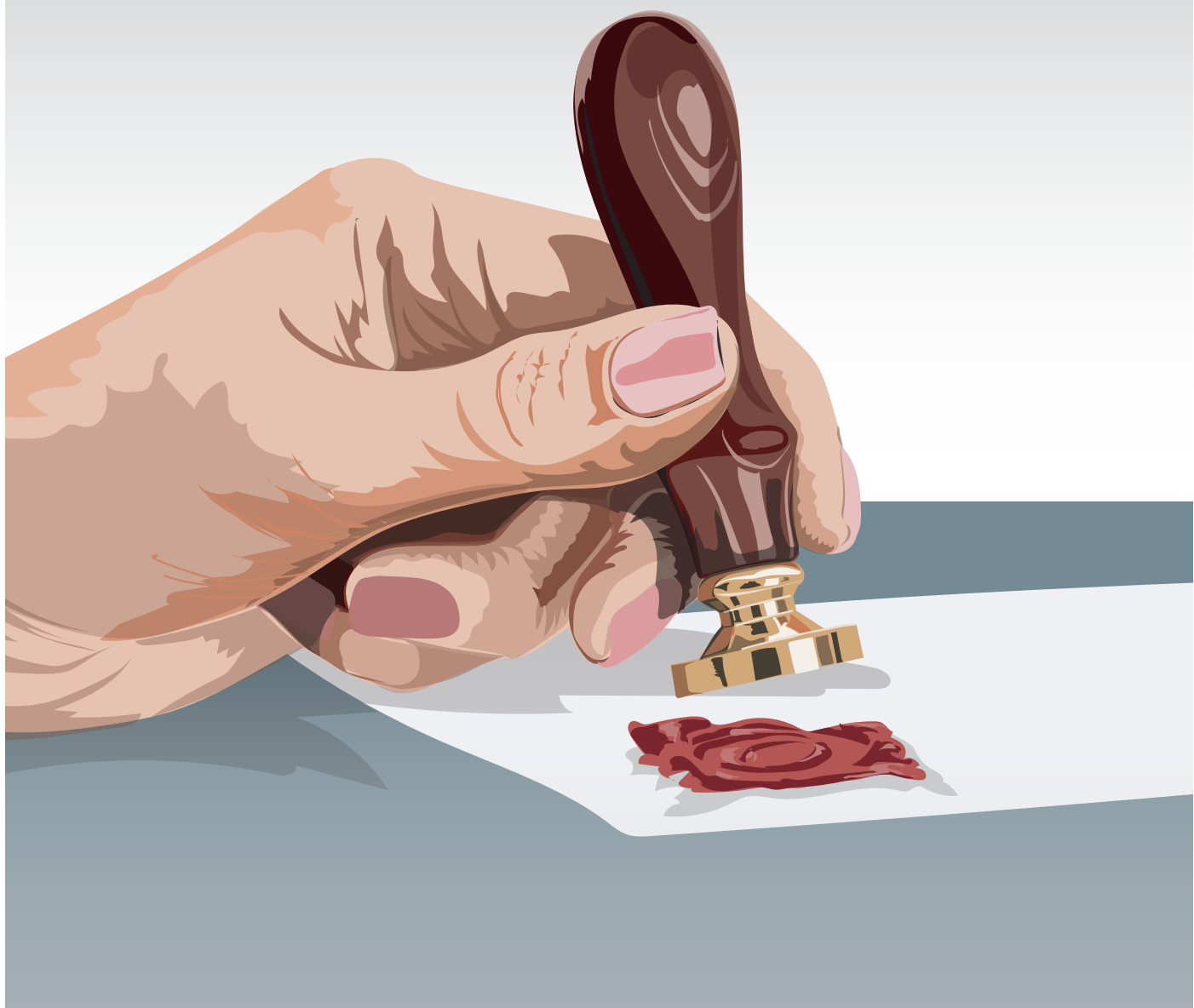


## 2024年 - 第三产业CCNL劳动合同续签



# 目录:

1

2024年税务新闻 - 税务局解释说明

2

税务居住地改革 - 识别自然人居住地的新标准

1

第三产业、销售业和服务业CCNL劳动合同续签

2

专业工作室CCNL劳动合同续签

## 劳动法新闻：

1

### 2024年税务新闻 - 税务局解释说明：

意大利税务局于2024年3月7日发布的第5/E号通报提供了关于附加福利的一些解释说明，并确认了适用于绩效奖金的现行税收规定。

#### 1.1 附加福利

已经解释了预算法中的新规定，即：

- 对于个人所得税 (IRPEF) 来说，附加福利不纳入应税收入中，年限额为每人1000欧元（对于有抚养子女的劳动者为2000欧元）；
- 除了普通的附加福利形式外，还可以报销家庭公用事业费用（水费、电费、燃气费——自2023年已实施），报销房租费用（2024年新闻），报销首套房按揭利息支出（2024年新闻）；
- 若超出限额，则整个金额都应纳入应税收入，而不仅仅是超出年度限额的部分；
- 这是一项个人措施，因此是针对个人发放的

具体而言，仅针对2024年税收年度，预计：

A) 与2023年一样) 雇主给予劳动者与“居住”用途不动产相关的家庭公用事业费用的支付款项或报销款项也包含在附加福利中

- 综合水务服务费，
- 电费，
- 天然气费；

# 1

总结可报销费用的特点：

持有者 (条件：必须承担费用)	条件
根据意大利所得税法(TUIR)第12条规定的雇员、其配偶或家属	与居住地或住所无关； 与合同类型（按揭、租赁、借用……）无关； 凭证必须合适（正式）
共管公寓	与由业主承担的份额以及由其承担的份额有关
其他持有者（租赁）	明确规定了劳动者（承租人）或其配偶和家属承担的按具体费用而非固定费用计费形式，前提是此等主体确实承担了相关费用。

雇主需要获取并保存相关文件，以证明支出款项及其符合意大利所得税法(TUIR)第51条第3款规定的限额。

或者，雇主可以获得一份由劳动者申请的代替公证声明，声明拥有证实支付了家庭公用事业费用的文件。

B) 雇主给予劳动者的支付款项或报销款项亦包含在附加福利中：

- 首套房租金支出（2024年新闻）
- 首套房按揭贷款的利息支出（2024年新闻）

必须是不动产：

- 用于居住
- 由“雇员”、其“配偶”或“家属”拥有或持有合适凭证
- 劳动者或其家属“常住”

