the remuneration
- The circumstances in which the employee usually works
- The length of time for which the employee works in Italy
- The date on which the secondment starts
- The circumstances in which the employee has resumed, or is expected to resume, work in the original Member State
- Any allowances or reimbursements for travel, meals and accommodation, etc.
- Any applicable social insurance certificate
- Anything else which might be relevant.

- Actual place where the undertaking has its registered office
- Place of business registration
- Places where the employee is recruited and posted
- The legal jurisdiction which applies to contracts concluded by the undertaking with its clients and employees
- The place where the undertaking pursues its economic activity and where its administration is effectively based
- Anything else which might be relevant.

- Any worker who is NOT considered to be on secondment is considered to be still in the service of the original employer.
- Penalty for incorrect classification: €50 per day per worker and, in any case, no less than €5,000 and no more than €50,000.

# イタリアへの出向 (1/2)

サービスを提供するために、EU加盟国に拠点のある企業は、1人以上の従業員をイタリアの別の企業（同じグループ企業や別の生産部門の場合もある）に出向させることができる。

出向の真正性：法律では、出向に偽りが無いことを求めている。事実と一致しているかどうかは、それぞれのケースの詳細によって確認される。

出向には、単なる経営または管理サービスは含まれない

## 出向に関する考慮事項

- 職務の性質と内容、関連する責任ならびに報酬
- 従業員が通常働く環境
- イタリアでの赴任期間
- 出向の開始時期
- 従業員が出向元のEU加盟国に戻った際の復職の条件
- 旅行、食事、住宅などに関する手当や払戻し
- 適用される社会保障
- その他の関連事項

- 登録事業所がある実際の場所
- 事業が登録された場所
- 従業員が雇用／配置される場所
- 顧客と従業員との事業によって締結された契約に適用される法的管轄圏
- 事業が経済的活動を行いその管理業務が実際に行われている場所
- その他の関連場所

- 出向者とみなされない労働者は、出向元の雇用主の事業に携わっているとみなされる。
- 誤った分類に対する罰則：労働者1人当たり1日€50、いずれの場合も最低€5,000以上€50,000以下。



# Transnational secondment (2/2)

Terms of employment: these must be the same as those of the employees who normally work in the host company (e.g. rules on minimum pay).

Information available on the Ministry of Labor's website.



- Terms and conditions of employment for employees seconded to Italy.
- Collective agreement conditions applicable to employees seconded to Italy (minimum salary and related elements, payment calculation method, criteria for classification of personnel).
- Complaints procedure, also in the area of health and safety in the workplace, applicable to employees on secondment.
- Points of contact for employees and companies, where they may obtain information about their rights and obligations under national law.

Employer's obligations: companies that second employees to Italy have to send the following information to the Minister of Labor and Social Policies at least 24 hours before the start of the secondment.



- Number of seconded workers and their general details
- Start date, duration and end date
- Place where the person will work
- Type of services
- Designated contact person domiciled in Italy.

Data and information: during the secondment and for two years afterwards, the seconding company must keep copies of the work contract, payment schedules, daily work schedules, proof of payment/remuneration, and social security paperwork.

Breaches of this rule trigger penalties.

# イタリアへの出向（2/2）

雇用条件：出向先で通常働く従業員と同じでなければならない（例、最低賃金に関する条件など）。

労働省のウェブサイトに掲載されている情報



- イタリアに出向した従業員の雇用条件
- イタリアに出向した従業員に適用される団体協約の条件（最低賃金および関連要素、支払いの計算方法、人事分類基準など）
- 出向者に適用される職場における健康と安全に関する苦情処理手続き
- 法律に基づく権利と義務について情報を得ることができる従業員と企業の連絡窓口

雇用主の義務：イタリアに従業員を出向させる企業は、その出向が開始される少なくとも24時間前までに以下の情報を労働社会政策省に通知しなければならない。



- 出向者の数とその詳細情報
- 開始日、期間、終了日
- 出向者の勤務地
- 業務の種類
- イタリア居住者である指定連絡先

データと情報：出向期間中とその後2年間は、出向元企業は、雇用契約、支払いスケジュール、毎日の業務スケジュール、支払い／報酬証明書ならびに社会保障に関する書類の写しを保管しなければならない。

この規約に違反した場合は罰則が発生する。



# Outsourcing, consultancy and agency agreements



# アウトソーシング、 コンサルタント、 エージェント契約

# Self-employment

Self-employed or autonomous workers are individuals who work without being dependent in any way on their principals.

A self-employment agreement is typically used by members of the professions but also - for example - by artisans and entrepreneurs.

By law, members of certain professions (e.g. lawyers, architects, notaries) have to be enrolled in a special register called an *albo*. This ensures that they possess the necessary professional skills.

Self-employed workers must apply for a VAT number, which has to appear on their invoices.

Self-employment relationships are not governed by NCBA's and are more flexible than certain other employment arrangements. Lower tax, social security and termination costs are additional advantages for the principal. However, if it emerges (and is proven) that the worker is a de facto employee of the principal, the individual's contract will be converted into a standard open-ended contract.

# 自営業者

自営業者または自立的労働者とは、依頼人に何ら依存せずに働く個人である。

自営業者の契約は、通常、専門家のみならず、職人や起業家などによっても使用される。

法律により、特定の専門家（例：弁護士、建築家、公証人など）は、*albo*と呼ばれる特別な登録簿に登録されなければならない。これは、彼らに必要な専門的技術があることを保証する役割がある。

自営業者は、請求書に記載するVAT番号を取得しなければならない。

自営業者の契約は全国団体交渉協約によって規制されず、他の雇用契約よりも柔軟である。税金、社会保障および解雇に係る費用を低くおさえることができるのは依頼人のさらなるメリットとなる。しかしながら、労働者が依頼人の事実上の従業員であることが判明した場合（証明された場合）、その個人の契約は標準の無期限雇用契約に切り替わる。

# The new statute for self-employed workers

Law no. 81/2017, which entered into force on 14 June 2017, introduces a new statute for self-employed workers (the "Jobs Act for Self-employed Workers"). Some of its key provisions are summarized below.

