

最新2025年财政预算法
让我们一同深入了解该法。



目录：

1

税收领域的新规

2

社保缴费方面引入的新规定

3

劳动方面引入的新规定

4

退休金方面引入的新规定

1

合同续签/到期

新闻简报2025年第1期

2025年财政预算法

2025年财政预算法（2024年12月30日第207号法律）已由议会最终批准，其中引入了多项重要措施，旨在支持中低收入群体、鼓励生育以及优化税收体系。

以下是本法在税收、社会保障缴费、劳动及养老领域所引入的主要措施概览。

税收领域的新规

1

个人所得税（IRPEF）税率与工资收入

首先，《2025年财政预算法》将2023年第216号立法法令原先规定的、针对2024年度实施的四档税率结构简化为三档的措施，现予以结构性确定，这一调整是作为对《所得税法统一文本》（Tuir）规定的例外。

适用的累进税率如下：

- 23% 适用于收入不超过28,000欧元；
- 35% 适用于收入在28,000欧元至50,000欧元之间；
- 43% 适用于收入不超过50,000欧元。

此外，针对工资收入的税收减免将从1,880欧元提高到1,955欧元，适用于收入不超过15,000欧元的人群。

1

这一增幅还促使“免税范围”得到扩展，最高可达8,500欧元，并且该优惠政策现在扩展至工资收入者，而此前仅适用于退休人员。

以下是我们提供的一个对比表格，展示了先前年度个人所得税（IRPEF）税率等级与2025年1月1日起实施的结构性措施。

收入与IRPEF税率等级			
2022年至2023年		2024年适用，2025年结构性生效	
不超过15,000欧元	23%	不超过28,000欧元	23%
超过15,000欧元且不超过28,000欧元	25%		
超过28,000欧元且不超过50,000欧元	35%	超过28,000欧元且不超过50,000欧元	35%
超过50,000欧元	43%	超过50,000欧元	43%

2) 削减税楔

《财政预算法》引入了一项新的税楔削减工具，与2024年的方式相同，不再通过减少劳动者承担的社会保险缴费（此前为6%或7%）来实现，而是采用仅在税务方面产生影响的税楔削减措施。

因此，推出了两项新措施，其中第一项针对年总收入不超过20,000欧元的员工（因此排除了类似的收入类别）。同时规定了根据员工工资收入的比例，将支付一笔可变金额，该金额不计入应税收入，具体计算方式如下：

- 7.1% 适用于不超过8,500欧元的收入；
- 5.3% 适用于介于8,500欧元与15,000欧元之间的收入；
- 4.8% 适用于不超过15,000欧元的收入。

第二项措施是对符合条件的员工提供额外的税收减免，前提

是员工的年总收入（RC）超过20,000欧元但不超过40,000欧元。该减免在收入不超过32,000欧元时为1,000欧元；当收入超过32,000欧元时，减免逐渐减少，直到在收入为40,000欧元时为零：

年总收入 (RC)	年度减免金额
$20.000 < RC < 32.000$	1.000
$32.000 < RC < 40.000$	$1000 \times (40.000 - RC) / 8000$
$RC > 40.000$	0

在这两种情况下，减免金额均按工作期间的比例进行调整，并且会由税务代扣人在每个工资发放期自动执行。

3) 补充待遇

财政预算法确认并将其正式定为常规措施，即为年收入不超过15,000欧元的个人提供1,200欧元的补充待遇。

补充待遇的发放条件是：基于工资收入和类似收入计算的应纳税总额必须高于根据工作减免政策所计算的减免金额。在此情况下，减免金额需减少75欧元，并根据该年度实际工作期间按比例进行调整。

