

## 标题：团结法令中规定的一些缴费减免措施



## 目录:

1

“UNDER 35” (35岁以下) 税收减免

2

“Bonus Donne” (女性奖金) 税收减免

3

欧洲关于经常性跨境远程办公的框架协议

1

金属机械行业的CCNL劳动合同：均衡性补贴

2

金属机械行业的CCNL劳动合同：合同福利

## 劳动法新闻：

1

### “UNDER 35” (35岁以下) 税收减免

新的《团结法令》(Decreto Coesione) 引入了针对雇佣35岁以下劳动者的免税政策。

具体来说，该项免税政策针对的是在2024年9月1日至2025年12月31日期间雇佣的35岁以下且从未从事过无期限工作的员工。

该措施规定，雇主最多可享受24个月的100%全额社保费减免。

但每月减免金额最多为500欧元，而南部地区（即阿布鲁佐、莫利塞、坎帕尼亚、巴西利卡塔、西西里、普利亚、卡拉布里亚和撒丁岛）则为650欧元。

若转为无固定期限合同，亦可享受减免，但不适用于家政服务和学徒。

此外，若员工之前为学徒合同但未转为无固定期限合同的情况，亦可享受减免。

无论如何，若雇主在过去6个月内没有进行过因客观正当理由或集体裁员而解雇的行为，则可使用该项措施。

该税收减免替代了《2024年预算法案》中规定但尚未确认的UNDER36 (“36岁以下”) 减免政策。

实施此项税收减免以及后续的减免（包括“女性奖金”和南部经济特区“35岁以上”税收减免）须经欧洲委员会批准，因此所有雇佣都应视为“常规”，只有获得批准后才能申请退还之前已缴纳的社保费。

## “Bonus Donne”（女性奖金）税收减免

《团结法令》第23条规定了针对弱势女性的税收减免。

该项减免措施具有一些与2012年法律规定的减免措施不同的特点，例如，它不是永久性的，而是暂时性的，并且不可能与其他激励措施叠加使用。

实际上，为促进弱势女性劳动者在劳动力市场上获得就业平等机会，规定了在2024年9月1日至2025年12月31日期间新聘用了无固定期限弱势女性员工，雇主可享受最多24个月的100%全额社保费减免，每月减免上限为650欧元。

该奖金适用于任何年龄、没有固定报酬工作的女性（南部经济特区居民为六个月，任何其他地方居民为二十四个月）

更准确地说，需要核实女性劳动者在雇佣前的2年内从未进行过与至少6个月工作合同相关的从属工作活动，或年薪超过8000欧元的持续合作活动，或年收入超过4800欧元的自雇工作。

正如第23条第3款所述，这一减免的特殊性在于必须实现相对于员工入职前12个月平均水平的就业岗位的净增长，其衡量方式是比较员工入职前一年的年度劳动岗位（U.L.A.）平均数与员工入职后一年的年度岗位平均数。

与UNDER35税收减免一样，享受该福利亦须获得欧洲委员会的批准。

## 欧洲关于经常性跨境远程办公的框架协议

在欧洲多边《框架协议》于2024年1月1日在意大利生效后，意大利社保局 (INPS) 在2024年3月13日发布的第1072号通知中，公布了获取与经常性跨境远程办公相关适用法律证明的提交申请的方法。

该协议 (第3条) 引入了在两个或多个成员国进行活动时确定适用法律之一般规则的例外情况，允许在一定条件下继续适用企业所在签署国的社会保障法律，该条件是劳动者在其居住国进行的远程工作时间低于总工作时间的50%。

“跨境远程办公”是指可以在任何地方进行的工作活动，不仅可在雇主的办公场所或总部执行，同时也具有以下特点：

- 在一个或多个成员国进行，而这些国家与雇主办公场所、总部不同；
- 基于信息技术，使其与雇主的工作环境保持连接。

该协议仅适用于签署协议的欧洲国家。可在比利时社会保障机构网站查阅签署国名单：

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>.

根据协议第3条的规定，适用法律证明 (A1便携文件) 的发放申请应提交至劳动者希望适用的成员国。因此，相关申请必须提交到雇主法定总部 (或住所) 所在的成员国主管机构。

此等申请可以只涉及协议对两个相关签署国均生效之日期后的时间段。

企业所在地签署国的社会保障法律可适用最多3年，并可通过重新申请延长。

## 更新全国集体劳动协议 (CCNL)

1

### 金属机械行业的CCNL劳动合同：均衡性补贴

对于在每年1月1日仍在职并且所在公司没有就经济内容进行过第二级集体谈判的员工，且在前一年（1月1日至12月31日）仅领取CCNL劳动合同规定的薪酬（例如没有基本工资以外的集体或个人额外奖金、年度奖金或其他需要缴纳社保的酬金）的员工，2024年6月份工资中将领取名义为均衡性补贴的年度补贴金485欧元。这笔金额为一次性全包，不计入离职金 (t.f.r.)。但是，若有其他较低金额的额外报酬，则补贴金额相应减少，直到达到上述金额为止。

该金额的确定是基于前一年劳动关系的持续时间（即使是非连续的）；超过15天的月份视为整月。

在保留均衡性补贴积累标准的前提下，若在六月之前解除劳动关系，则上述金额将在结算工资时支付。

均衡性补贴无论如何都将计入其发放所在年度，因为用作参考的是员工所获得的薪酬待遇，该薪酬待遇被机构用作承认该项补贴的参数。

## 金属机械行业的CCNL劳动合同：合同福利

每年6月1日前，公司须为员工提供价值200欧元的福利项目，供其在次年5月31日前使用。

上述金额是全包性质的，并明确排除在离职金计算基数之外。

享有上述权利的劳动者为通过试用期且在每年6月1日仍在职或之后至12月31日间入职的劳动者：

- 拥有无固定期限合同；
- 拥有有固定期限合同，在每一年度内（1月1日至12月31日）工龄累计至少三个月（即使是非连续的）。

每年6月1日至12月31日期间无薪休假或无补偿休假的劳动者排除在外。

上述福利金额对兼职劳动者不作比例调整，它仅包括公司任何可能承担的税费或社保费。

不过，劳动者亦可以选择将上述每年的福利金额转入Fondo Cometa或Fondo Metasalute基金，具体操作按照这两个基金规定的规则和方式执行。但无论如何，公司每年最大负担金额不能超过200欧元。