



各就各位、预备、跑！  
体育劳动法改革启动。

# 目录:

1

税务居住地和远程工作（智能工作）：税务局新政策

2

对旅游业的特别税收减免

3

小费税收减免 - 税务局对此的澄清

4

延长体弱劳动者的远程办公期限

5

激励推迟退休的政策

1

CCNL ANINSEI: 更新集体劳动协议和最低工资

2

给予商业企业高级管理着的第二部分特殊补助

## 税务居住地和远程工作（智能工作）：税务局新政策

在《2023年8月18日第25/E号通告》里，税务局提供了有关远程工作（智能工作）税务方面的解释性说明。

这些澄清实际上是对近年来“劳务税收地域性”概念演变的总结：由于冠状病毒的紧急情况而普及了远程工作之后，“灵活”的工作方式在某些领域已经成为或即将成为常规工作方式。

因此，正确分析与所谓“工作流动”现象相关的税收问题就显得非常重要。

面对涉及企业、专业人士和公共部门对于工作组织的重大变化，并没有根据形势修订确定税收居住地规则的内部法规。

因此，根据《TUIR》第2条的规定，个人的税收居住地的确定标准仍然是“对于所得税，被认为是‘居民’的人是那些在税收期内的大部分时间里在居民登记册中登记或在国家领土内有住所或居住地的人”。

因此，税务局明确指出，税务人的执行工作的方式不会影响税收居住地的确定标准。

举例来说，拿一名未在常住人口登记册中登记的外国公民的案例来说：他在意大利为外国雇主远程工作，他与其配偶和子女一起在意大利国境内的家中工作。

在这种情况下，虽然没有满足常住人口登记册登记的正式要求，但不可忽视的是，在大部分纳税期限内，外国公民的个人关系和情感的主要场所在意大利国家境内，从而确定了他的税务居住地是意大利。

# 1

相反，让我们看一下一个移居国外的意大利公民的例子：她在国外远程办公，并在大部分纳税期内在意大利居民登记册上保留了她的登记。

在这种情况下，即使这名人员已经将她的住所和常住地转移到国外，也将继续被认为是在意大利居住，因为她满足了居民登记要求，因此必须在意大利对她的所有收入缴税，除非双重征税法规有其他规定。

与迄今为止适用的比率一致，非意大利居民从其居住国为意大利雇主提供服务的人将不会被视为纳税人。

事实上，在这种情况下，即使雇主总部位于意大利，员工还是保持了国外的居住户口。

# 2

## 针对旅游业的特殊减税措施

《第 48/2023 号立法令》为旅游、酒店和温泉行业的员工提供了特别的减税措施。具体来说，这涉及到2023年6月1日至9月21日期间，夜间工作和节假日加班有关的毛收入的15%将不纳税。

该优惠适用于2022年劳动收入不超过40,000欧元的员工。为了计算这一收入门槛，必须考虑从其他雇主获得的所有就业收入以及旅游、酒店和水疗行业以外的活动的收入。

税务局还规定，该请求必须由工人直接提出，并填写一份具体的自我声明来证明其收入。雇主必须保留这些文件，以便在检查时作为证据。

工资单上尚未确认的减税金额可以在年终调整操作中统一结算。

然而，国家税务总局尚未通过适当的通知明确如何准确识别属于旅游、接待游客和温泉行业的雇主，预计这些雇主将用行业代码ATECO来标识符合上述规定的活动。

## 3

### 小费税收减免 - 税务局对此的澄清

国家税务总局 (Agenzia delle Entrate) 已就旅游酒店和餐饮行业员工所收取的小费的优惠税率问题提供了明确的指导。

需要提醒的是，这一优惠税率制度是由2023年预算法案引入的，该制度规定了一项对收到的小费征收5%的替代税，但这些金额不能超过员工当年从雇佣劳动中获得的收入的25%，并且需要满足以下条件：

- 员工从雇佣劳动中获得的收入不能超过50,000欧元。
- 工人没有向雇主书面明确提出放弃该优惠税率，而是选择普通纳税。

基于这些条件，国家税务总局明确指出，50,000欧元的限额指的是收取小费的年度之前的税收年度，并且在计算中还应考虑旅游酒店和餐饮行业之外的雇佣收入。

相反，该机构澄清，25%的限额仅指当年因旅游酒店和餐饮业而获得的收入。如果超过此限额，只有超出部分才需按照普通税率缴纳。

## 4

### 延长体弱劳动者的远程办公期限

《2023年第132号法令》已将体弱劳动者（无论是公共还是私人行业）有权进行远程工作（smart working）的期限延长至2023年12月31日。

该法令确认，如果体弱劳动者的工作职责与远程工作不兼容，那么该劳动者应被安排从事与其当前工作类别或级别（根据现行的集体合同定义）相同的其他工作，且其工资金额不得有任何减少。

需要提醒的是，有14岁以下子女的父母有权进行远程工作的截止日期也是2023年12月31日。

## 鼓励推迟退休的政策

几天前，意大利国家社保局 (INPS) 终于就《2023年预算法案》中规定的一项激励措施给予了重要的澄清。这项激励措施是为那些已经达到灵活提前退休 (“103配额”) 的最低要求但选择推迟退休的劳动者而设。

因此，那些已经达到灵活提前退休资格但选择继续工作的劳动者可以选择放弃他们负担缴纳的IVS (社保)。

该激励措施适用于符合以下所有条件的员工：

- 在选择放弃退休的日期，员工必须是上了强制全面保险 (assicurazione generale obbligatoria) 或其替代形式的保险。
- 符合《2019年第4号法令 (Decreto-legge n. 4/2019) 》第14.1条款中规定的灵活提前退休 (pensione anticipata flessibile) 的条件。
- 不是直接养老金 (pensione diretta) 的持有人 (除非是普通残疾津贴 (assegno ordinario di invalidità) ) 。
- 年龄不满足领取老年养老金 (pensione di vecchiaia) 的条件。

如果员工选择放弃 (退休)，将产生以下影响：

- 员工将被免除支付员工社保费 (quota IVS) 的义务。然而，雇主缴纳 IVS 社保的义务保持不变；
- 原本应由雇主支付给社保局 (INPS) 的员工IVS社保费将直接作为工资支付给员工。以这种方式支付的金额是应纳税的，但是不用缴纳相关社保。

员工如果想利用这一推迟退休的激励措施，必须事先通知 INPS。INPS将负责核实是否满足条件。

在员工提交相关请求或提供任何必要的补充文件后的三十天内，INPS将通知员工和雇主是否接受了该申请。

## 更新全国集体劳动协议 (CCNL)

1

### 私立非教会学校员工的全国集体劳动协议

#### 最低工资

从 2023 年 9 月 1 日开始，最低工资平均增加 21.00 欧元，按 6 级计算。鉴于这一变化，平均计算下6级工新的平均月工资将为 1,303.32 欧元。

增加的金额可以被公司承认的薪酬增长所吸收，除非有明确的不可吸收条款。

2

### 第三产业、分销和服务部门的高级管理人员

更新后的全国集体劳动合同规定，作为薪酬欠款，应给截至2023年4月12日在职的高级管理人员一次性支付金额 2,000.00 欧元（税前），分为以下三期付款：

- €700.00 已随 2023 年 5 月的工资支付；
- €700.00 随 2023 年 9 月的工资支付；
- €600.00 随2023 年 11 月的工资支付。

应支付的金额将根据在2022年1月1日至2022年12月31日期间累计的工龄月数进行重新计算，并且不会影响TFR（员工离职遣散费）或任何合同条款的计算。