

育儿假。
新规定即将到来。



目录:

1

关于育儿假和强制性父亲育儿假新消息

2

简化远程办公法规延续至 2022 年 12 月 31 日

3

减免女性员工从强制或自选育儿假返回工作时的自己应缴纳的社保费

4

一次性补贴 150 欧元 - 援助三法令(Decreto Aiuti Ter)》

5

劳工部通知实施透明度法令后的劳工合同新闻

劳动法新闻：

1

关于育儿假和强制性父亲育儿假的新闻

从 2022 年 8 月 13 日起，《工作生活调解法令》里出台了一系列关于对育儿假和强制性父亲育儿假的措施。

下面提供了一个汇总表，突出了以前的法规与最新出台的法规之间的变化：

| | 至 8 月 12 日之前的育儿假规定 | 从 8 月 13 日之后的育儿假规定 |
|-----------------|--|---|
| 个人最长持续时间 | 有工作的妈妈可享受 6 个月 | 有工作的妈妈可享受 6 个月 |
| | 有工作的父亲可享受 6 个月，如果一次使用时间不少于 3 个月，总的可以提高到 7 个月 | 有工作的父亲 6 个月，如果一次使用时间不少于 3 个月，总的可以提高到 7 个月 |
| 一个家庭可享受的加在一起的时间 | 如果父亲连续休假不少于 3 个月，总共 10 个月，最多 11 个月 | 如果父亲连续休假不少于 3 个月，总共 10 个月，最多 11 个月 |
| 单亲父母可享受的最长持续时间 | 10 个月 | 11 个月 |
| 津贴计算 | 日薪酬的 30%，不形成额外月份的薪酬 | 30% 的平均日薪，形成额外月份的薪酬，按照占 12 个月的比例计算 |
| | 不形成年假和额外月份的薪酬 | 形成年假和额外月份的薪酬 |

1

| | 至 8 月 12 日之前的 育儿假规定 | 从 8 月 13 日之后的 育儿假规定 |
|----|---------------------------------------|--|
| 津贴 | 30% 6 个月 | 30% 每个父母 3 个月 + 3 个月轮流 |
| | 直到 6 岁, 没有收入 限制 | 直到 12 岁, 没有收入 限制 |
| | 从 6 至 8 岁, 仅收入 低于最低养老金待遇的 2.5 倍 | |
| | 8 至 12 岁, 没有津贴 | |
| | 超过 6 个月的, 从未得 到津贴 | 超过 9 个月的, 仅对低 于最低养老金待遇 2.5 倍的有津贴 |

| | 8 月 12 日之前父亲 | 从 8 月 13 日起父亲 请假 |
|--------|-----------------------------|--|
| 时间 | 10 天 - 不可以按小时 - 时间不连续也可以 | 10 天 - 不可以按小时 - 时间不连续也可以 - 多 胞胎双倍 |
| 享受 | 出生后 5 个月内 | 从出生前 2 个月到出生 后 5 个月, 必须在 5 天 内提出书面要求 |
| 津贴 | 100% | 100% |
| 劳动关系保障 | | 休假期间和孩子 1 岁之 前禁止解雇 |

应该注意的是, 正在等待INPS 任何澄清和操作说明的通知。

2

简化的远程智能办公法规延续至 2022 年 12 月 31 日

2022 年第 142 号法律将简化的远程办公制度延长至 2022 年 12 月 31 日。因此，雇主可以在上述截止日期之前使用简化通知，而无需诉诸于双方签署的个人协议。

需要注意的是：在 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 22 日期间，在没有个人协议的情况下，远程智能工作的任何违规行为，都将以新法律规定的法规进行追溯和纠正。

