



## 2023 年举报法令 让别人听到你的呼吁



## 目录:

.举报指令：举报非法行为的权利

1

工作法令变更

2

无需说明原因续签定期合同

2.1

合同期满12个月的计算标准

2.2

延长简化版的家长智能办公期限

2.3

3.批准36岁以下和弱势女性的缴费减免

3

1

金属机械工业劳动合同 (CCNL) : 提高出差和随时工作的最低工资和津贴

## 劳动法新闻：

1

### 举报指令：举报不法行为的权利

#### 举报和举报人

欧洲反洗钱立法引入了举报犯罪行为的真正权利以及对举报人的保护。

在我们的法律体系中，第 24/2023 号立法令是欧洲指令的实施条款，该综合性法规规范了举报事项、界定了受保护的主体、规定了举报内容、定义了保护措施和预期的程序以及对不履行义务的主体的处罚。

#### 需要履行义务的企业

所有公共和私营部门的企业，按年均情况：

- 雇用至少 50 名持有长期或定期合同的员工；
- 无论企业规模大小，在金融或银行领域从事业务；
- 无论企业规模大小，已经加入根据《2001年第231号法令》规定的组织模式。

#### 条款的生效日期

相关企业必须在以下日期之前按照相关程序启用内部举报渠道

2023/07/15	年均雇用至少 250 名长期或定期合同员工的企业
2023/12/17	在所有其他情况下

员工的计算仅包括雇员。

# 1

## 举报内容

可以举报侵犯国家或欧洲法规的行为，这些行为损害了公共利益或举报人所属的公共行政机关或私营机构的完整性，且举报人在工作环境中得知了这些行为。不接受属于个人事务的举报。

## 举报渠道

举报必须首先优先考虑内部（公司）渠道，只有满足一定条件才可以使用外部渠道（由国家反腐败机构 ANAC 管理），公开披露并向相关机构报案。

## 公司内部渠道和设立程序

相关公司有义务建立内部举报渠道，违者将处以处罚。这涉及指定一个或多人，可以是一个特定的、独立的办公室，由专门培训的人员组成。

企业在征得企业工会代表委员会 R.S.A. 或在该地区具有更具代表性的工会组织的意见后，启动内部渠道，并确保：

- 举报者（匿名）、涉及人员和提及人员的身份保密
- 举报内容的保密性
- 相关文件的保密性

企业内部渠道的管理可以委托给外部独立机构，该机构可以派遣经过专门培训的人员。

举报以书面形式进行，包括电子方式，也可以口头形式进行。

# 1

## 举报者的保护和诚信

只有在举报时，举报人有合理理由相信所举报、公开披露或谴责的违规行为的信息属实，举报人才能得到保护。

所提供的保护可概括如下：

- 责任限制：任何人披露或传播信息，有合理理由相信披露信息对于揭露违法行为是必要的，并且如果报告的信息是正确的，则不会受到处罚。
- 保护免遭报复：禁止任何形式的报复行为，包括试图或威胁报复，无论是针对举报还是针对向司法或审计机关举报或公开披露的人，这种报复会直接或间接地给举报人或举报人造成不公正的损害。
- 隐私保护（匿名）：举报信息不受行政文件访问权或普遍公民访问权的约束，禁止披露举报人的身份。

## 适用的处罚

国家反腐败机构A.N.A.C.可对以下违规行为进行以下处罚：

- 当确认发生报复行为，或确认举报被阻碍，或者试图阻碍举报，或违反保密义务时，处以1万到5万欧元的罚款。
- 当确认未建立举报渠道，未采取举报程序或管理程序不符合规定，以及未对收到的举报进行验证和分析时，处以1,000到5,000欧元的罚款。
- 在丧失对举报人的保护的情况下，处以500到2,500欧元的罚款，除非举报人已经被定罪，即使是一审定罪，涉及诽谤或诬告罪或通过向司法或审计机关进行举报而犯下的同样罪行。

