

## 2023年预算法案 题目：进步



## 目录:

1

削减 2023 年的税收楔子；

2

生产奖金减税至 5%；

3

2023 年税费减免；

4

关于育儿假的新闻；

5

延长病弱劳动者smart-working的期限；

6

燃油补贴：此补贴的有效期延长至 2023 年 3 月 31 日。

1

2023 年 FASI (行业高管综合健康基金)缴费的变化；

2

第三产业全国集体劳动协议CCNL — 一次性津贴。

## 削减 2023 年的税收楔子

在应纳税月薪为 2,692 欧元以下时，有利于雇员的减免等于其应缴款的 2%：平均而言，雇员应缴的缴款配额为工资的 9.19%；在这种情况和限额内，雇员应付的缴款额将等于 7.19% (9.19%–2%)。

正如之前预期的那样，预算法进一步加强了这一工具，如果每月应税工资不超过 1,923 欧元的限额，则可以进一步减税。对于这些情况，免税额度进一步增加 1%，共计减免缴款 3%。

除家政工人外，公共和私人雇主的所有雇员均可享受该福利。

豁免也可以穿插使用：在应税工资不超过 1,923 欧元的月份，豁免确认为 3%，而在应税工资等于 2,500 欧元的月份该豁免是 2%。

但是，在应税工资超过 2,692 欧元的月份，没有豁免。

为确定起征点，应税工资在 13 个月内按月参数化，上述月度限额因为第 12 月份第十三个月工资而增加。

对于有两个雇主的兼职工人，起征点的核实必须由每个单一雇主分别核实，而不加总应纳税额。

## 2

### 生产奖金减税至 5% ；

2023 年预算法将生产奖金的替代税从 10% 降低到 5% 。

符合此福利的金额限额每年 3,000 欧元保持不变。

此福利适用于在收到奖金的前一年就业收入不超过 80,000 欧元的人员。

## 3

### 2023 年税收减免

2023 年预算法重新提出并加强了一些已经生效的税收减免措施，以帮助弱势群体 定进入劳动力市场。请注意：税收减免的适用性须经欧盟委员会批准。

#### 聘用36岁以下的青年

如果在 2023 年招聘 36 岁以下的年轻人，私营部门的雇主将能够享受 100% 的社保缴款豁免。要享受补贴，必须是长期就业或从定期合同转为长期合同的主体，该主体在整个工作生涯中从未签署雇用长期合同。税收减免的价值提高到每年 8,000 欧元，最长期限为 36 个月，对于位于南部地区的生产单位或工作场所的雇员，期限提高到 48 个月。

#### 弱势妇女就业

如果在 2023 年雇用弱势女工，特定行业的雇主将能够享受 100% 的社保缴款豁免，最高可达每年 8,000 欧元。对于固定期限就业的此项激励政策期限为 12 个月，长期就业或将固定期限合同转为长期合同的激励政策期限为 18 个月。

# 3

雇用弱势妇女或具备以下条件之一的妇女可享受缴款减免：

- 至少五十岁并且失业超过十二个月；
- 无年龄限定，居住在南部地区或在具有明显性别不平等特征的经济行业工作的妇女，至少六个月没有固定报酬的工作；
- 无年龄限定，无住址限定，至少二十四个月没有固定报酬的工作。

**雇用享受国民最低收入补贴 (reddito di cittadinanza) 的人**

从 2023 年 1 月 1 日到 2023 年 12 月 31 日，私营部门的雇主可以雇佣合同雇用领取国民最低收入补贴的人，不限名额，或可将雇佣关系从固定期限合同转变为无期限劳动合同。豁免雇主支付社保缴款的 100%，但不包括支付 Inail 工伤的保费和缴款，并且不影响养老金福利的计算率。

此激励政策期限最长为 12 个月，每年最高金额为 8,000 欧元，根据每月参数调整。

这项福利是第4/2019号法令第8条下已经生效的豁免的替代方案，不适用于家庭雇佣关系。

# 4

## 2023 年育儿假：一个月 80% 的补贴

自 8 月 13 日起生效的增加育儿假后，2023 年预算法引入了另一项新举措，以改善父母的工作与生活平衡。INPS 支付的与工资相称的育儿假津贴从 30% 增加到 80%。另一种办法是，父母可享受的补助金最长为一个月，在儿童出生后的第六年内使用，或者在收养或监护的情况下，在儿童进入家庭后的第6年内使用。

# 5

## 延长病弱劳动者smart-working的期限；

2023 年预算法为病弱工人提供了新的、简化smart-working制度。因此，该政策将简化制度延长至 2023 年 3 月 31 日。

另一方面，没有计划延长父母或其他类别劳动者的政策，在官方宣布改革之前，适用smart-working标准规则，需要雇主和雇员之间的协议。

# 6

## 燃油补贴：此工具的有效期限延长至 2023 年 3 月 31 日。

2023 年 1 月 10 日，部长会议批准了一项法令，其中引入了关于燃油价格透明度的紧急规定，规定延长了 2022 年设立的“燃油补贴”。特别是，从 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日，私人雇主向其雇员发的汽油券、价值在每个工人 200 欧元的限额内的，不算入就业收入，并将免除缴纳社保金。

## 全国集体劳动协议续签 (CCNL)

# 1

### 工业企业高管社保 CCNL : 2023 年 FASI (行业高管综合健康基金)缴费的变化 ;

对于 2023 年，致力于工业部门高管的 FASI 医保基金对公司和高管支付的捐款做出了以下更改。 预计2023年专门针对行业高管的FASI医疗保健基金的支付将发生以下变化：

更确切地说：

- 公司为所有 登记于FASI 医保基金的高管每季度支付的费用从 527 欧元增加到 545 欧元；
- 登记于此基金的员工每季度应缴纳的费用从 273 欧元增加到 280 欧元；
- 本季度第一天生效的公司高管缴款从每季度365欧元增至400欧元。

## 第三产业全国集体劳动协议CCNL – 一次性津贴

请注意，2022年12月12日的特别议定书 (Protocollo Straordinario)规定了一次性津贴，第一期付款必须与1月的月薪一起支付（而第二期付款将于2023年3月支付），之后的合同增加额从2023年4月开始支付。

在4月份合同金额上涨的情况下，如果存在明确约定为“可吸纳政策性加薪型基本津贴”，或在任何情况下存在作为未来合同增加的预付款的情况下，关于一次性津贴的金额,议定书文本没有明确阐述。

然而，一些地区部门非正式确认:意企业联合会 Confcommercio 的立场似乎是：在没有具体的“可吸纳政策性加薪型基本津贴”情况下，其它的企业付款不能代替一次性津贴。

出于上述原因，尽管对与《议定书》文本的一致性、特别是对一次性津贴（即合同规定的假期的覆盖范围）的一致性仍有疑问，但谨慎的做法是：遵守行业协会向其会员的指示。