有健康问题的员工和为 14 岁以下儿童的在职父母，至 2022 年 12 月 31 日可以远程智能办公。

3

女性员工返回强制性或选择性育儿假时的自己应缴纳的社保费的减免

对于受雇于私营部门的母亲，仅在 2022 年，从强制产假或育儿假后返回工作场所起 12 个月内免缴社保费的 50%。

应该注意的是：这是专门为员工提供的应缴社保费的减免；因此，公司发生的人工成本不变。

最后，社保局发布了通知，允许从 10 月份开始应用此减免，并允许在 2023 年 1 月之前结清欠款（2022 年 1 月至 9 月）。

4

一次性补贴 150 欧元 - 《援助三法令(Decreto Aiuti Ter)》

新的 150 欧元一次性津贴即将推出。

该措施的受益人将是2022年11月的应纳税工资不超过1538欧元的员工，但以下类别的员工，如果他们在2021的收入不超过20000欧元，也可享受该措施：

- 养老金领取者
- 自雇人士
- 季节性工人
- 家庭工
- 项目合作者
- 博士生和研究员
- 演艺界的工作人员
- 公民基本收入津贴 (reddito di cittadinanza) 领取者
- 新型失业社保金 (Naspi) 和具有从属关系的合作者的失业 (Dis-Coll) 救济金领取者
- 农业行业失业救济金领取者
- 那些因为在 2021 年从事旅游、水疗、娱乐和体育的季节工而领取津贴者

与 7 月份的 200 欧元的补贴 (Bonus) 一样，这项补贴不需要出示ISEE，将自动与 2022 年 11 月的工资一起支付。

尤其是

- a) 员工提交一份与已签署的、与7月份的相同的声明获得补助金，声明书里声明他们不是养老金或其他不兼容的福利的领取者。雇主将从当月应缴的社保费中抵扣该补助金预付款。
- b) 任何形式的养老金或最低社保领取者、从 INPS 领取失业补贴、公民收入、家政工养老金者将直接从 INPS 领取此补助金。

关于此措施，我们也在等待 INPS 的通知。

劳工部通知实施透明度法令后的劳工合同新闻

劳动部9月20日发布的一份新的重要文件，即第19/2022号通知，具体了《透明度法令》的执行工作。在某些问题上与INL（国家劳动监察局）最初陈述的内容相矛盾。它给出了一种更具限制性的解释，这偏离了监察局关于可能将集体协议作为履行新的披露义务的手段的准则。

然后，立法者的分析侧重于各个公共机构，对其进行定义并确定要传达给员工的基本内容。关于请假（congedi），明确指出必须提及那些被立法者明确限定为“带薪休假（congedi retribuiti）”。因此，其他形式的、临时缺勤、许可、停工留职（assenze, permessi, aspettative），被排除在外。

关于薪酬：指的是根据法律规定和集体协议，招聘时可以客观确定的所有组成部分。例如：关于绩效奖金，虽然雇主无法确定金额，但雇主将被要求说明该要素的确认和支付标准。

关于计划的工作时间，“披露信息”必须首先履行国家集体协议和任何公司协议规范的时间。阐述必须适用于员工的工作时间的具体表述、变化条件、方式和加班规则。在轮班或多周期工作的情况下，只需表明工人已包含在计划的时段中，并告知如何向工人提供信息即可。

还必须披露有关雇主提供的社保形式的信息，例如加入补充养老金的可能性。

然后，对决策或自动化监控系统的使用进行了深入阐述。该领域包括所有那些通过算法进行数据收集和处理，能够生成自动决策的工具。当雇员的工作生活或其特定相关方面的信息被提供给自动化系统做决策活动时，雇主需要进行披露。例如：通过使用计算机系统确定的招聘、分配或关系终止。这些情况不包括记录进出现场的系统。

5

根据试用期的有效性原则，需注明缺勤会使试用期的到期日后延。另一方面，在定期合同的情况下，没有提到试用期在定期合同内的比例。

需要重申的是：雇主不能阻止工人同时建立另一种雇佣关系，也不能因此而对他采取不利的待遇。如果健康和安全受到损害，有必要确保公共服务的完整性，其他不同或者进一步的活动与主要活动发生冲突时，则雇主可以限制或拒绝让工人履行另一种关系。

关于向更好预测未来、更安全和更稳定的工作形式的过渡，立法者确认，法律的基本原理是允许已经由雇主雇用的具有灵活合同的雇员，能够使其过渡到能保证更长期限和稳定性的雇佣合同。

最后，关于保护措施，规定：“等同于解雇的措施”一词必须是指雇主或客户单方面采取的、损害工人利益的所有变更、对雇佣合同的基本要素产生重大影响，可因此而产生相关法令规定的权利。



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.