4) 受抚养子女和家属的税收减免

《财政预算法》对受抚养子女的税收减免规则进行了调整。其中规定，税收减免仅适用于年龄不超过30岁的子女，除非存在已确认的残疾。

因此，每名受抚养的子女可享受950欧元的税收减免，这包括非婚生但已被承认的子女、领养子女、收养子女、寄养子女，以及与遗留配偶共同居住的去世配偶的子女。这些子女若年龄为21岁及以上但不足30岁，或年龄在30岁及以上并被确诊为残疾，均可享受此税收减免。

此外，针对除子女以外的同住家属，税收减免仅限于与纳税人共同生活的直系长辈，税收减免金额为每位同住直系长辈

750欧元，该金额应按比例分配给所有有权享受此减免的人。

最终，对于那些不是意大利公民、欧洲联盟成员国公民或参与欧洲经济区协议的国家公民的纳税人，排除了其在国外居住的受抚养的家属享受税收减免的资格。

最后需要提醒的是，针对21岁以下的子女，单一津贴（assegno unico）将替代税收减免。

5) 关于附加福利和企业福利的税收措施

《2025年财政预算法》确认，在2025年、2026年和2027年的税收年度中，以下项目将不计入员工的收入：雇主向员工提供的商品和服务的价值；雇主为支付员工的家庭综合水务服务费、电费、天然气费、主要住宅的租金或与主要住宅相关的贷款利息而向员工支付或报销的款项，其总额不超过1,000欧元。

对于有税务上受抚养子女（包括非婚生但被承认的子女、领养子女、收养子女或寄养子女）的员工，该额度提高到2,000欧元。

实际上，这些措施延续了2024年已经规定的政策。

此外，雇主为员工支付或报销的租赁住房租金及维护费用（在雇佣之日起的前两年内）不计入应税收入，且每年的上限为5,000欧元。这一措施适用于在2025年1月1日至12月31日期间签订无固定期限合同的员工。

6) 绩效奖金的税收减免

对于2025年、2026年和2027年的奖金及款项，将延续2023年和2024年已规定的过渡性减税措施，即将替代IRPEF税及相关的地区和市政府附加税的税率从10个百分点降低至5个百分

点，该减税措施适用于某些薪酬补贴，包括绩效奖金和企业利润分红形式。

需要注意的是，签署二级协议是享受这一优惠税率的前提条件。

7) 雇主授予员工公私混用的汽车

对于2025年登记并从2025年开始授予员工公私混用的汽车，根据其燃料类型确定附加福利价值的标准将被取代：

- **电动车**：电动车的税率已降至福利价值的10%。
- **插电式混合动力车**：插电式混合动力车的税率为附加福利价值的20%。
- **传统燃油车**：汽油车或柴油车的税率已提高至附件福利价值的50%。

目前尚待意大利税务局对如何管理跨年度授予的汽车做进一步的解释。

8) 报销费用的可追溯性

2025年财政预算法案引入多项措施，以提高费用的可追溯性，旨在打击偷税漏税行为。

根据新规，只有通过可追溯支付方式进行的支出才能用于所得税减免，具体包括：员工用餐和住宿费用的支出或明细账目报销，以及使用非固定线路的公共交通服务所发生的旅行和交通费用。

为了确定自雇职业者的收入，餐饮、住宿、旅行以及出租车和带司机租车服务等相关费用，若需明细记在委托方账上，则必须通过银行转账支付。

此外，对于员工出差期间发生的同类支出，也需采用同样的可追溯支付方式。

该追溯制度同样适用于商务招待费用，无论规定的具体扣除限额如何。

这些措施旨在减少偷税漏税，并促进经济交易的更大透明度。

9) 住宿设施和餐饮服务行业员工所得小费的优惠税收政策

2025年预算法案确认了关于住宿设施和餐饮服务行业员工所得小费的特殊免税政策，并作出了一些调整。

具体而言，2025年，将适用该税收政策的年收入上限从目前的50,000欧元提高到75,000欧元，同时，适用的年度税收优惠上限也从25%提高到30%。

10) 人员成本的超额扣除

针对雇主在雇佣新增员工（无固定期限员工）并实现净就业增长的情况，预定的超额扣除政策将延续至2025至2027年期间，并保持与2024年相同的适用条件。

该政策是对自2025年1月1日至2027年12月31日雇佣员工的扣除成本进行的增加，一般为20%。若雇员属于某些特定群体（如残疾人、符合就业激励政策的30岁以下年轻人、至少有两名子女的母亲、暴力受害女性以及曾领取公民收入的人），则增加至30%。

