
Arbeitsrecht in Italien

Rodolfo Dolce • Doriana de Luca

Arbeitsrecht in Italien

Praktischer Leitfaden zum aktuellen
italienischen Arbeitsrecht für
Unternehmer, Anwälte und Berater
2., überarbeitete und aktualisierte Auflage

Rodolfo Dolce
Dolce • Lauda Rechtsanwälte - Avvocati
Frankfurt, Deutschland

Doriana de Luca
Dolce • Lauda Rechtsanwälte - Avvocati
Bari, Italy

ISBN 978-3-658-49916-7 ISBN 978-3-658-49917-4 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-49917-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2016, 2025

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Irene Buttkus

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Vorwort

Als die Regierung Renzi 2014 die als „Jobs Act“ bekannte Arbeitsreform verabschiedete, befand sich die italienische Wirtschaft, wie ein Großteil der westlichen Volkswirtschaften, nach einer fünfjährigen Krise (von 2009 bis 2013) immer noch in einer schwierigen Lage. Die Ungleichbehandlung zwischen festangestellten Arbeitnehmern einerseits und befristet Beschäftigten und Scheinselbstständigen andererseits, die in der Krise besonders zu spüren war, löste hitzige Debatten aus. Es wurde nach Wegen gesucht, die Segmentierung zu überwinden und sozialen Schutz und Flexibilität auf alle Vertragsbeziehungen auszuweiten – unter dem Stichwort „Flexicurity“.

Ein Weg zur Erreichung dieses Ziels bestand in der Einführung einer neuen Form des unbefristeten Arbeitsvertrags – dem Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz –, dessen wichtigste Neuerung in der größeren Flexibilität beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis besteht: Nach Streichung des Wiedereinstellungsanspruches gem. Artikel 18 des Arbeitnehmerstatuts, der schon durch das „Fornero-Gesetz“ (Gesetz Nr. 92/2012) erfolgte, sieht das neue Arbeitsverhältnis keinen Kündigungsschutz mehr für Arbeitnehmer im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung vor, sondern ersetzt diesen durch eine finanzielle Entschädigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entsprechend seiner Betriebszugehörigkeit zahlen muss.

Die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitsverträge in den ersten fünf Jahren der Anwendung des Jobs Act zeigt, dass die Reform den Trend zur zunehmenden Umstellung der Beschäftigten auf befristete Arbeitsverhältnisse zunächst nicht umkehren konnte: Der Vertrag mit zunehmendem Schutz hat nicht zur Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse geführt und die Zahl der prekär Beschäftigten ist weiter gestiegen, sogar noch stärker als zuvor, wobei auch die am besten ausgebildeten jungen Menschen nicht verschont geblieben sind. Nur die dann gewährten großzügigen staatlichen Anreize, insbesondere die Beitragsbefreiung für neu eingestellte unbefristete Arbeitnehmer für einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten, führten 2015 zu einem plötzlichen Anstieg der festen unbefristeten Arbeitsplätze.

Nach dem drastischen Rückgang der Produktion im zweiten Quartal 2020 aufgrund der durch die Covid-Krise verursachten Schließungen und den schwerwiegenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt, profitierte die italienische Wirtschaft von den enormen

wirtschaftlichen Ressourcen, die durch die Überwindung der von der Europäischen Union als Reaktion auf die Krise von 2008 verordneten Sparmaßnahmen freigesetzt wurden (PNRR-Programm). Seitdem ist die Beschäftigung wieder rapide gestiegen, und zwar bei Männern und Frauen aller Altersgruppen, in allen Regionen, insbesondere im Süden, und in allen Sektoren (mit Ausnahme der Landwirtschaft). Seit 2023 findet eine Umstrukturierung der abhängigen Beschäftigung hin zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen statt: Im Jahr 2024 soll die Zahl der „festangestellten“ Arbeitnehmer insgesamt 16 Mio. überschritten haben, von denen etwa 4 Mio. den neuen Bestimmungen des „Vertrags mit zunehmendem Kündigungsschutz“ unterliegen (= Arbeitnehmer, die nach dem 7. März 2015 in privaten Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten eingestellt wurden).

Alles in Ordnung also? Und hat das Arbeitsrecht eine Rolle bei der Bestimmung der jüngsten Beschäftigungsdynamik gespielt?