# 1

费用必须由“雇员”、其“配偶”或“家属”实际承担，条件是针对雇员而言，该不动产必须是其“主要住所”。

雇主还需要获取一份代替公证声明，证明此等发票尚未被要求在同一雇主处以及其他雇主处进行全额报销或部分报销。此声明应由雇员保留，以备财政部门进行审查时使用。

## 1.2 确定向雇员提供贷款所产生的实物报酬

已经修改了确定雇主提供公司贷款附加福利的方式

- 面向员工
- 面向配偶
- 面向家属

先前的规定 (确定附加福利)	现行的规定 (确定附加福利)
50%的差别如下： - 利息按每年年底的官方贴现率（现在是TUR——官方参考利率）计算 以及 - 利息按实际应用于贷款的利率计算	50%的差别如下： - 利息按每年年底的官方贴现率（现在是TUR——官方参考利率）计算以及 - (浮动利率贷款) = 每期还款到期日生效的TUR - (固定利率贷款) = 贷款发放日生效的TUR

## 1.3 绩效奖金的税收减免

2024年的规定确定，在支付与绩效奖金相关的奖金时，适用5%的优惠税率（税收减免）。

请注意，这是一项取代个人所得税(IRPEF)和相关附加税的代

1

替税，适用于与生产率、盈利能力、质量、效率和创新相关的可测量和可验证的各种形式的变量金额的绩效奖金。此等标准是根据2016年3月25日劳动和社会政策部长与财政部长共同签署的部长间法令所确定的。此外，也适用于以公司分红的形式发放的金额。代替税适用于私营部门员工在公司合同或地区合同的执行中获得的一笔奖金，毛额不超过3000欧元，且获得奖金前一年的劳动收入不超过80,000欧元的情况。

2

## 2. 税务居住地改革 - 识别自然人居住地的新标准

随着在官方公报上的发布，2023年第209号法令已经出台介入，对于自然人税收居住地定义的关联标准进行了重大修改。

以下是1986年12月22日第917号总统令第2条第2款的两个版本的对比：

先前的所得税法TUIR第2条第2款	根据2023年第209号法令修改，从2024年1月1日起生效的第2条第2款)
“用于所得税目的，被视为居民的人是指：在税期大部分时间登记在常住人口登记簿上的人，或者根据民法典在国家领土内拥有住所或居住地的人。”	“用于所得税目的，被视为居民的人是指：在税期的大部分时间内（考虑到每天的时间段）根据民法典在国家领土上拥有居住地或者拥有住所，或者在那里实际存在的人。 对于本规定的适用，住所(domicilio)是指主要发展个人和家庭关系的地方。除非另有证明，否则被推定为居民的人是指：在税期的大部分时间都登记在常住人口登记簿上的人。”