11) 对简化税制的修改

对于2025年，适用简化税制的收入上限提高至35,000欧元，适用于在前一年获得工资收入以及类似工资收入的个人。此前的收入上限为30,000欧元。

社保缴费方面引入的新规定

1) 获得NASPI的新要求

对于那些在发生使其有权获得NASPI（意大利失业保险）的非自愿失业事件之前的12个月内，曾因辞职或协议解除而自愿终止了与雇主的无期限劳动合同的人，要求从自愿终止劳动合同事件发生之日起，至少缴纳13周的社保费。

此条规定不适用于保护期内辞职和因正当理由辞职的情况。

2) 育儿假

结构性地提高育儿津贴，达到工资的80%，领取3个月，适用于孩子6岁之前。

具体而言，对于那些在2024年1月1日或之后结束产假或陪产假的男女员工，从2025年开始，第二个月的育儿津贴将提高到工资的80%（此前为60%），适用范围是在孩子6岁之前。对于那些在2025年1月1日或之后结束产假或陪产假的男女员工，从2025年开始正式将育儿津贴提高到工资的80%，额外领取一个月，适用于孩子6岁之前。

3) 对有子女的女性劳动者实施社保缴费豁免

针对有子女的女性劳动者的社保缴费豁免政策已经得到确认并扩展到有限期女性劳动者和自雇女性劳动者。

从2025年1月1日起，这项社保缴费豁免适用于有两名或更多子女的女性劳动者，直至最小的孩子年满10岁。而从2027年开始，对于有三名或更多子女的母亲，社保缴费豁免将适用至最小孩子年满18岁。

该豁免仅在工资或用于社会保险计算的应税收入不超过每年40,000欧元的情况下适用。

该规定没有提供更多细节，须等待后续的操作性通告。

4) 南部地区社保缴费豁免

2025年预算法案引入了一项新的社保缴费豁免政策，旨在支持雇佣无限期合同员工的私营企业雇主（不包括农业和家庭工作领域的雇主），适用于以下地区：阿布鲁佐（Abruzzo）、莫利塞（Molise）、坎帕尼亚（Campania）、巴西利卡塔（Basilicata）、西西里（Sicilia）、普利亚（Puglia）、撒丁岛（Sardegna）和卡拉布里亚（Calabria）。

新的社保缴费豁免政策，替代了“Decontribuzione Sud”（南部地区社保缴费豁免）这一优惠措施，依据受益企业的类型设定了不同的要求。具体而言，该政策适用于微型、小型和中型企业，这些企业的员工人数不超过250人，其前提是所获得的援助必须符合“de minimis”（最低限额）的规定。

立法者还规定，该豁免政策也适用于不属于“微型企业和中小型企业”范围的企业，前提是雇主能够证明截至每年12月31日，其无期限劳动合同的就业人数较前一年有所增加。对于这些不属于“微型企业和中小型企业”范围的企业，即使满足就业人数增加的条件，也只有在获得欧洲委员会授权后才能享受豁免。

新优惠措施包括免缴部分社保费用，但不包括应向国家工伤保险机构（INAIL）缴纳的保险费和相关费用，具体规定如下：

- 2025年，对于截至2024年12月31日以无固定期限雇佣的每名员工，豁免额度为总社保缴费的25%，每月最高豁免金额为145欧元，共计12个月；
- 2026年，对于截至2025年12月31日以无固定期限雇佣的每名员工，豁免额度为总社保缴费的20%，每月最高豁免金额为125欧元，共计12个月；