## Unfair clauses

Self-employed workers are entitled to claim damages in the event of unfair clauses allowing the employer to:

- (i) withdraw without giving an appropriate notice period
- (ii) alter the terms and conditions of the agreement
- (iii) pay them more than 60 days after the invoice date.

## Intellectual property

Self-employed workers are given the same protection provided to employees under the Italian Civil Code and the Intellectual Property Code.

## Unemployment protection

From 1 July 2017, self-employed workers are covered by unemployment insurance (called 'DIS-COLL').

## Maternity and parental leave

Self-employed workers are given the same maternity and parental leave as that granted to employees under Legislative Decree no. 151/2001.

## Tax benefits

Some new tax benefits have been introduced for training and accommodation expenses incurred by self-employed workers.

# 自営業者に関する新しい規則

2017年6月14日に発効した法律第81/2017号は、自営業者のための新しい規則（いわゆる「自営業者のための労働市場改革」）を導入している。重要な規定は以下のとおりである。

## 「不公平な」条項

自営業者は、依頼人に以下のことを認める不公平な条項がある場合には、損害賠償を請求する権利が認められる。

- 1) 適切な通知期間なしの契約打ち切り
- 2) 契約内容や条件の変更
- 3) 請求日から60日以上経過した時点での支払い

## 知的財産権

自営業者には、民法および知的財産法に基づき従業員に付与されている範囲と同等の補償が与えられる。

## 失業補償

2017年7月1日以降、自営業者は失業保険（"DIS-COLL"）の対象となる。

## 産前産後休暇および育児休暇

自営業者には、政令第151/2001号に基づき従業員に付与されている産前産後休暇および育児休暇が与えられる。

## 優遇税制

自営業者において生じる研修や住宅に係る費用について、新たな税制優遇措置が導入されている。



# Coordinated and continuous collaboration (co.co.co.)

A coordinated and continuous collaboration arrangement (called a co.co.co.) is a special type of relationship in which a self-employed worker coordinates with a principal to provide services but is not the principal's employee.

The self-employed worker has to do the work personally, in coordination with the business needs of the principal.

This kind of relationship is more flexible than an open-ended employment contract because it is not governed by any NCBA and involves lower tax and social security costs.

However, coordination by the principal must not result in de facto control over the worker; otherwise the collaboration arrangement may be lawfully converted into a standard employment relationship, in accordance with article 2 of Legislative Decree no. 81/2015.

Under article 2, no conversion is possible if the worker

is enrolled in a professional register.

provides services to a registered sports association.

is a member of any of the company's boards.

# 協調的かつ継続的なコラボレーション

協調的かつ継続的なコラボレーション協定（いわゆる”co.co.co.”）は、自営業者がサービスを提供するために依頼人と協調しながらも依頼人の従業員ではない特別な形態の関係である。

自営業者は依頼人の事業上のニーズに合わせて、個人的に仕事をしなければならない。

この関係は、いずれの全国団体交渉協約（NCBA）によっても規制されず、税金および社会保険料が低いこともあり、無期限雇用契約に比べてより柔軟であるといえる。

しかしながら、依頼人による調整が労働者に対する事実上の管理をもたらしてはならない。事実上の管理とみなされた場合、このコラボレーション協定は政令第81/2015第2条によって、合法的に、標準の雇用関係に切り替わることになる。

第2条 以下の場合、  
契約関係の切替えは不可能

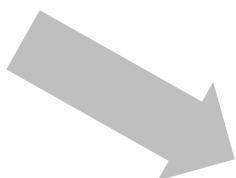
労働者が専門職の  
登録簿に登録され  
ている場合

労働者が登録され  
ているスポーツ団  
体へサービスを提供  
している場合

労働者が企業の取  
締役会のメンバー  
である場合

# Coordinated and continuous collaboration (*co.co.co.*) – Payroll perspective: contribution rates

Each year, INPS fixes the contribution rates for *co.co.co.* workers. The rates vary according to the situation of the worker.



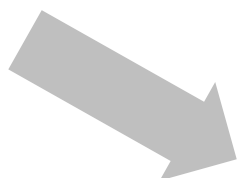
Co.co.co workers not registered with a national insurance scheme → 33.23% (one-third charged to the co.co.co worker and two-thirds charged to the principal).



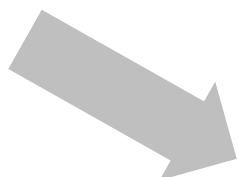
Co.co.co workers registered with a national insurance scheme or already receiving a pension → 24% (one-third charged to the co.co.co worker and two-thirds charged to the principal).