根据目前的表述，1986年12月22日第917号总统令第2条第2款规定，就所得税而言，以下被视为在国家领土内具有税务居民身份的主体，在税期的大部分时间内，或者：

- 在国家领土内拥有住所，该住所是指主要发展个人和家庭关系的地方；
- 根据民法典第43条，在意大利拥有居住地；
- 实际存在于国境内。

一方面，对民法典第43条中关于民事居住(residenza)的概念保持不变，另一方面，主要的新变化是用实质性标准取代了民事住所(domicilio)概念。此等修改将导致将“个人和家庭关系主要发展的地方”作为唯一的重要考虑因素，而不考虑个体的经济利益和工作利益。

除非另有证明，在税期大部分时间登记在常住人口登记簿上的主体也被视为居民。这种关联标准具有相对的法定推定性，因此，允许主体提供反证来证明其实际居住在外国。

这项规定明确指出，居住要求必须在税期的大部分时间内存在，即超过183天，对天数的计算也包括期间的非连续时间段以及每天的时间段。

特别重要的是要评估这些重要的法规新变化对于那些将居住地转移到意大利的个体所享有的税收优惠制度的实际影响，例如对于归国劳动者的税收制度，以及对于决定将税收居住地转移到国外的主体适用的税收制度的确定。

## AIRE登记 - 2024年预算法案引入的重要新变化

关于涉及居住地变更的人口变更，不论是转移到国外还是从国外转移回国，2023年12月30日的预算法案已经出台介入，加重了未能通报此等变更的人员的处罚。

请注意，需要登记到AIRE (Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero) 居住在国外的意大利人登记簿) 的公民包括：

- 以稳定和持久的方式移居国外，时间至少超过12个月；
- 定居国外（例如因为在国外出生），具有意大利国籍；

## 2

- 已获得意大利公民身份，但稳定地生活在国外。

根据1954年第1228号法律，登记已经是强制性的，但是从2024年开始，预算法案规定了增加对每人每年未注册的罚款，罚金从200.00欧元到1000.00欧元不等，最高可达5年，并且适用于同一家庭的每个成员，包括未成年人。

如果通知延迟不超过九十天，违规尚未确定，且尚未开始行政调查活动（违规者已正式知悉），则罚款将减少至最低罚金的十分之一，即20欧元。

对于不遵守或不履行人口登记义务或未通知居住地的行为，必须在违规行为发生后的第五年的12月31日之前通知确认和处罚，否则失效。



# 更新全国集体劳动协议 (CCNL)

## 1

### 第三产业、销售业和服务业CCNL劳动合同续签

经过四年的等待，于2024年3月22日签署了关于第三产业、销售业和服务业CCNL劳动合同续签，该合同的有效期限是自2023年4月1日至2027年3月31日。

以下为转述的重要新闻。

#### 1.1 提高最低工资

已计划分5期提高最低工资，以达到根据第4级别计算的240.00欧元毛额的固定金额。

只有在2022年1月1日起授予的未来合同提高工资存在预付款的情况下，此等增额才被视为可吸收。

以下列出了每期新的最低工资：

级别	2023年4月1日	2024年4月1日	2025年3月1日	2025年11月1日	2026年11月1日	2026年02月1日	总计
(高管)	52,09 欧元	121,54 欧元	52,09 欧元	60,77 欧元	60,77 欧元	69,44 欧元	416,70 欧元
1	46,92 欧元	109,48 欧元	46,92 欧元	54,74 欧元	54,74 欧元	62,55 欧元	375,35 欧元
2	40,59 欧元	94,70 欧元	40,59 欧元	47,35 欧元	47,35 欧元	54,11 欧元	324,69 欧元
3	34,69 欧元	80,94 欧元	34,69 欧元	40,47 欧元	40,47 欧元	46,25 欧元	277,51 欧元
4	30,00 欧元	70,00 欧元	30,00 欧元	35,00 欧元	35,00 欧元	40,00 欧元	240,00 欧元
5	27,10 欧元	63,24 欧元	27,10 欧元	31,62 欧元	31,62 欧元	36,14 欧元	216,82 欧元
6	24,33 欧元	56,78 欧元	24,33 欧元	28,39 欧元	28,39 欧元	32,45 欧元	194,67 欧元
7	20,83 欧元	48,61 欧元	20,83 欧元	24,31 欧元	24,31 欧元	27,78 欧元	166,67 欧元