2

- 2027年，对于截至2026年12月31日以无固定期限雇佣的每名员工，豁免额度为总社保缴费的20%，每月最高豁免金额为125欧元，共计12个月；
- 2028年，对于截至2027年12月31日以无固定期限雇佣的每名员工，豁免额度为总社保缴费的20%，每月最高豁免金额为100欧元，共计12个月；
- 2029年，对于截至2028年12月31日以无固定期限雇佣的每名员工，豁免额度为总社保缴费的15%，每月最高豁免金额为75欧元，共计12个月；

该豁免政策不能与现行法律规定的以下激励措施叠加享受：鼓励自雇及雇佣未满35岁青年的激励政策、鼓励在南部经济特区就业的激励政策，以及针对处于弱势地位女性的雇佣激励政策。

该优惠的授予须满足以下条件：持有DURC（合规缴费证明文件），遵守有关劳动和社会保险立法的规定，以及遵守关于雇佣残疾人义务的相关法律法规。

劳动方面引入的新规定

3

1) 有期限合同的试用期

在不影响集体劳动协议中更有利规定的情况下，有期限合同的试用期规定，试用期的时长以每满15个日历日对应1个实际工作日计算，从劳动关系开始之日起算。无论如何，劳动关系不超过6个月的，试用期不得少于2天，也不得超过15天；对于劳动关系超过6个月而少于12个月的，试用期不得少于30天。

2) 基于事实行为辞职

如果工人无故缺勤，且缺勤时间超出了国家集体劳动合同（CCNL）中规定的期限，或者在没有合同规定的情况下，缺勤时间超过十五天，雇主须通知国家劳动监察局（Ispettorato Nazionale del Lavoro）的当地办事处，国家劳动监察局可以对通知内容的真实性进行核查。

在这种情况下，劳动关系被视为因劳动者的意愿而终止，因此劳动者无权申请NASPI（失业保险）。同时，雇主无需向INPS（社保局）缴纳与解雇相关的费用，也无需处理通常与解雇相关的典型争议。

新法规主要规范了“事实辞职”或“基于事实行为辞职”的情况，这些情况不适用所谓的“在线辞职”规定。在任何情况下，需要明确的是，如果劳动者能够证明由于不可抗力或因归咎于雇主的原因而无法告知其缺勤的正当理由，则上述规定不适用。

国家劳动监察局保留提供详细指导的权利，特别是关于由地区劳动监察局负责的活动，而地区劳动监察局将有权核实雇主关于劳动者无正当理由缺勤的通知是否真实。

3

3) 远程调解

与劳动相关的调解程序可以通过远程方式进行，且用视听连接实现。

为此，计划颁布一项跨部门法令，以制定适用于上述调解程序的“信息与通信技术”采纳的技术规范。

4) 设定有期限合同的依据

在没有集体谈判协议规定的情况下，允许合同双方自行确定技术、组织或生产方面的需求，将此作为超过12个月的有期限合同的合理依据，并将该权利延长至2025年12月31日。

退休金方面引入的新规定

4

1) 社会保障提前退休金 (APE SOCIALE)

《财政预算法》规定了2025年仍然继续延长社会保障提前退休金 (APE Sociale) 政策

这种支持措施面向特定的纳税人群体，包括长期失业者、看护工人、残疾劳动者和从事繁重工作的员工。要享受此项福利，申请人的户籍年龄需满63岁零5个月，且需拥有30年的缴费年限；对于从事繁重工作的劳动者，其缴费年限要求增至36年。

今年，仍然规定该福利完全不能与自营收入和工资收入同时兼得，但偶尔工作的收入在每年最多5,000欧元的限额内除外。

该津贴始终采用混合系统计算，但金额有限制，最高为每月总额1,500欧元，不包括十三薪和通货膨胀调整，直到领取养老金。

2) 女性退休选项 (OPZIONE DONNA)