Tatsächlich waren es weniger die Auswirkungen des Jobs Act als vielmehr die von der Regierung Conte und der Regierung Draghi ergriffenen Maßnahmen zur Ankurbelung der Konjunktur und anschließend die vom PNRR bereitgestellten Mittel, die in die Wirtschaft flossen und wissensintensive Sektoren ankurbelten, darunter nach vielen Jahren endlich auch die öffentliche Verwaltung, das Gesundheitswesen und das Bildungswesen.

Wenn auch der öffentliche Dienst mit vom PNRR finanzierten Projekten zum Wachstum der unbefristeten Arbeitsplätze beiträgt, spielen doch vor allem die demografische Entwicklung und die Verlängerung des Erwerbslebens eine wichtige Rolle, da sie zu einem raschen Anstieg der Zahl älterer Arbeitnehmer führen, die fast alle in „festen“ Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Während sich zur Zeit also noch ein robuster Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse abzeichnet, – der sich allerdings auf die älteren Arbeitnehmer konzentriert –, gibt es beunruhigende Anzeichen für eine bevorstehende Trendwende: Einen Rückgang der Erwerbsquote, der Beschäftigten unter 35 Jahren sowie der Arbeitsstunden pro Beschäftigten, sowie einer Zunahme der Kurzarbeitsstunden.

Dem kann nur mit einer positiven Entwicklung der italienischen Volkswirtschaft begegnet werden, die sich nicht zuletzt auf die wachsende weltweite Anerkennung italienischer Erzeugnisse stützen könnte. Der italienische Staat hat dem Rechnung getragen und ein „Made in Italy“-Ministerium eingeführt. Wir hoffen, bald von einem nachhaltigen positiven Trend berichten zu können!

Frankfurt/Main, Deutschland
im August 2025

Doriana de Luca
Rodolfo Dolce

Vorwort zur 1. Auflage

Das klassische italienische Arbeitsrecht war von einem starken Statusschutz des Arbeitnehmers geprägt. Das liegt zum einen an der starken Stellung der Gewerkschaften in der Zeit des italienischen Wirtschaftsbooms in den 60er- und 70er-Jahren des vorigen Jahrhunderts, an den an allen Regierungen unmittelbar oder mittelbar beteiligten Linksparteien („*compromesso storico*“), aber auch an der italienischen Mentalität. Der Arbeitsuchende suchte kein „*lavoro*“, sondern einen „*posto*“, also eine Stelle und keine Arbeit. Diese Stelle sollte dann eine Stelle fürs Leben sein. Die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt war sehr gering.

Damit soll nicht gesagt werden, dass in Italien weniger gearbeitet wird (und wurde) als in Deutschland, in der Regel ist das Gegenteil der Fall. Jeder, der im deutsch-italienischen Geschäftsverkehr tätig ist, weiß das. Italienische Angestellte verlassen selten vor 18:00/19:00 Uhr ihr Büro und wundern sich, dass die Deutschen aufgrund der flexiblen Urlaubsgewährung ständig im Urlaub sind. In Italien sind die Ferien auf den Urlaubsmonat August konzentriert.

Mit dem Vorrücken der verschiedenen Wirtschaftskrisen, die Anfang des neuen Jahrtausends Italien besonders hart getroffen haben, haben sich alle Regierungen, gleich welcher politischen Färbung, bemüht, den starken Kündigungsschutz aus dem Arbeitnehmerstatut zurückzunehmen. Befristete Verträge wurden eingeführt und alternative Modelle der Mitarbeit, die dann über Kürzel wie *cococo* oder *cocopro* den deutschen Unternehmer verwirrten, nahmen überhand. Die Arbeitslosigkeit ist dennoch gestiegen.

Es ist dann gerade der Demokratischen Partei, die sich in der historischen Nachfolge des *Partito Comunista* sieht, gelungen, entscheidende Reformen vor allem im Jahr 2015 umzusetzen, die den Weg zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes öffneten. Der ordentliche unbefristete Arbeitsvertrag soll dabei wieder der Regelfall des Beschäftigungsverhältnisses werden. Das Kündigungsschutzrecht ist vollkommen reformiert worden. Bei ungerechtfertigten Kündigungen wird dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung im Verhältnis zu seiner Betriebszugehörigkeit gewährt.

Da aber viele Arbeitnehmer Bestandsschutz genießen, ist die Beratung für den italienischen Arbeitgeber auch schwieriger geworden. Es gilt ein Kündigungsschutzrecht für

Arbeitnehmer, die vor der Reform eingestellt wurden, und ein neues geltendes Recht für die danach eingestellten.