# 1

销售人员	2023年4月1日	2024年4月1日	2025年3月1日	2025年11月1日	2026年11月1日	2027年2月1日	总计
I类	28,32 欧元	66,08 欧元	28,32 欧元	33,04 欧元	33,04 欧元	37,76 欧元	226,56 欧元
II类	23,78 欧元	55,48 欧元	23,78 欧元	27,74 欧元	27,74 欧元	31,70 欧元	190,22 欧元

## 1.2 UNA TANTUM (一次性福利)

“Una Tantum (一次性福利)”是指给予2024年3月22日在职雇员的额外金额，金额为350.00欧元 (按照第4级别计算)，将于2024年7月和2025年7月分两期支付。

级别	2024年7月1日	2025年7月1日
Quadro (高管)	303,81 欧元	303,81 欧元
1	273,67 欧元	273,67 欧元
2	236,73 欧元	236,73 欧元
3	202,34 欧元	202,34 欧元
4	175,00 欧元	175,00 欧元
5	158,11 欧元	158,11 欧元
6	141,95 欧元	141,95 欧元
7	121,53 欧元	121,53 欧元

此笔金额必须根据2022年1月1日至2023年3月31日期间提供的实际服务重新调整，并且在工会协议约定的无薪休假、兼职、停职和/或减少工作时间的情况下必须按比例减少。

“Una Tantum (一次性福利)”金额可以被吸收到可吸收的超额最低工资和/或自2022年1月1日至2023年3月31日期间授予的未来合同提高工资的预付款中。

### 1.3 有限期合同的原因

已引入以下原因，可以在延长、续签或订立超过12个月（至多24个月）的有限期合同时合法地使用：

- 季末折扣销售：季末折扣销售期间雇佣的劳动者；
- 展会：在国内展会和国际展会日程安排中确定的展会期间雇佣的劳动者。
- 圣诞节假期：圣诞节假期期间，即11月15日至1月15日期间雇佣的劳动者；
- 复活节假期：在复活节前15天至复活节后15天期间雇佣的劳动者；
- 减少环境影响：雇佣的具有特定专业技能，并直接参与组织和/或生产过程，旨在减少此等过程环境影响的劳动者；
- 高级第三产业：在高级第三产业中受雇从事创新产品（包括数字产品）的设计、创造、协助和销售特定任务的劳动者；
- 数字化：雇佣的具有特定专业技能，负责开发数字化领域的方法和新技能的劳动者；
- 新开业：在生产/运营单位新开业后的最多24个月内受雇进行开业和装修的劳动者；
- 临时增加：为持续超过12个月或连续超过12个月的项目或临时任务而雇佣的工人，最长期限为24个月。

### 1.4 兼职弹性条款

自2025年1月1日起，适用于兼职劳动者弹性条款的津贴（替代1.5%的增长）从每年120.00欧元增至155.00欧元，不可累积，按月分期支付。

### 1.5 医疗保健基金FONDO EST缴费上调

自2025年4月1日起，雇主向医疗保健基金Fondo Est强制性缴费将每月增加3.00欧元。

因此，从上述日期开始，雇主的缴费将从每月10.00欧元增至每月13.00欧元。

### 1.6 医疗保健基金CASSA QUAS缴费上调

自2025年1月1日起，雇主强制性缴纳给医疗保健基金Cassa QUAS的费用将每年增加20.00欧元（从350.00欧元增至370.00欧元）。

自2026年1月1日起，这项费用（仍由雇主支付）将再次增加20.00欧元（从370.00欧元增至390.00欧元）。

### 1.7 育儿假事先通知

为了享受育儿假，每位父母必须以书面形式事先通知雇主的期限从15天减至5天。

续约协议还重申了育儿假应计入工龄，且不得减少节假日、休假、十三薪和十四薪。

### 1.8 受暴力侵害的妇女休假

CCNL续签协议提到了法律中关于打击暴力侵害妇女行为的规定，加强了对性别暴力相关保护计划中女性劳动者的保护。

尤其是规定了：

- 女性劳动者有权将雇佣关系从全职转为兼职（纵向或横向）。必须应女性劳动者的申请将雇佣关系转回全职；
- 处于保护计划中的女性劳动者可以申请调动到其他工作地点。在收到申请的7天内，一旦确认有工作岗位可供调动，就承诺将女性劳动者调动。
- 在保护期结束后，女性劳动者可以申请免除不适合的轮班工作，最长期限为一年。