女性提前退休政策“Opzione Donna”也得到了延续。要申请此选项，女性劳动者需要在2024年12月31日之前，累计实际缴费年限达到35年，并且年满61岁。

确认了每名子女可减少一年的年龄要求，最多可减少两年。同时，适用于女性雇员12个月的浮动窗口期和女性自雇者18个月的浮动窗口期仍然有效。

潜在受益人必须属于以下类别：照护者、工作能力降低至少74%的民事残疾人，以及来自已启动危机磋商程序企业的冗员。津贴的计算继续完全基于社保缴费。

3) 103配额 (QUOTA 103)

“103配额”已确认延续至2025年12月31日，津贴将采用社保缴费计算方法，且最高支付金额为最低标准的4倍，此外，在达到法定退休年龄之前，该津贴不得与工作收入同时领取。

资格要求保持不变：年满62岁并拥有41年的缴费年限，私营部门员工的浮动窗口期为7个月，公共部门员工为9个月。

4) 退休金方面引入的其他新规定

相反，对于那些在2025年12月31日之前符合提前退休要求的人，不论其法定年龄，延迟退休的激励措施也将得到扩展，具体表现为将劳动者应缴纳的IVS社会保险免税地计入工资单。

引入的主要新规是，完全基于缴费制的劳动者（即自1996年1月1日以后开始工作的人员）可以通过计算其已参与的补充养老保险计划的一项或多项年金的理论价值，来达到提前退休或法定退休的最低金额要求。提前退休的最低金额要求为社会津贴的3倍（若为母亲且有1名子女，则降至2.8倍；若有2

4

名或更多子女，则降至2.6倍），而法定退休的最低金额要求为社会津贴的1倍。

自2025年1月1日起进入劳动力市场的年轻男女劳动者将有机会向意大利国家社会保障机构（INPS）缴纳额外的社保费用，即在原本已规定的强制性缴费基数上，额外缴纳一笔不超过其个人工资扣缴部分的2%的额外缴费。

所缴纳的金额将可以从总收入中按50%进行扣除。

最后，对于养老金待遇完全根据缴费制体系计算，或者选择适用缴费制选项或单独管理账户计算选项的女性劳动者，如果她们育有四名或更多子女，在原本规定的12个月退休年龄提前基础上，可额外提前4个月领取法定养老退休金。

另一方面，作为上述提前退休的替代方案，仍可选择按适用的养老金计算系数来确定养老金待遇，该系数基于退休年龄，并在育有一至两名子女的情况下增加一年，在育有三名或更多子女的情况下增加两年。

合同续签/到期

5

工业高层管理人员 – 保险保障

自2025年1月1日起，企业为高管提供的保险金额（在高管因死亡或永久残疾情况下给予保障的金额），若高管无受扶养子女或配偶，则金额为300,000欧元（叁拾万欧元整）。

前述保险金额为400,000欧元（肆拾万欧元整），当相关高管的家庭成员包括至少一名受扶养子女和/或配偶时适用。

高管将以每年300.00欧元（叁佰欧元整）的金额参与支付相应的保险费用，企业将从高管工资中扣除该金额。

工业高层管理人员 - 加薪

自2025年1月1日起，企业为高管提供的保险金额（在高管因死亡或永久残疾情况下给予保障的金额），若高管无受扶养子女或配偶，则金额为300,000欧元（叁拾万欧元整）。

前述保险金额为400,000欧元（肆拾万欧元整），当相关高管的家庭成员包括至少一名受扶养子女和/或配偶时适用。高管将以每年300.00欧元（叁佰欧元整）的金额参与支付相应的保险费用，企业将从高管工资中扣除该金额。