适用《2011年第231号法令》组织模式的私营部门主体应在其采用的纪律制度中对被确认为违规行为责任人采取处罚措施。

1

关于举报事项中的权利和保护的部分放弃和部分转让，只有在根据《民法典》第2113条第四款的规定进行时才有效。

2

## 劳动法令的修改 - 法律转化

上一份时事通讯中阐述的所谓《劳动法令》于5月1日这一象征性日期获得部长会议批准，并于2023年6月27日转化为法律。

在共和国参议院和众议院的审议过程中，引入了一些重大变化，如下所示。

2.1

### 无需说明原因续签定期合同

在《劳动法令》的法律转化中规定，如果在同一公司工作的总期限不超过12个月，则不再需要在合同续约中陈述原因。

只有当与同一公司的劳动关系（包括延长和续约）超过12个月时，才需要陈述原因。

2.2

### 合同期满12个月的计算标准

法律转化中另一个有趣的规定是，为了计算超过12个月期限时需要陈述原因的期限，仅考虑从《劳动法令》生效之日起（即2023年5月5日）签订的合同。

这意味着，如果工人之前有8个月的雇佣关系（在5月23日之前结束），并且现在又续签了6个月，则不再需要输入续签原因。

## 2.3

### 延长简化版的家长智能办公期限

在《劳动法令》的转化为法律中，将提供给弱势劳动者继续享有智能办公的权利到2023年09月30日，以及提供给有14岁以下子女的父母继续享有智能办公的权利到2023年12月31日为止。

要被视为弱势劳动者，需要向雇主提供医学证明，证明其已经满足《2021年12月24日第221号法令》第17条第2款和2022年2月4日法令规定的疾病和条件。

在私营部门工作的有至少一个14岁以下子女的雇员有权进行智能办公，即使没有个人协议，前提是另一位父母没有从支持收入措施中获益或没有工作。

雇主有权评估获得智能工作的请求是否与公司所提供的服务的特征相兼容，这也取决于公司本身的组织结构。根据本人的意见，评估可能导致部分使用灵活办公，即每周或每月有几天使用灵活工作，直到期满。

## 3

### 3. 批准36岁以下和弱势女性的缴费减免

根据2023年6月19日欧洲委员会的新闻稿，批准了关于2022年7月1日至2023年12月31日期间雇佣年轻人（36岁以下）和»处于劣势地位的女性»的相关缴费优惠措施。

这些福利已由《2021年预算法（适用于2021年和2022年）》和《2023年预算法》引入，有效期截至今年12月31日。

关于»36岁以下»的社保缴费减免，《2020年第178号法律（2021年预算法律）》规定，对长期雇佣和将固定期限合同转化为长期合同的新雇佣，享受最高6,000欧元的最大社保缴费减免，最长36个月：受益者是以激励雇佣方式首次雇佣未满36岁雇员的雇主。



对于总部或生产单位位于阿布鲁佐、莫利塞、坎帕尼亚、巴斯利卡塔、西西里岛、普利亚、卡拉布里亚和撒丁岛地区的所有私营雇主，36个月的限制延长到48个月。

随后，《第197/2022号法律（2023年预算法）》将这一减免从6,000欧元增加到最高8,000欧元，适用于2023年1月1日至2023年12月31日期间的雇佣。

至于»处于劣势地位的女性»的社保费减免，根据《2020年第178号法律，仅限于2021-2022年度雇佣的女性，享受相应类别女性的100%缴费减免，最高限额为每年6,000欧元。

其中包括年龄至少50岁且失业超过12个月的女性、居住在有资格获得欧盟基金资助的地区且至少6个月没有固定报酬工作的任何年龄的女性、在具有以下特征的经济部门工作的任何年龄的女性：在存在严重性别不平等的经济领域从事工作并至少连续6个月没有正式工作的任何年龄的女性；以及至少连续24个月没有正式工作的任何年龄的女性。

在满足上述要求的情况下，定期合同的社保缴款减免期限为12个月，长期工的缴款减免期限最长为18个月。

此外，根据2022年预算法律第197号，这一减免已经从6,000欧元增加到8,000欧元，适用于2023年内完成的雇佣。欧盟委员会批准几天后，意大利社会保险机构INPS在其《第57/2023号通告》中，及时提供了有关享受»36岁以下»缴费减免的操作。INPS还提供了有关拖欠缴费的追缴和对于将在2023年12月31日之前完成的雇佣方面的具体指示。