## 1.9 员工分类

随着与现代技术相关的新职务以及第三产业公司继续提供的新服务的引入（举例说明），已经根据预定的多个合同级别（级别无变化）对员工进行了分类。

### 1.10 灵活工作

CCNL的续签协议采纳了2021年12月7日关于灵活工作的国家协议，重新提及了协议中规定的所有条款，包括个人协议的义务、断开工作联系的权利以及有关工作健康和安全的规定等等。

### 1.11 根据合同规定享受的带薪休假津贴

若在当前CCNL劳动合同到期后的6个月内未达成进一步的续签协议，或者在提交续签草案的日期后的6个月内（若晚于CCNL合同到期日），则要向劳动者支付合同假期津贴(I.V.C.)。

此笔金额将作为14薪支付，相当于IPCA（欧盟国家统一消费者物价指数）扣除进口能源后的30%，适用于现行合同最低工资，包括工资补贴。

此笔金额可以被吸收，但只能在2027年3月31日之后授予的合同提高工资的首付款或预付款中吸收，直到达到相应金额为止。

# 2

## 2 专业工作室CCNL劳动合同续签

以下是关于2024年2月16日签署的专业工作室CCNL劳动合同的主要经济和法规新变化。

### 2.1 经济福利部分

#### 2.1.1 最低工资上调列表

级别	新的每月总金额				合计增加金额
	从2024年3月1日起	从2024年10月1日起	从2025年10月1日起	从2026年12月1日起	
<b>Q</b>	2.281,51 欧元	2.345,02 欧元	2.408,53 欧元	2.436,76 欧元	<b>303,00 欧元</b>
<b>1</b>	2.018,99 欧元	2.075,19 欧元	2.131,39 欧元	2.156,38 欧元	<b>269,00 欧元</b>
<b>2</b>	1.758,66 欧元	1.807,61 欧元	1.856,56 欧元	1.878,32 欧元	<b>234,00 欧元</b>
<b>3S</b>	1.631,29 欧元	1.676,70 欧元	1.722,11 欧元	1.742,30 欧元	<b>217,00 欧元</b>
<b>3</b>	1.616,37 欧元	1.661,07 欧元	1.706,37 欧元	1.726,37 欧元	<b>215,00 欧元</b>
<b>4S</b>	1.567,44 欧元	1.611,07 欧元	1.674,10 欧元	1.674,10 欧元	<b>208,00 欧元</b>
<b>4</b>	1.511,28 欧元	1.553,35 欧元	1.595,42 欧元	1.614,12 欧元	<b>201,00 欧元</b>
<b>5</b>	1.406,48 欧元	1.445,63 欧元	1.484,78 欧元	1.502,19 欧元	<b>187,00 欧元</b>

若未来合同提高工资存在预付款，则此等增额才被视为可吸收，直至达到限额。

#### 2.1.2 UNA TANTUM (一次性福利)

对于2024年2月16日在职劳动者，每级预计将支付400欧元的“一次性福利”金额，划拨如下：

- 2024年5月1日发放200欧元；
- 2025年5月1日发放200欧元。

“一次性福利”金额将根据自2018年4月1日至2024年2月29日期间的工龄月数来重新调整（将15天或更长天数视为整月），对于兼职劳动者，还将根据个人合同中的工作时数重新调整。

关于确定享用“一次性福利”的工龄，需要明确指出的是，产假/陪产假、育儿假、哺乳假、孩子生病的病假、因社会保障措施而停职或减少工作时间，都应纳入计算范围，且按比例计算。但是排除无薪休假。