# 協調的かつ継続的なコラボレーション - ペイロール：保険料率

INPSは、毎年、*co.co.co*労働者の保険料率を定めており、その料率は、労働者の特定の状況に基づいて異なる。



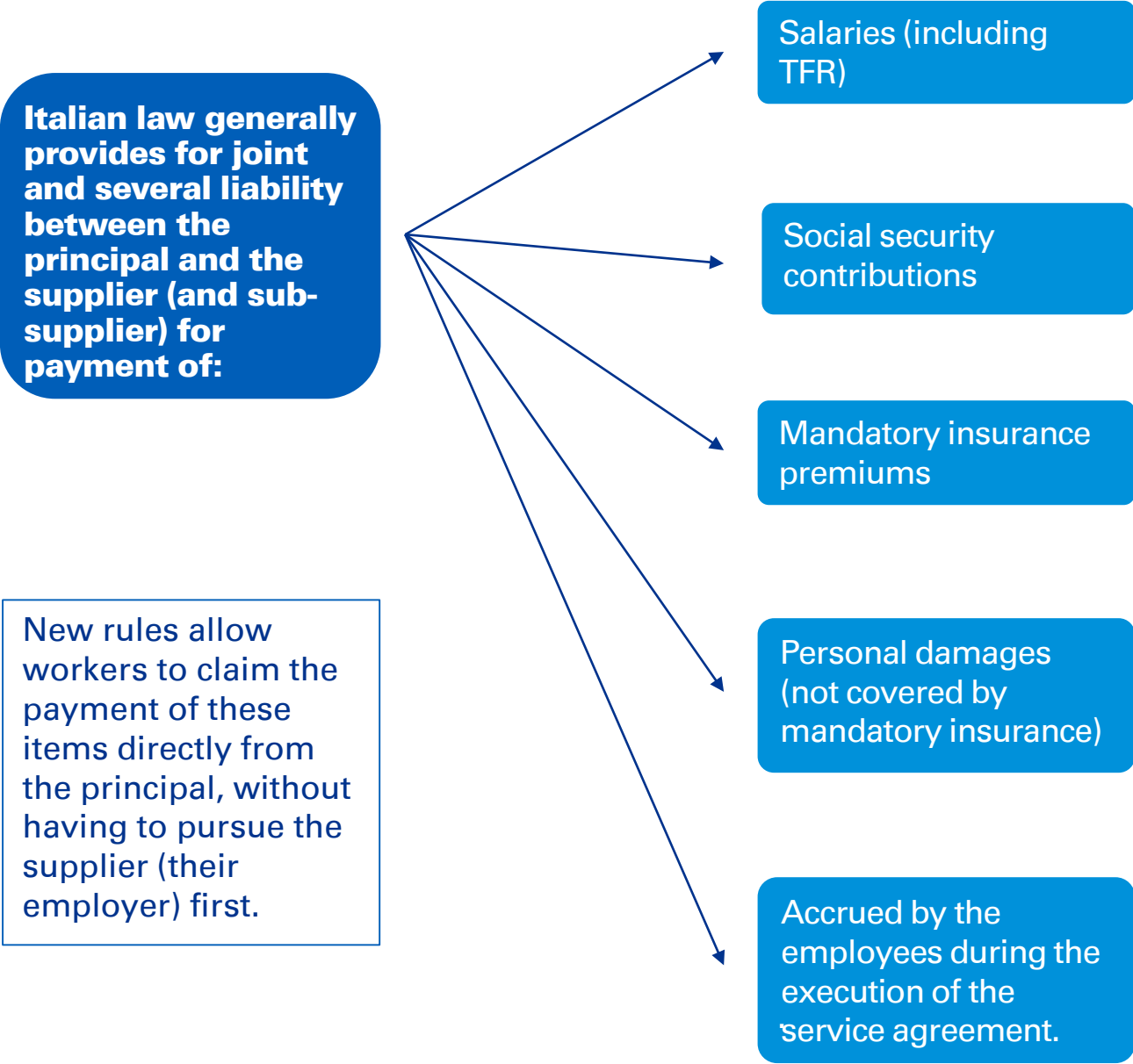
国民保険制度に加入していない*co.co.co*労働者 → 33.23% (*co.co.co*労働者負担1/3、依頼人負担2/3)



国民保険制度に加入しているまたは既に年金を受給している*co.co.co*労働者 → 24% (*co.co.co*労働者負担1/3、依頼人負担2/3)

# Service agreements

**General:** the main labor implication of service agreements is joint liability for the employee's remuneration and social security contributions.



# 請負契約

**通則**：請負契約の労務的な意味合いは、労働者の給与および社会保障拠出金に対する連帯責任である。

イタリアの法律によれば、依頼人とサービス供給者（および下請供給者）の間には、右記の支払いについて、一般的に連帯責任があるとされている。

新しい規則により、労働者はサービス供給者（直接の雇用主）に対してではなく、請負発注者である依頼人に対してこれらの支払いを直接請求することができる。

給与（TFRを含む）

社会保障拠出金

強制加入に係る保険料

人身傷害（強制保険によって補償されないもの）

契約締結中に請負労働者に関して生じた支払い

# Agency agreement

An agency agreement is a special type of self-employment relationship, between an agent and a principal. The agent is a natural or legal person, engaged to win new business by signing commercial agreements with new customers.

## Legal requirements for a valid agency agreement

- Restriction of the agent's activity to a certain geographical area.
- Agent's duty to search continuously for new customers and deals.
- Operational and organizational autonomy of the agent in searching for new customers and promoting new deals.
- Agent's right to receive a financial reward based on the nature and size of the deal.

An agency agreement can be open-ended or fixed-term.

Rather than an employment agreement, an agency agreement between agent and principal is a commercial agreement.

A special collective agreement, called an *AEC*, governs the general terms and conditions of agency agreements, such as indemnities, termination, and non-compete clauses.

# エージェント契約

エージェント契約は、エージェントと依頼人の間の特別な形態の自営契約である。

エージェントは新しい顧客と商業契約を結ぶことによって新たな事業の獲得に従事する自然人または法人である。

## 有効なエージェント契約に必要な法的要件

- エージェントが活動できる特定の地理的エリアの制限
- 新規顧客と取引を継続的に探るエージェントとしての義務
- 新規顧客を求め新たな取引を進めるためのエージェントの運営上かつ組織上の自主性
- エージェントが取引の性質と規模に基づいて経済的報酬を受け取る権利

エージェント契約は無期限または期限付きである。

エージェントと依頼人の間のエージェント契約は、雇用契約ではなく、商業契約である。

AECと呼ばれる特別な団体協約に、補償、契約の終了、競業避止義務などのエージェント契約の一般的な条件が定められている。



# Agency agreement - Payroll

**ENASARCO:** the social security institution for commercial representatives and sales agents.

Contributions: calculated on all amounts due to the agent.

Registration: by law, the principal must register the agent with ENASARCO.

**Individual agents or partnerships:** pension fund

→ ENASARCO sets minimum contributions as well as various commission brackets

→ Contributions rate for 2017: 15.55%, to be divided equally between the principal and the agent.

**Joint-stock companies (SpAs) or limited liability companies (Srls):** assistance fund

→ The rate depends on the amount of annual commission

→ The contribution rates for 2017 are shown in the table below.