Das soll aber keinen Unternehmer abschrecken; der vorliegende Leitfaden soll ihm helfen, sich eine Übersicht zu verschaffen. Wer dann in Italien tätig wird, wird überrascht feststellen, dass dort nicht nur „süß gelebt“, sondern auch hart und erfolgreich gearbeitet wird.

Frankfurt/Main, Deutschland
im Frühjahr 2016

Rodolfo Dolce
Doriana de Luca

Interessenkonflikt

Die Autor*innen haben keine für den Inhalt dieses Manuskripts relevanten Interessenkonflikte.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitssuche und Vermittlung	1
1.1	Personalsuche und Arbeitsvermittlungssystem	1
1.1.1	Unmittelbare Personalsuche	1
1.1.2	Suche über das staatliche Netzwerk	1
1.2	Nichtdiskriminierung und Vorrangrechte	4
1.3	Pflichtvermittlung	5
1.3.1	Begünstigte	5
1.3.2	Einstellungsverfahren	6
1.3.3	Arbeitsverhältnisse mit behinderten Arbeitnehmern	7
1.3.4	Sanktionen	8
1.4	Geförderte Einstellungen	8
1.4.1	Anreize zur Wiedereinstellung	8
1.4.2	Schaffung neuer Arbeitsverhältnisse	11
2	Der Arbeitsvertrag	13
2.1	Kollektivvertrag	13
2.1.1	Zielsetzungen	13
2.1.2	Anwendungsbereich und Dauer	14
2.1.3	Mitgliedschaft des Arbeitgebers	15
2.1.4	Arbeitgeber, der kein Mitglied ist	15
2.1.5	Vertragsparteien, Form, Dauer und Verlängerung	15
2.1.6	Kündigung	16
2.1.7	Auslegung des Vertrags	16
2.2	Betriebsvereinbarung und Gebietskollektivvertrag der zweiten Ebene	17
2.2.1	Allgemeine Vorschriften	17
2.2.2	Nachbarschaftsvereinbarungen	18
2.2.3	Verhältnis zwischen CCNL und anderen Quellen	21

2.3	Betriebliche Übung	22
2.4	Individueller Arbeitsvertrag	22
2.4.1	Vertragsparteien	23
2.4.2	Vertragsgegenstand	23
2.4.3	Form	24
2.4.4	Vertragsleistung	25
2.4.5	Probezeit	25
2.4.6	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	26
2.5	Gesetzlich geregelte Vertragsverhältnisse	27
2.5.1	Befristeter Vertrag	27
2.5.2	Teilzeitvertrag	31
2.5.3	Arbeit auf Abruf	34
2.5.4	Arbeitnehmerüberlassung	36
2.5.5	Ausbildungsvertrag	40
2.5.6	Arbeitsvertrag in koordinierte Mitarbeit (co.co.co)	44
2.5.7	Handelsvertretervertrag	46
3	Aufnahme des Arbeitsverhältnisses	47
3.1	Eintritt des Arbeitnehmers in den Betrieb, Pflichten des Arbeitgebers	47
3.1.1	Ärztliche Untersuchungen	47
3.1.2	Allgemeine Informations- und Meldepflichten	48
3.2	Vorsorge- und Versicherungspflicht	51
3.2.1	INPS (Istituto nazionale di previdenza sociale)	51
3.2.2	INAIL (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro)	53
3.3	Pflicht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsüberwachung	54
3.3.1	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	54
3.3.2	Sicherheitsgarantien des Unternehmens	54
3.3.3	Pflichten des Arbeitnehmers	55
3.3.4	Weitere Zuständigkeiten – Sicherheitsbeauftragter	56
3.3.5	Risikobewertung und DVR	57
3.3.6	Schutzmaßnahmen	58
3.3.7	Ausbildung und Information	58
3.3.8	Sanktionen	59
4	Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	61
4.1	Einstufung der Arbeitnehmer und Erbringung der Arbeitsleistung	61
4.1.1	Arbeitnehmerkategorien	61
4.1.2	Kollektivvertragliche Kategorien	63
4.2	Pflichten des Arbeitnehmers	64
4.2.1	Arbeitsleistung	64
4.2.2	Ergänzende Pflichten	65
4.3	Pflichten des Arbeitgebers	67
4.3.1	Zahlung der Vergütung	67
4.3.2	Abfindung (TFR)	69

