

2023年最新的劳工法令
对于每个员工都有适合的路径。

税收楔子

激励措施

简化

目录:

1

减少税收楔子 - 减免员工社保费缴款

2

对有孩子父母豁免福利税

3

雇佣年轻人激励政策

4

聘用领取包容津贴 (ASSEGNO DI INCLUSIONE) 的人的激励措施

5

定期雇佣合同的部分简化。

6

简化雇主的信息义务

7

代金券限额提高 - 旅游行业

劳动法新闻：

1

减少税收楔子 - 减免员工社保费缴款

该法令提高了员工从2023年7月至12月期间的工资单（不包括第十三个月的工资）里支付的残疾、老年金和遗属的社保缴款部分免缴，提高免缴的百分比为4%。

因此，到 2023 年 12 月，员工的社保缴款减免（通常相当于应税收入的 9-10% 左右）的提高程度将是：

- 如果应计缴纳社保的工资不超过每月 2,692 欧元，则提高 6 个百分点；
- 如果按月计算的应计缴纳社保的工资连续 13 个月不超过 1,923 欧元，则提高 7 个百分点。

这种豁免是自动应用的，因此不需要工人申请，我们正在等待 INPS 对实际操作方面和对 uniemens（*雇主按月向 INPS 发送的报告）表的指示。

2

对有孩子父母豁免福利税

该法令规定将工资外的福利和补贴的缴税门槛提高到 3,000 欧元,但是同样仅限于 2023 年。这一提高仅适用于 2023 年抚养子女的劳动者。此外，对于这些雇员，免税的附加福利（每年总计3000欧元）包括雇主支付或偿还给同一工人用于用户支付水、电和天然气费的款项。

特别要注意经济状况的变化：有孩子出生或者孩子的收入超过他被认为是依赖父母生活的限额（这一限额通常等于毛收入2840.51欧元，24岁以下的孩子最高为4000欧元。）

雇佣年轻人激励政策

私人雇主经申请可获得为期12个月的奖励，金额为应计社保费的月总工资的60%，用于2023年6月1日至12月31日招聘新的长期工，包括劳动中介所提供的雇员和学徒，要同时满足以下主观条件：

- 或者在雇用之日未满 30 岁；
- 或没有工作且未参加学习或培训课程 («NEET») 的人，或在国家年轻人就业倡议行动计划 (Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani) 中登记的人。

准入的客观条件：

- 净就业增长：招聘必须导致招聘之日的就业基数增加，这一基数必须在享受激励优惠政策期间保持不变，否则不可用；
- 在享受激励优惠政策的整个期间定期缴纳社保，
- 适用国家、地区、公司集体谈判条款；
- 正确履行有关工作场所安全的义务；

奖励可以累计，但从 60% 减少到 20%：

- 在2023年为36岁以下年轻人提供全职和长期雇佣就业的情况下适用激励政策，
- 与现行立法规定的其他豁免或降低融资利率，仅限于相同的适用期；

并且在任何情况下都符合欧盟国家援助政策规定的最高限额。

我们正在等待立法部门做出必要的澄清，以便启动减税和准备在线程序。

4

聘用领取包容津贴 (ASSEGNO DI INCLUSIONE) 的人的激励措施

包容津贴何时开始运作 (即从 2024 年开始) 雇用包容津贴受益人的私营雇主 - ADI- 和 :

- a) 无限期雇佣合同或学徒合同, 最长期限为12个月, 免除其应支付的社保总额的100%, 不包括对工伤局I.N.a.I.L.的缴款, 每年最高可达8000欧元, 按月调整和应用;
- b) 雇用具有定期或季节性雇佣合同的包容津贴受益人的私营雇主可获得最长十二个月、在任何情况下, 减免都不得超过雇佣关系期限, 免除他们应付的社保缴费总额的 50%, 不包括应付给 INAIL 的缴款, 每年最高 4,000 欧元, 按月调整和应用。

该激励政策仅授予在SIS信息系统中录入提供工作机会的雇主, 该系统是一个由社保局I.N.P.S.管理的平台, 在工作供求、培训课程、指导和培训安置以及积极的就业政策。同一受益人必须在该门户网站上注册, 以定义他与获得包容津贴 - ADI 福利相关的义务。

无论如何, 都需要等待 INPS 通知来确定此福利的有效性和运作。

5

定期雇佣合同的部分简化。

立法者对允许雇主续签定期合同或将其延长至超过 12 个月的最长总期限的假设进行了干预。

在这方面，《劳动法令》确立了三个假设，根据这些假设，雇主有权在目前规定的限制之外继续延长或续签雇佣关系。第一个假设是：可以在国家、地区或公司层面的集体协议的基础上扩展或更新这种雇佣关系，该集体协议由在国家层面相对更具代表性的雇主组织和工会组织签署。

第二个假设是指即使在没有集体协议的情况下，也有可能继续续约和延期，需要在合同中指出技术、组织和生产需求，确切地说，就是延长工作关系到12个月以上的必要性。这一假设表明：立法者信任雇主会谨慎和公平地使用该工具，尽管该工具到2024年4月30日到期。

第三个假设是能够继续延长或续签与员工的劳工关系：从这个角度来看，《劳工法令》确认了对此类情况的限制和现有预测。

6

简化雇主的信息义务

2022年8月《透明度法令》（第104/2022号法令）的生效引入了雇主对员工的额外信息义务：更准确地说，雇主被要求在招聘时提供关于大多数管理雇佣合同的机构的完整信息，而不是简单地仅提供参考的相关立法，而是提供详尽的信息。

不可避免的是招聘过程因官僚作风而放缓，劳工法令对此进行了实质性改革以保证效率和简化手续。

特别是规定了雇主需要履行旧法令规定的大部分信息义务，并指明相关法规或合同，包括公司层面的规定。

6

此外，该法令规定公司必须向员工提供包括适用于雇佣关系的网站、集体协议和公司规定，以便员工始终可以查阅这些信息。

最后，确认雇主还有义务通知雇员使用全自动决策或监控系统，该系统旨在为招聘或分配、管理或终止雇佣关系提供相关信息和任务或职责的分配以及有关监督、评估、履行工人合同义务的事件信息。

7

代金券限额提高 – 旅游行业

对于在组织会议、展览会、活动、水疗和游乐园等领域运营的公司，在旅游和水疗行业提供临时服务的公司，对其最高补偿金额提高到 15,000 欧元。

不允许在会议、博览会、活动、水疗中心和游乐园等部门运营的、有雇用25名以上长期员工的雇主使用临时服务合同。



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.