Annual commission		2017
Up to €13 million	Principal	3%
	Agent	1%
	Total contribution	4%
> €13 million - €20 million	Principal	1.50%
	Agent	0.50%
	Total contribution	2%
> €20 million - €26 million	Principal	0.75%
	Agent	0.25%
	Total contribution	1%
> €26 million	Principal	0.30%
	Agent	0.20%
	Total contribution	0.50%

# エージェント契約 – ペイロール

**ENASARCO**：商業上の代表者と販売エージェントのための社会保障協会

保険料：エージェントに支払われるべき総額によって計算される

登録：法律では、依頼人がエージェントをENARSCOに登録する義務がある。

個人エージェントまたはパートナーシップ：年金基金

→ ENASARCOは、保険料の最低拠出額とさまざまな手数料の階層を設定している

→ 2017年の保険料率：15.55% この率は依頼人とエージェントの間で均等に配分される

株式会社（SpA）または有限会社（Srl）：補助基金

→ 保険料率は年間手数料の総額によって決まる

→ 2017年の保険料率は下表のとおりである

年間手数料		2017
€1,300万以下	依頼人	3%
	エージェント	1%
	総保険料	4%
€1,300万超€2,000万以下	依頼人	1.50%
	エージェント	0.50%
	総保険料	2%
€2,000万超€2,600万以下	依頼人	0.75%
	エージェント	0.25%
	総保険料	1%
€2,600万超	依頼人	0.30%
	エージェント	0.20%
	総保険料	0.50%

# Agency contract termination – Payroll

Agency contract termination is governed by article 1751 of the Italian Civil Code and the AEC for Agents of the Trade Sector. If an agency contract is terminated, the agent is entitled to receive:

**Retirement fund (FIRR)** → contributions paid by the principal to ENASARCO in relation to commissions paid to agents.

Agents and representatives working for a single company	Agents and representatives working for several companies
4% on commissions of up to €12,400 per annum	4% on commissions of up to €6,200 per annum
2% on the portion of commissions ranging from €12,400.01 to €18,600 per annum	2% on the portion of commissions ranging from €6,200.01 to €9,300.00 per annum
1% on the portion of commissions over and above €18,600.01 per annum	1% on the portion of commissions over and above €9,300.01 per annum

**Indemnity for increased goodwill (FISC)** → paid by the principal on certain conditions and calculated on the total amounts due to an agent under the agency relationship.

Rate	Length of service
3%	From the 1 <sup>st</sup> to the 3 <sup>rd</sup> year
3.5%	From the 4 <sup>th</sup> to the 6 <sup>th</sup> year
4%	From the 7 <sup>th</sup> year

**Additional goodwill indemnity** → merit-based indemnity paid by the principal in certain circumstances (e.g. if, and to the extent that, the agent or representative has brought the principal new customers, or has increased the volume of business with existing customers, and the principal still gains considerable advantages from the business with these customers).

# エージェント契約の終了－ペイロール

エージェント契約の終了は、イタリア民法第1751条および商業セクターのエージェントのためのAECに準拠する。エージェント契約が終了した場合、エージェントは以下を受け取る権利がある。

**退職基金（FIRR）** → エージェントに支払われた手数料に関連して依頼人がENARSCOに支払った保険料

一つの企業のために働くエージェントと代表者		複数の企業のために働くエージェントと代表者	
年間手数料€12,400以下	4%	年間手数料€6,200以下	4%
年間手数料€12,400超€18,600以下	2%	年間手数料€6,200超€9,300以下	2%
年間手数料€18,600超	1%	年間手数料€9,300超	1%

**のれんの増加に対する補償金（FISC）** → 一定の条件のもと依頼人によって支払われ、エージェント関係においてエージェントに対して支払われるべき総額に基づいて計算される

率	サービス期間
3%	1年から3年まで
3.5%	4年から6年まで
4%	7年から

**追加的なのれんの補償** → 特定の状況において依頼人によって支払われる業績主義による補償金（例．エージェントまたは代表者が依頼人に対して新規顧客を提供したり、既存の顧客とのビジネスを拡大したり、依頼人がその顧客たちとのビジネスからなおも相当なメリットを享受している場合など）