4.4	Rechte des Arbeitgebers	75
4.4.1	Weisungsrecht	75
4.4.2	Kontrollrecht	77
4.4.3	Disziplinarrecht	81
5	Regelung der Arbeitszeit	85
5.1	Zugrunde liegende Rechtsvorschriften	85
5.2	„Normale“ Arbeitszeit	86
5.2.1	Definition der Arbeitswoche	86
5.2.2	Tägliche Arbeitszeit	87
5.2.3	Pausen während der Arbeitszeit	87
5.3	Überstunden	89
5.3.1	Maximaler Umfang	89
5.3.2	Vergütung	90
5.4	Urlaub	90
5.5	Bezahlte Freistellungen	92
5.5.1	Freistellungen nach Gesetz Nr. 104/1992	92
5.5.2	Weiterbildungsrecht	95
5.5.3	Beurlaubung für Wahlen	96
5.5.4	Heiratsurlaub	97
5.5.5	Beurlaubung für Blutspende	98
5.5.6	Beurlaubung bei Todesfall oder Krankheit von Angehörigen (nach Gesetz Nr. 53/2000)	99
6	Regelungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft	101
6.1	Krankheit	101
6.1.1	Definition	101
6.1.2	Ausübung anderer Arbeitstätigkeiten während der Erkrankung	103
6.1.3	Pflichten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall	103
6.1.4	Leistungen des Arbeitgebers bei Krankheit – Krankengeld	104
6.2	Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	106
6.2.1	Berufskrankheiten	106
6.2.2	Arbeitsunfälle	107
6.2.3	Meldepflichten	109
6.2.4	Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	110
6.3	Mutterschaftsschutz	111
6.3.1	Mutterschaftsurlaub	112
6.3.2	Vaterschaftsurlaub	113
6.3.3	Elternzeit	114
6.3.4	Sonderfälle	115

7	Sonstige Regelungen	117
7.1	Versetzung	117
7.2	Dienstreise	119
7.3	Entsendung	119
7.3.1	Allgemein	120
7.3.2	EU-Entsendung	121
7.3.3	Anzeigepflichten	123
7.3.4	Aufbewahrungspflichten	124
7.3.5	Ernennung von Kontaktpersonen	125
7.3.6	Gesamtschuldnerische Haftung	125
7.4	Kurzarbeit	125
7.4.1	Normative Voraussetzungen	126
7.4.2	Ordentliche Kurzarbeit (CIGO – Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria/Lohnausgleichskasse)	126
7.4.3	Außerordentliche Kurzarbeit (CIGS – Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)	127
7.5	Veräußerung des Betriebes (Betriebsübergang)	130
7.5.1	Definition des Betriebsüberganges	130
7.5.2	Wegfall der „Kündigung“ und Fortführung des Arbeitsverhältnisses	131
7.5.3	Beiträge und Abfindung	131
7.5.4	Wirtschaftliche Verhältnisse der Arbeitnehmer	132
7.5.5	Mitteilung und gemeinsame Überprüfung	132
7.5.6	Vorrang für nicht überlassene Arbeitnehmer	133
8	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	135
8.1	Kündigung durch den Arbeitnehmer	135
8.1.1	Wirksamkeit	135
8.1.2	Verfahren	136
8.1.3	Widerruf der Eigenkündigung	136
8.1.4	Eigenkündigung durch schlüssiges Verhalten	137
8.1.5	Obliegenheiten des Arbeitgebers	137
8.1.6	Kündigungsfrist	137
8.1.7	Eigenkündigung aus wichtigem Grund (Art. 2119 Zivilgesetzbuch)	138
8.1.8	Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer	139
8.1.9	Berufstätige Eltern	139
8.1.10	Eheleute	140
8.1.11	Anreize für Ausscheiden	140
8.2	Entlassung (Kündigung durch den Arbeitgeber)	140
8.2.1	Gründe für die Entlassung	140
8.2.2	Die Fälle der freien Beendigungsmöglichkeit (arbeitgeberseitige Beendigung)	146

8.2.3	Verfahren bei Entlassung (arbeitgeberseitige Kündigung)	146
8.2.4	Rechtsmittel des Arbeitnehmers gegen die Entlassung	150
8.2.5	Entlassungsschutz (Kündigungsschutz) gegen die mangelbehaftete Kündigung	150
8.2.6	Vergleichsangebot	159
8.2.7	Entlassung von leitenden Angestellten	159
8.3	Massenentlassungen	161
8.3.1	Voraussetzungen	161
8.3.2	Verfahren	161
8.4	Entlassungen aufgrund der Einstellung der Produktionstätigkeit in Großunternehmen	163
8.4.1	Einleitung einer präventiven Verhandlung	163
8.4.2	Management-Plan der überschüssigen Arbeitskräfte	164
8.4.3	Rückgabe der erlangten Leistungen	164
8.5	Arbeitslosenunterstützung	165
8.5.1	Begünstigte	165
8.5.2	Voraussetzungen	165
8.5.3	Bezugsdauer	166
8.5.4	Leistungshöhe	166