最后，“一次性福利”规定如下：

- 可以通过福利工具支付；
- 不计入TFR离职补偿。

### 2.1.3 补助

从2024年3月1日开始，对双边机构（Cadiprof和Ebipro）的总缴费将增至29欧元作为12薪，兼职亦是如此，划拨如下：

- 20欧元（增加5欧元）给Cadiprof；
- 9欧元（增加2欧元）给EbiPro，其中雇主支付7欧元，劳动者支付2欧元。

雇主若未缴纳上述费用，则应向劳动者支付一笔相当于43欧元的E.D.R.作为14薪，并且必须确保提供双边机制规定的服务和待遇。

另外，引入了每年1个工作日的带薪休假，可在成熟年度内使用，用于进行Cadiprof计划规定的健康预防活动。在不参加双边机制的情况下，雇主必须报销劳动者为开展预防活动而支付的费用。

相反，若未使用，则休假不予补偿。



## 2.2 法规部分：缺勤和休假的管理

### 2.2.1 产假

对于自2025年1月1日起发生的强制性产假，Inps支付的津贴将由雇主进行补充，以达到女性劳动者应该工作时的月工资总额的90%。

### 2.2.2 婚假

根据现行法规规定，即使是民事结合，也享有婚假，自庆祝前第三天开始计算。

### 2.2.3 受暴力侵害的妇女

参与了性别暴力保护计划的女性劳动者享有最长90个工作日的停工权利：除了客观上不可能的情况外，雇员必须至少提前7天通知雇主，说明停工的开始和结束时间，并提供证明文件证明其正在参与相关计划。

在休假期间，女性劳动者有权获得一笔津贴，该津贴相当于最后一个工资周期的工资，由雇主提前支付（然后在Inps社保申报中进行结算）。

休假可以在3年的时间内以时数或天数为单位进行使用。

在女性工作者的申请下，产假可以延长90天，由雇主支付与正常工资相当的津贴。

## 2.3 法规部分：劳动关系和合同类型



### 2.3.1 试用期

续签引入了在有限期雇佣情况下，重新调整试用期的义务。尤其指出，试用期的持续时间将根据劳动关系的持续时间是否等于或少于6个月，或超过6个月但少于10个月而有所不同。

级别	持续时间等于或少于6个月	持续时间少于10个月
Quadro (高管) 和 I	30个日历日	60个日历日
II、III和III	20个日历日	40个日历日
IVS和IV	15个日历日	30个日历日
V	10个日历日	20个日历日

最后，除了重申若同一雇主进行多次招聘并担任相同职位，则不得重复试用期的禁令外，还特别指出若发生疾病、事故、强制性产假/陪产假以及根据CCNL劳动合同规定的不需要进行工作活动的所有休假或缺勤情况，则视为中止试用期。

相反，节假日、减少工作时间和前节假日期间不会中止试用期。

### 2.3.2 有限期工作

已经确定了允许订立或续签超过12个月（最长可达24个月）的有限期合同的合同原因：

- 由于获得持续时间超过12个月或延长超过12个月的临时职务而导致临时业务增加；
- 新业务的启动、业务合并或兼并后的头36个月。

此外，还引入了不适用于临时聘用的数量限制的进一步假设：

- 雇佣通过Cigs或类似社会救济金介入而停职的劳动者；
- 雇佣领取Naspi失业救济金的劳动者；
- 雇佣在连续失业至少12个月后返回就业市场的劳动者，或在有限期雇佣前的24个月内工作过一个或多个时期总计不超过8个月的劳动者。

最后，从有限期合同到无限期合同过渡的优先顺序名单不适用于拥有不超过5名雇员的工作室。

### 2.3.3 实习学徒

对于年龄在18至29岁之间的年轻人，允许通过一种高级培训和研究的学徒关系来完成专业实习，以便获得专业资格，该学徒关系的持续时间与实习期相同（不低于6个月）。

实习生的工资按照CCNL合同附件B中规定的百分比确定，既涵盖了实习生在雇主处工作的时期，亦涵盖了接受培训的时期。内部和外部的理论和实践培训的最少时数总计不能少于300小时。

### 2.3.4 待命工作

即使是实施数字化流程，也可以订立合同。然而，需要明确指出，在服务开始前的24小时内必须发出“呼叫”（“chiamata”）；而任何服务取消必须在活动开始前的2小时内进行：若未遵守事先通知，则劳动者有权获得至少一个工作日的约定工资。

### 2.3.5 灵活工作

该制度得到了规范，重申需要一份个人的书面协议，该协议必须详细说明年度、月度或周度的工作安排，可以通过至少24小时的事先通知进行修改，并规定了断开工作联系的休息时间。根据现行法规，还确定了男性劳动者和女性劳动者的优先情况。