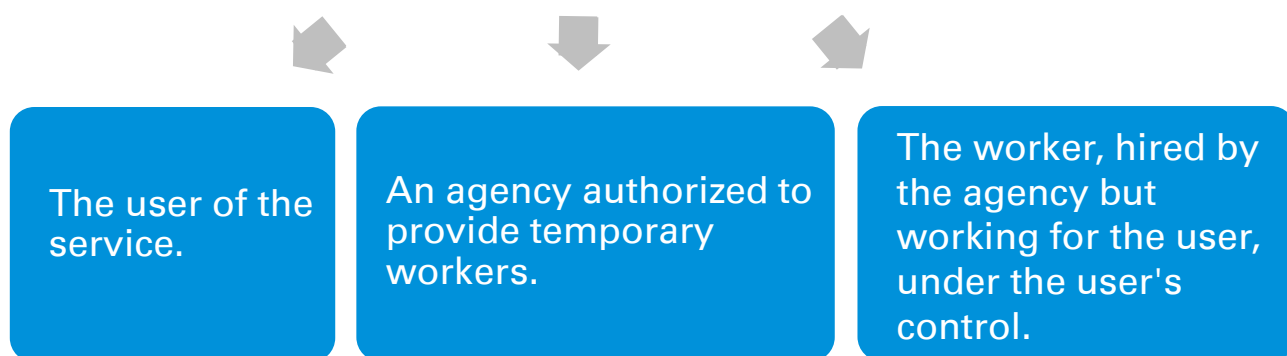
# Other types of employment agreements



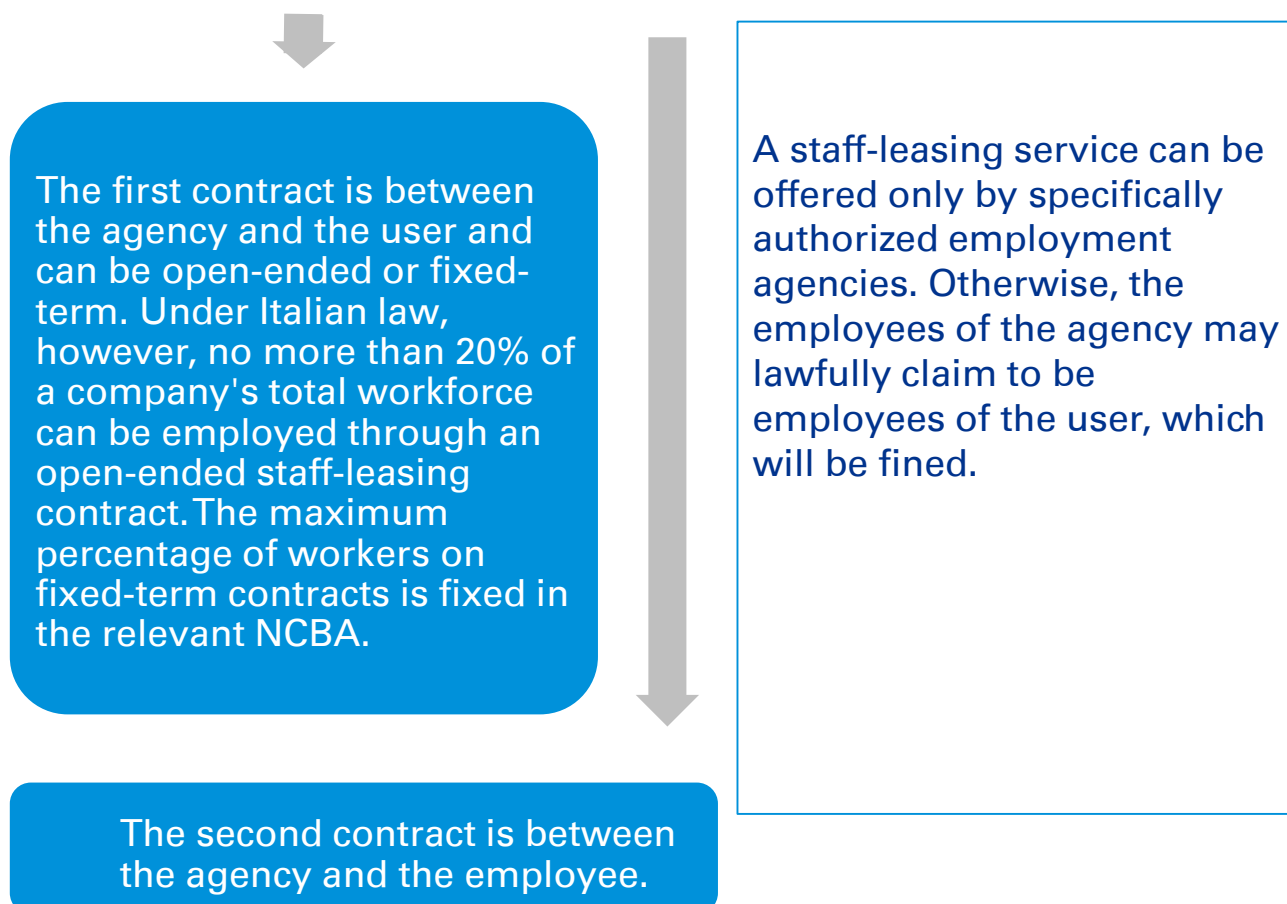
# その他の 雇用契約形態

# Temporary work contract (staff-leasing)

Temporary work contracts (staff-leasing) allow employers to use the services of workers without establishing direct employment relationships with them. Different parties are involved in this arrangement.

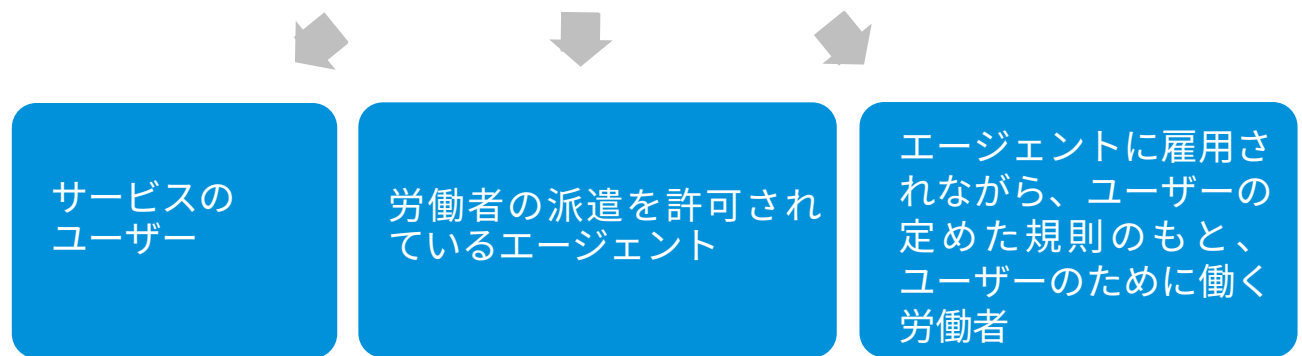


Two contracts govern this arrangement



# 派遣雇用契約（スタッフリース）

派遣雇用契約（スタッフリース）は、雇用主が労働者と直接雇用関係を結ぶことなく労働者のサービスを利用できる契約形態である。この契約には、さまざまな関係者が存在する。



この形態は2つの契約から成り立っている。

第一の契約は、エージェント（派遣元）とユーザー（派遣先）との間で、無期限または期限付きで締結される。一方で、イタリアの法律の下では、一企業の全従業員の20%を超えて無期限派遣契約に基づく労働者を雇用することはできないこととされている。なお、期限付き雇用契約による労働者の最大割合は、それぞれの全国団体交渉協約（NCBA）に定められている。

派遣（スタッフリース）サービスは、特別に許可を受けた人材派遣エージェントを通じてのみ提供される。

そうでなければ、エージェントの従業員はユーザーの従業員であると合法的に訴える可能性もあり、罰金が科されることになる。

第二の契約は、エージェント（派遣元）従業員との間の契約である。



# Occasional work

Occasional work means work performed over the **calendar year** and generating an annual remuneration of no more than **€5,000**.