Die Autoren



Dr. Rodolfo Dolce ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, vereidigter Dolmetscher und ermächtigter Übersetzer der italienischen Sprache und auch in Italien als Rechtsanwalt zugelassen. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind internationales Privatrecht und Wirtschaftsrecht. Neben anderen Aufgaben als Rechtsexperte ist er seit 2012 Vizepräsident der Italienischen Handelskammer für Deutschland.



Doriana de Luca studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Bari (I) und Kiel (D) und wurde 2001 als Avvocato bei der Rechtsanwaltskammer Bari zugelassen. Nach ihrem Master in Human Resources Management war sie mehrere Jahre als Human Resources Manager in Italien tätig. Seit 2010 ist sie bei der Rechtsanwaltskammer Stuttgart als europäische Rechtsanwältin in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen und seit 2009 ist sie in der Kanzlei Dolce Lauda tätig. Ihre Schwerpunkte sind italienisches Arbeitsrecht und grenzüberschreitendes Vertragsrecht.

Die Kanzlei Dolce Lauda ist eine auf den deutsch-italienischen Rechtsverkehr spezialisierte Kanzlei mit Sitz in Frankfurt am Main, Stuttgart, München, Mailand, Udine und Modena. Alle Berufsträger sind zweisprachig, und die meisten haben auch beide Ausbildungen, zum deutschen und zum italienischen Rechtsanwalt, durchlaufen. Ihre Rechtsanwälte publizieren regelmäßig zu Fragen des italienischen Arbeitsrechts, Handelsrechts, Gesellschaftsrechts und allgemeinen Zivilrechts. Kontakt: www.dolce.de.

Glossar zu den italienischen Abkürzungen

AI	Accordo Interfederale	Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften
Adi	Assegno di inclusione	Inklusionshilfe
ASL	Azienda Sanitaria Locale	Lokale Gesundheitsbehörde
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale	Nationaler Kollektivvertrag
CGiL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	Italienische Gewerkschaft
CIG	Cassa Integrazione Guadagni	Kurzarbeitergeld
CDS	Contratto di Soliedarietà	Solidaritätsvertrag
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori	Italienische Gewerkschaft
DID	Dichiarazione di disponibilità al Lavoro	Verfügbarkeitserklärung, die der Arbeitssuchende gegenüber dem Arbeitsamt abgibt
Dis-Coll	Indennità di Disoccupazione per collaboratori coordinati e continuativi	Arbeitslosengeld für koordinierte und kontinuierliche oder projektbezogene Mitarbeiter
DURC	Documento unico di regolarità contributiva	Von INPS ausgestellte Bescheinigung, dass die Beiträge regelmäßig bezahlt worden sind
DVR	Documento di valutazione dei rischi	Dokument der Risikobewertung im Betrieb
FTINPS	Fondo tesoreria Inps	Fond der INPS, die die TFR verwaltet
ITL	Ispettorato Territoriale del Lavoro	Amt der lokalen Arbeitsverwaltung
INAIL	Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro	Gesetzliche Unfall- und Berufskrankheitversicherung
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro	Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale	Gesetzliche Renten- und Krankenversicherung
LUL	Libro unico del lavoro	Einheitliches Arbeitsbuch, in dem alle Arbeitnehmer des Betriebes einzutragen sind

NASPI	Nuova assicurazione sociale per l'impiego	Arbeitslosenversicherung – wird aber für die Leistung selbst (Arbeitslosengeld) verwendet
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Arbeitssicherheitsbeauftragter
RSA	Rappresentanza sindacale aziendale	Betriebliche Arbeitnehmervertretung
RSU	Rappresentanza sindacale unitaria	Betriebliche Arbeitnehmervertretung
SPP	Servizio di prevenzione e protezione	Betrieblicher Präventions- und Schutzdienst
TFR	Trattamento fine Rapporto	Abfindung, die vom Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses zugunsten des Arbeitgebers angespart wird
PSP	Patto di Servizio Personalizzato	individuelle Dienstleistungsvertrag zwischen Arbeitsamt und Arbeitssuchenden
UIL	Unione Italiana del Lavoro	Italienische Gewerkschaft