工业高层管理人员 - 加薪

关于经济部分，集体劳动合同续约规定，2025年最低保障总待遇（TMCG）将增加至80,000欧元。

为覆盖合同空档期，还规定一次性支付相当于2024年年薪6%的金额，符合以下条件的高层管理人员将有资格获得这笔支付：

- 至少从2019年1月1日起被归类为高层管理职位；
- 在2024年11月13日之前未曾获得薪资增长或其他形式的补偿（不包括工龄津贴和因TMCG调整而增加的薪资）；
- 在2024年享有的年薪不超过100,000欧元。

该款项的支付预计在2025年3月之前完成。

工业高层管理人员 – Previndai

从2025年起，针对Previndai的缴费将进行以下修改：

在原本由企业承担的4%缴费基础上，新增总薪资2%的缴费，限额为200,000欧元（此前为180,000欧元）。

5

高层管理人员的缴费比例为2%，而不再是4%，前提是雇主可以承担额外的1%。

高层管理人员 - 商业公司 Mario Negri - 补充养老保险

从2025年1月1日起，雇主承担的补充养老保险缴费（包括合同加入的缴费部分）将为年约定工资的2.47%。

福利

与去年相同，2025年也将引入一项强制性的福利缴费，金额为每年1000.00欧元，可通过Cfmt福利平台在各方随时定义的服务和保障范围内使用。

雇主还可以通过签订公司章程或协议，在平台上存入额外金额，前提是金额与上述福利相等，并且惠及所有高层管理人员或其所属类别。

上述提到的金额将作为对雇主可能提供的灵活福利制度的补充支付。

如果员工在相关年度内被聘用或任命，无论是签订无固定期限还是有固定期限合同，金额将按比例分配；但如果高层管理人员是以兼职合同形式在职，则该金额不可按比例调整。

医疗保险QUAS：增加酒店、旅行社、商业、公共营业场所和旅游行业CCNL集体劳动合同的强制性缴费。

Quadri医疗援助基金

从2025年1月1日起，加入为第三产业管理人员设立的医疗援助基金（Qu.A.S.）的人员，其年度缴费标准为：雇主缴纳360欧元，管理人员（Quadro）缴纳50欧元。

而从2026年1月1日起，年缴费将调整为雇主承担380欧元，管理人员承担50欧元。

旅游行业集体劳动合同（CCNL）续签

2024年12月21日，旅游行业集体劳动合同（CCNL）已续签，合同自2025年1月1日起生效，至2027年12月31日到期。

以下是主要的经济和法规变化

1) 最低工资

规定合计的基础工资将增加200欧元，适用于C2中级水平，分4期支付：

- 2025年1月：85欧元；
- 2025年6月：30欧元；
- 2026年5月：35欧元；
- 2027年4月：50欧元。

仅针对旅行社、旅游公司及会议行业，前述提及的增幅将分5期进行支付：

- 2025年1月：70欧元；
- 2025年9月：30欧元；
- 2026年9月：30欧元；
- 2027年6月：40欧元；
- 2027年12月：30欧元。

如果有以个人或集体形式给予的更有利的待遇，并作为可吸收的超额工资和/或未来合同薪资增长的预付款，那么这些增加的额度将被认为是可吸收的。

5

2) 一次性支付福利 (UNA TANTUM)

在集体劳动合同 (CCNL) 续签之日 (即2024年12月21日) 在职的劳动者, 将获得一笔一次性支付的金额 (una tantum), 该金额将根据2024年7月至2024年12月的工作期间进行调整, 并按比例分配给兼职劳动者。

450欧元税前金额将分为两期进行支付, 每期支付相同金额, 分别在2025年1月和2025年6月支付。

针对旅行、旅游及会议行业的公司, 该一次性支付的金额确定为320欧元, 并将分3期进行支付。

- 2025年2月: 100欧元;
- 2025年6月: 110欧元;
- 2025年11月: 110欧元。

该一次性支付不可被吸收, 也不会影响直接和间接的福利待遇。