The Italian Government recently approved Law no. 96/2017, which provides a new framework for occasional work. The new law affects:

## Administrative procedures

- Both the employer and the occasional worker must enroll with INPS (Italian Social Security Institute) through its website, indicating their personal details and the terms and conditions of employment (remuneration, working hours, place of work, etc.).
- The employer must notify INPS one hour before each occasional job starts, and the occasional worker must also be notified. This notification is also required when jobs are cancelled.

## Remuneration

- The annual remuneration cap is €5,000; however, occasional workers cannot earn more than €2,500 per year if they work for just one employer.
- Each employer cannot pay more than €5,000 for occasional work.
- The basic hourly wage is €9. If an individual works four hours in one day, the remuneration must be at least €36.
- On the 15th of the month following that of the job/s, occasional workers are paid directly by INPS, which uses the amounts credited to INPS by the employer. The remuneration is tax-free.

## Limits

Occasional work cannot be used by employers:

- that have more than five employees on open-ended contracts
- operating in the agricultural sector (except for specific categories of workers, e.g. retirees, students)
- operating in the construction and other similar sectors
- for the execution of service contracts
- for occasional workers that they already employ, or have employed within the last six months, as employees or as consultants.

## Sanctions

- In the event of violation of (i) the administrative procedures on mandatory communications to INPS and/or (ii) the above limits, the employer will have to pay a fine ranging from €500 to €2,500 for each day of irregular occasional work.
- If the occasional worker exceeds the limits on hours and remuneration (i.e. 280 hours per year, €2,500), the occasional work arrangement will automatically be reclassified as an open-ended employment relationship.

# 臨時雇用

臨時雇用とは、**暦年内**に行われた労働で、報酬が年間**€5,000**を超えない労働をいう。

イタリア政府は2017年6月に労働法を改正し（法律第96/2017号）、臨時雇用の枠組みを定義している。

## 行政手続き

- 雇用主と臨時雇用労働者は、INPS（イタリア社会保障協会）のウェブサイトには個人情報と雇用条件（報酬、労働時間、勤務地など）を登録しなければならない。
- 臨時労働が始まる1時間前までに、雇用主はINPSに通知しなければならず、臨時雇用労働者にも通知しなければならない。この通知は、仕事中止となった場合も必要とされる。

## 報酬

- 年間報酬の限度額は€5,000である。しかしながら、臨時雇用労働者が単一の雇用主のもとで働く場合は年間€2,500を超える収入を得ることはできない。
- 各雇用主は、臨時雇用に対して€5,000以上を支払うことはできない。
- 基本給は時給€9である。たとえば1日に4時間働く場合、報酬は少なくとも€36でなければならない。
- 報酬は、雇用主によってINPSに拠出された金額を利用して、最後の就業の翌月15日にINPSによって臨時雇用労働者に直接支払われる。この報酬は非課税である。

## 制限

- 以下に該当する場合、雇用主は、臨時雇用の制度を使用することはできない。
- 無期限の契約に基づき5人以上の従業員を雇用している場合
  - 農業を営んでいる（退職者および学生など、特定の労働者の範囲を除く）場合
  - 建設業（類似業種を含む）を営んでいる場合
  - 請負契約方式の実行を目的として
  - 直近6ヵ月以内に従業員またはコンサルタントとして既に雇用している、または雇用したことがある臨時雇用労働者の雇用を目的として

## 罰則

- INPSに対して必ず行うべき行政手続きを怠った場合と上記の制限に違反した場合の両方またはいずれか一方に該当する場合、雇用主は臨時雇用労働に対して1日当たり€500から€2,500の罰金を支払う。
- 臨時雇用労働者が労働時間と報酬の制限（年間280時間、€2,500）を超えた場合、臨時雇用契約は自動的に無期限の雇用関係に切り替わる。



# Recent updates



# 最新アップデート

# Law no. 49/2017 - Joint liability in service agreements

On 23 April 2017, the Italian Government approved Law no. 49/2017 on joint liability in service agreements for employee remuneration and social security contributions (article 29 of Legislative Decree no. 276/2003).

There is generally joint and several liability between a principal and a supplier (and sub-supplier) for the payment of:

- salaries (including the end-of-service allowance - TFR)
- social security contributions
- mandatory insurance premiums
- personal damages (not covered by mandatory insurance)

accrued by employees during the execution of a service agreement.



The new rules allow workers to claim these items **directly from the principal**, without having to demonstrate that they have unsuccessfully claimed them from the supplier (i.e. their direct employer).

However, local bargaining agreements may introduce provisions excluding this joint liability.

# 法律第49/2017号

## - 請負契約における連帯責任

2017年4月23日、イタリア政府は請負契約における従業員報酬および社会保障拠出金（政令第276/2003号第29条）に係る連帯責任に関する法律第49/2017号を可決承認した。

請負発注者である依頼人と請負業者であるサービス供給者（および下請供給者）の間には、契約締結中に請負労働者に関して生じた以下の支払について、一般的には連帯責任があるとされている。

- 給与（サービス終了時の手当でTFRを含む）
- 社会保障拠出金
- 強制加入に係る保険料
- 人身傷害（強制保険によって補償されないもの）



新たに成立した本法の規定により、請負労働者は、請負業者であるサービス供給者（すなわち、直接の雇用主）に対して予め行動を起こしたことを証明することなく、供給者に業務を委託した請負発注者である依頼人に対して上記の項目を直接請求することが認められる。

一方、地方労働協約は、この連帯責任を除く条項を導入する可能性があるため留意が必要である。



# NCBA FOR THE TRADE SECTOR

## Brief overview



# 商業セクターの 団体交渉協約

## 要旨



# NCBA for the Trade Sector

The NCBA for the Trade Sector applies to employees of companies in the tertiary sector, i.e. companies which import and export goods without transforming them, or supply other enterprises with services that are essentially of a commercial nature.