具体来说，INPS明确了通过在每月的Uniemens报告中使用的特定的结算代码来追回缴费，并提供了截至2023年10月的拖欠缴费的指示。



# 3

最后，为了避免任何误解，INPS 强调，合法享受减免措施，必须满足以下要求：

- 1) 工作者不得年满 36 岁（因此不得超过 35 岁零 364 天；
- 2) 工作者在其工作生涯中没有以长期雇佣合同为同一雇主或任何其他雇主工作过；
- 3) 用人单位在聘用前六个月内，不得因正当客观原因单独解雇或者集体解雇同一生产单位同等资格的员工；
- 4) 雇主在雇用后的九个月内不得因正当客观原因对个别员工进行解雇或集体解雇、禁止在同一生产单位雇用具有相同资格的员工。

随着 INPS 《第 58/2023 号》通知的发布，批准雇主享受雇用»处于劣势地位的女性»的缴纳社保费的优惠措施。

拖欠缴费的追回方式与»36岁以下»的减免相同，即通过在每月的Uniemens报告中特定的结算代码。

除了前面提到的受益人类型外，通知还强调，根据每月记录的就业人数与前12个月平均就业人数的差额计算实现的就业岗位净增来合法享受减免措施，。

## 全国集体劳动协议续签 (CCNL)

1

### 金属机械工业劳动合同 (CCNL) : 提高出差和随叫随到合同员工的最低工资和津贴

根据2021年2月5日的金属机械工业私营企业和安装工业员工的国家劳动合同 (CCNL) 相关规定, 社会各界于2023年6月16日达成一份会议记录, 对工资增长以及差旅津贴和随叫随到合同员工的津贴额进行了调整, 以适应消费者价格指数 (IPCA) 的动态。

因此, 自2023年6月1日起, 新的最低工资金额如下:

级别	总增长	2023年6月1日起新的最低工资
D1 (前2级)	99,60 €	1.608,67 €
D2 (前3级)	110,45 €	1.783,90 €
C1 (前3S级)	112,83 €	1.822,43 €
C2 (前4级)	115,22 €	1.860,97 €
C3 (前5级)	123,40 €	1.993,04 €
B1 (前5S级)	132,26 €	2.136,25 €
B2 (前6级)	141,90 €	2.291,85 €
B3 (前7级)	158,41 €	2.558,63 €
A1 (前8级)	162,21 €	2.619,93 €

该增长只有在2017年1月1日以后授予的可吸收超额最低工资的情况下才能被吸收。

# 1

## 2023年6月1日起的出差津贴

类型	金额
全天出差	46,47 € (+ 2,35)
中餐或晚餐	12,41 € (+ 0,49)
住宿	21,65 € (+ 1,37)

## 2023年6月1日起随叫随到合同员工的津贴

级别	日薪		
	16小时 (工作日)	24小时 (休息日)	24小时 节假日
D1、D1 和 C1	5,32 €	8,01 €	8,65 €
C3和C2	6,34 €	9,95 €	10,67 €
B1或更高	7,28 €	11,98 €	12,61 €

级别	日薪		
	6天	6天 包括公休日	6天 包括公休日和休息日
D1、D1 和 C1	34,61 €	35,25 €	7,94 €
C3和C2	41,65 €	42,37 €	45,98 €
或更高	48,38 €	49,01 €	53,71 €

### 平衡津贴 (Elemento Perequativo) :

对于每年1月1日在没有第二级协议的企业工作，并且在前一年（1月1日至12月31日）期间仅收到CCNL规定的工资金额（没有集体或个人的超额最低工资、年度奖金或其他要缴社保的工资），应当在6月份的工资中支付平衡津贴，金额为485.00欧元，或根据额外的工资支付情况支付相应金额。

该金额对遣散费没有任何影响。

一个月中超过 15 天将被视为按照整个月来计算。

# 1

## 弹性福利：

从每年 6 月 1 日开始，公司必须向员工提供总计 200.00 欧元的福利，可在次年 5 月 31 日之前使用。

此金额不可根据半工制雇佣关系按比例分配。除了不在计算遣散费的基数里之外，此金额为全包金额。

已通过试用期的下述员工在每年 6 月 1 日或每年 12 月 31 日之前聘用的有上述权利：

- 具有永久合同；
- 具有定期合同的，必须是每年（1 月 1 日至 12 月 31 日）至少累积了三个月（即使不是连续的）的工作时间。

不享受工资或津贴、（6月1日至12月31日）处于休假状态的员工不在上述范围内。

对于半工，上述金额是不可按比例分配的，并且仅包含企业应承担的税收或社保缴费。



*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](http://www.hlb.global/legal).*