The NCBA for the Trade Sector was signed on 30 March 2015 and is binding from 1 April 2015 until 31 July 2018.

NCBA for the Trade Sector				
Trade union signatories	Employer association	Date of signing	Binding from	Expiry date
<ul style="list-style-type: none"><li>– Filcams-Cgil</li><li>– Fisascat-Cisl</li><li>– Uiltucs-Uil</li></ul>	Confcommercio	30 March 2015	1 April 2015	31 July 2018

SCOPE OF APPLICATION		
<p>This NCBA is applied by companies operating in many different business sectors, such as the production, distribution and trading of:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– food (e.g. supermarkets, wholesalers)</li><li>– flowers and plants</li><li>– industrial and consumer products (e.g. textiles, steel, coal, wood, household articles).</li></ul>	<p>It is also used for people and/or companies involved in distribution and trading, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– import/export companies</li><li>– agents</li><li>– sales representatives</li><li>– commercial intermediaries.</li></ul>	<p>It is applied by companies which provide services to:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– other companies</li><li>– organizations</li><li>– people.</li></ul>

# 商業セクターの全国団体交渉協約

商業セクターの全国団体交渉協約（NCBA）は、第3次産業の企業の従業員に適用される。  
第3次産業の企業には、商品を形を変えずに輸出入する企業や商業サービスを他の企業に提供する企業などが含まれる。



商業セクターのNCBAは2015年3月30日に署名されており、2015年4月1日から2018年7月31日まで有効である。

商業セクターのNCBA				
労働組合の署名者	従業員組合	署名日	効力発生日	効力失効日
<ul style="list-style-type: none"><li>- Filcams-Cgil</li><li>- Fisascat-Cisl</li><li>- Uiltucs-Uil</li></ul>	Confcommercio (商業連盟)	2015年3月30日	2015年4月1日	2018年7月31日

適用範囲		
このNCBAは、生産、販売、通商などさまざまなセクターで事業を展開している企業に適用される。 <ul style="list-style-type: none"><li>- 食品（例．スーパーマーケット、卸売業者など）</li><li>- 生花および植物</li><li>- 工業製品や消費者製品（例．織物、鉄鋼、石炭、木材、家庭用製品など）</li></ul>	以下のような販売および通商に関わる人と企業の両方またはいずれか一方に適用される <ul style="list-style-type: none"><li>- 輸入／輸出企業</li><li>- エージェント</li><li>- 営業担当者</li><li>- 商業仲介業者</li></ul>	以下に対してサービスを提供する企業に適用される。 <ul style="list-style-type: none"><li>- 他の企業</li><li>- 組織</li><li>- 人</li></ul>

# Overview (1/2)

## NCBA for the Trade Sector (1/2)

### Main contractual provisions

#### Engagement

The engagement must be proved by a **written contract** specifying the worker's: level, duties, probationary period, hiring date, remuneration and workplace. It must also include a reference to the relevant NCBA.

#### Standard working hours

The standard working week is **40 hours**. It is possible to establish a part-time employment relationship, with a salary proportionate to the actual hours of work.

#### Annual leave

- The employee is entitled to **22 days** of annual leave (at least 15 of which must be taken in the year in which they accrue).

#### Probationary period

- Middle managers + 1<sup>st</sup> level **6 months**
- 2<sup>nd</sup>, 3<sup>rd</sup>, 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> level **60 days**
- 6<sup>th</sup> and 7<sup>th</sup> level **45 days**

#### Maternity leave

- A woman can take maternity leave for:
- two months before the date of birth
  - three months after the date of birth
  - a further period of six months.

#### Sickness

Employees can keep their jobs for 180 days (extendible by another 120 days).

After this protection period, a sick employee may be dismissed.

#### Termination of employment

A **notice** period must be given, based on length of service

Level	Dismissal	Resignation
Up to 5 years		
Middle managers and 1st level	60 calendar days	45 calendar days
2nd and 3rd level	30 calendar days	20 calendar days
4th and 5th level	20 calendar days	15 calendar days
6th and 7th level	15 calendar days	10 calendar days
Over 5 years and up to 10 years		
Middle managers and 1st level	90 calendar days	60 calendar days
2nd and 3rd level	45 calendar days	30 calendar days
4th and 5th level	30 calendar days	20 calendar days
6th and 7th level	20 calendar days	15 calendar days
Over 10 years		
Middle managers and 1st level	120 calendar days	90 calendar days
2nd and 3rd level	60 calendar days	45 calendar days
4th and 5th level	45 calendar days	30 calendar days
6th and 7th level	20 calendar days	15 calendar days

# 要旨 (1/2)

## 商業セクターに関する全国団体交渉協約 (1/2) 主要な契約上の規定

### 契約

契約は、労働者のレベル、職責、試用期間、雇用開始日、報酬および勤務地などを規定した書面によって行われなければならない。また、関連する全国団体交渉協約についても言及しなければならない。

### 標準労働時間

週当たりの標準労働時間は**40時間**である。パートタイムの雇用関係とすることも可能で、その場合給与は実際の労働時間に比例する。

### 年次休暇

- 従業員には年間**22日**の年次有給休暇が与えられる（そのうち15日は、有給休暇が付与された年に使用されなければならない）。

### 試用期間

- ミドルマネージャーとレベル1 **6カ月**
- レベル2,3,4,5 **60日**
- レベル6,7 **45日**

### 産前産後休暇

- 女性は以下の産前産後休暇を取得することができる。
- 出産前2カ月
  - 出産後3カ月
  - 追加の6カ月

### 私傷病休暇

従業員は180日間その職を維持することができる（さらに120日の延長も可能な場合がある）

従業員は、この保障期間終了後、解雇される可能性がある。

### 雇用の終了

勤続年数によって通知期間が定められている

レベル	解雇	退職
5年以内		
ミドルマネージャーとレベル1	60日	45日
レベル2,3	30日	20日
レベル4,5	20日	15日
レベル6,7	15日	10日
5年超10年以内		
ミドルマネージャーとレベル1	90日	60日
レベル2,3	45日	30日
レベル4,5	30日	20日
レベル6,7	20日	15日
10年超		
ミドルマネージャーとレベル1	120日	90日
レベル2,3	60日	45日
レベル4,5	45日	30日
レベル6,7	20日	15日

# Overview (2/2)

## NCBA for the Trade Sector (2/2)

### Main financial provisions

Base salary		
Level	Base salary from 1/8/2017 to 28/2/2018	Base salary from 1/3/2018 to 31/7/2018
Middle managers	€1,868.86	€1,896.64
I	€1,683.47	€1,708.49
II	€1,456.19	€1,477.83
III	€1,244.64	€1,263.14
IV	€1,076.46	€1,092.46
V	€972.54	€987.00
VI	€873.15	€886.13
VII	€747.53	€758.64
Sales managers		
I	€1,016.13	€1,031.24
II	€851.51	€864.19

#### Extra months of salary

- In **June** an extra month's salary, called the "fourteenth salary", is paid.
- In **December** an extra month's salary, called the "Christmas bonus" or "thirteenth salary", is paid.

#### Overtime

Limit of **250** hours per year.

Overtime percentages:

- **15%** (from 41st to 48th hour)
- **20%** (over and above the 48th hour)
- **30%** (during holidays)
- **50%** (between 10 p.m. and 6 a.m., unless the worker is on regular shifts).

#### Sickness

During sick leave, employees must receive:

- **first 3 days**: their full salary, paid by their employer
- from the **4th** to the **20th** day: 25% from their employer, 50% from INPS
- from the **21st** to the **180th** day: 33.33% from their employer, 66.66% from INPS.

#### End-of-service allowance (TFR)

When the employment relationship ends, the employee is entitled to:

- the annual sum of all the **monthly salaries** paid, including bonuses and any other recurrent items, divided by **13.5**
- an annual salary revaluation calculated as **75%** of the variation in the cost of living index developed by **ISTAT** (National Institute of Statistics)
- an annual **fixed revaluation** of **1.5%** on the TFR accrued in the previous year.

#### Advance payment of TFR

Employees with at least eight years of service may ask (only once) for a TFR advance in order:

- to **pay for medical expenses** (for treatment and special operations) recognized by the public health authorities
- to purchase a **first home** for themselves or their children

This advance cannot exceed 70% of the employee's accrued TFR.

# 要旨 (2/2)

## 商業セクターに関する全国団体交渉協約 (2/2) 主要な財務上の規定

### 標準報酬

レベル	2017年8月1日から2018年2月28日の標準報酬	2018年3月1日から2018年7月31日の標準報酬
ミドルマネージャー	€1,868.86	€1,896.64
I	€1,683.47	€1,708.49
II	€1,456.19	€1,477.83
III	€1,244.64	€1,263.14
IV	€1,076.46	€1,092.46
V	€972.54	€987.00
VI	€873.15	€886.13
VII	€747.53	€758.64
セールスマネージャー		
I	€1,016.13	€1,031.24
II	€851.51	€864.19

### 賞与

- **6月**に”14ヵ月目の給与”と呼ばれる賞与が支払われる
- **12月**に”クリスマス賞与”もしくは”13ヵ月目の給与”と呼ばれる賞与が支払われる

### 残業

年間**250**時間まで

残業代の割合

- **15%** (41時間から48時間まで)
- **20%** (48時間以上)
- **30%** (休日出勤)
- **50%** (労働者が通常のシフトではなく午後10時から朝6時まで働いた場合)

### 私傷病

私傷病休暇中の従業員に対して

- **はじめの3日間**：給与の全額が雇用主から支払われる
- **4日目から20日目**：雇用主から給与の25%、INPSから50%が支払われる
- **21日目から180日目**：雇用主から給与の33.33%、INPSから66.66%が支払われる

### 退職手当 (TFR)

雇用関係が終了するときに従業員は以下の支払いを受けることができる。

- 賞与およびその他の給付を含めた**月額給与**の年間総額を**13.5**で割った金額
- **ISTAT (政府中央統計局)** による消費者物価指数における変動の**75%**として計算された年間報酬の再査定額
- 前年度に積み立てられたTFRに対して**1.5%**の年間**固定再査定額**

### 前払TFR

勤続年数が少なくとも8年以上の従業員は、以下のために一度に限り、TFRの前払い要求することができる。

- 公共の保健局に承認された**医療費** (治療費や特別な手術) の**支払い**のため
- 本人もしくはその子どものために**最初の住宅**を購入するため

この前払いは、従業員によって積み立てられたTFRの70%を超えてはならない。

# Contacts: お問合せ先

**Pierluigi Zucchelli****Associate Partner, Payroll Department**

E: pzucchelli@kpmg.it

T: + 39 02 6764.5916

**Emilio Servidio****Manager, Legal Services**

E: eservidio@kpmg.it

T: +39 02 6764 41

**Chohwi Kim****Manager, Global Japanese Practice**

E: chohwikim1@kpmg.it

T: +39 02 6763.2968

© 2018 KPMG S.p.A., KPMG Advisory S.p.A., KPMG Fides Servizi di Amministrazione S.p.A., KPMG Audit S.p.A., Italian limited liability share capital companies, and Studio Associato - Consulenza legale e tributaria, an Italian professional partnership, are member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

Publication date: October 2017

[kpmg.com/it](http://kpmg.com/it)



[kpmg.com/socialmedia](http://kpmg.com/socialmedia)

本冊子は、KPMGイタリアが2017年10月に発行した「Labour Law Book」を翻訳したものです。翻訳と英語原文間に齟齬がある場合は、当該英語原文が優先するものとします。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2018 KPMG S.p.A., KPMG Advisory S.p.A., KPMG Fides Servizi di Amministrazione S.p.A., KPMG Audit S.p.A., Italian limited liability share capital companies, and Studio Associato - Consulenza legale e tributaria, an Italian professional partnership, are member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

Publication date: October 2017