

工作资讯，假期无休为您送达



目录：

1

公司用车：税务管理说明

2

在国外出差期间以现金支付的费用报销不计入应纳税收入

3

取消了小企业非法解雇最高6个月工资赔偿的上限

社保新闻

4

献血假

5

招聘35岁以下劳动者社保减免新要求：就业净增长

CCNL劳动合同新闻

1

清洁服务与综合/多元服务行业CCNL劳动合同续签

2

信贷行业高管CCNL劳动合同续签

3

商业行业一次性补贴 (UNA TANTUM)

税收领域的新规

1

公司用车：税务管理说明

2025年7月3日第10/E号通告对《2025年财政预算法》在公司用车方面引入的新规定进行了说明。我们借此机会对相关的重要新规定进行总结。

新规（《2025年财政预算法》）适用于2025年1月1日或之后订立混合用途使用权让渡合同并交付给雇员的新注册车辆。
新规（《2025年财政预算法》）适用于2025年1月1日或之后订立混合用途使用权让渡合同并交付给雇员的新注册车辆。

不过，环保型车辆的百分比有所降低：

- 纯电动车辆为10%。
- 插电式混合动力电动车辆为20%。

合同订立的相关日期为车辆配发文件的签署日期。该福利的取得时间与车辆交付给员工的时间相一致。

《过渡性规定》（2025年第19号法令-立法令）自2025年7月3日生效，确保实现渐进式过渡，且不会造成过度负担。事实上，对于以下情况，继续适用截至2024年12月31日有效的原有制度：

-2020年7月1日至2024年12月31日期间交付的混合用途配发车辆这一制度一直适用至配车协议自然终止之日止。

-2024年12月31日前由雇主订购，并于2025年1月1日至6月30日期间完成混合用途配发（交付）的车辆。在此情况下，车辆仍需满足2020年7月1日至2025年6月30日期间完成注册登记及合同订立的要求。

1

然存重要例外规定：凡属过渡期车辆（须于2024年12月31日前订购且于2025年1月1日至6月30日期间交付者），若依《2025年财政预算法》可获更优税收待遇（如纯电动/插电式混合动力车辆），则应优先适用该法确立之优惠条款。

若车辆不符合上述定额课税的情形，则福利金额按“正常价值”标准核定。在此情形下，附加福利金额应仅按车辆私用部分核算，扣除因公务使用产生的部分。此项税收待遇适用于2024年已订购但迟于2025年6月30日向员工交付的车辆。

该通知随后提供了一些重要说明，例如，如果只是延长现有合同的期限，则继续适用原合同签订时适用的税务规则。相反，如果车辆通过新合同分配给其他员工，则适用车辆重新分配时生效的税收规定。

如果一辆在2024年12月31日前已经在使用（且自2020年7月1日起登记上牌）的车辆，在2025年6月30日前被重新分配并交付（且订购时间在2024年12月31日前），则适用过渡期（原有）规定。如果车辆的重新分配和交付发生在2025年6月30日之后，则适用“正常价值”标准。

如果重新分配的车辆是在2025年1月1日及之后登记上牌的，且新合同与交付也都发生在2025年1月1日及之后，则适用2025年的新规定。

2

在国外出差期间以现金支付的费用报销不计入应纳税收入

《2025年财政预算法》规定：“对因出差或任务而发生的餐饮、住宿、差旅及使用非定线公共汽车（如出租车等）所产生的费用报销，在使用可追踪支付工具（如银行转账、电子卡等）支付的前提下，不计入收入。”

从本质上讲，为了使费用报销不计入雇佣劳动所得，雇员无论如何都必须以现金以外的方式支付相关费用（以便不计入收入）。

通过2025年6月17日第84号立法令，立法机关对法规文本进行了有针对性的修正，明确了费用报销的可追溯义务仅适用于在国家领土范围内发生的费用。

因此，对于境外公务差旅，雇员无需再通过可追溯支付方式获取免税报销。

3

取消了小企业非法解雇最高6个月工资赔偿的上限

通过2025年第118号判决，意大利宪法法院支持了利沃诺法院提出的违宪质疑，宣布2015年第23号立法法令第9条第1款中，关于对由每个生产单位雇员不超过15人或企业总雇员不足60人的雇主非法解雇员工时，赔偿金最高限额为六个月工资的规定违宪。该赔偿金以员工最后用于计算遣散费（TFR）的工资为基数，按其服务年限逐年计算。

宪法法院认为，无论解雇违法行为的严重性如何，设定这样一个绝对且不可逾越的赔偿金额上限，会将赔偿限制在过于狭窄的范围内，从而使法官无法在确定赔偿金额时贯彻个性化、适当性和合理性的原则。法院进一步指出，这种刚性的规定还会削弱赔偿金对雇主违法行为的威慑作用。

3

因此，根据宪法法院的裁决，第23/2015号立法性法令规定的6个月工资上限将不复存在。如今规定的非法解雇赔偿金应被理解为包括在3至18个月工资的新范围内，相当于为拥有15名以上员工的公司规定的限额的一半。

社保新闻

4

献血假

社保局INPS发布了关于雇主向请假献血的员工报销工资的最新规定摘要。该文件还包括了自2025年10月起适用的全新Uniemens报送流填写指引。

包括家政工人和农业工人在内的私营部门员工在自愿献血的情况下，有权享受由INPS承担的一天带薪假。

为了使员工的缺勤被视为合理且享受带薪待遇，献血必须满足以下条件：

- 免费；
- 在授权中心进行；
- 不少于250克（完整献血量）。

因献血而缺勤的一天（或若干小时）有权计入视同缴费年限，该视同缴费年限可用于养老金计算。

应得的薪酬相当于员工因正常工作应得的薪酬，仅限于固定且持续的项目，因此不包括奖金或其他可变项目。

对于被评定为不适合献血的劳动者，只要不适合献血的结论由采集中心或采集单位的医生出具证明，员工只在进行医疗鉴定所需的时间内有权获得相应的工资报酬。

工资报销可以通过以下两种方式进行：

1. 通过Uniemens系统进行结算抵扣（常规方式）；
2. 通过网络申请直接报销，适用于无法通过结算方式报销的雇主，例如家庭雇工或季节性农业用工等情况。

从2025年10月起，对于使用Uniemens数据申报系统的雇主，将引入一项新的程序性规定：在进行工资结算时，必须强制性填报执行献血采血单位所隶属的地方卫生局（ASL）、医院机构或志愿者协会/联合会的税号，否则无法进行结算。因此，也有必要收集这方面的数据。

招聘35岁以下劳动者社保减免新要求：就业净增长

通过2025年6月18日发布的第1935号通知，意大利社保局INPS就雇佣35岁以下青年社保减免政策的适用，依据欧盟委员会的指导意见，提供了相关解释说明。

为了使该项减免政策合法有效，企业必须实现净就业增长，无论该名受雇的年轻人在哪个工作地点就职。

因此，自2025年7月1日起，无论是否位于经济特区（ZES），用人单位若希望享受35岁以下青年就业激励政策，必须确保实际增加员工人数。

为核查员工人数的实际增长，INPS明确要求采用年度工作单位（U.L.A.）的标准，将受惠雇佣前12个月的平均雇员人数与受惠雇佣后12个月的平均雇员人数进行对比。

5

如果员工人数的变化属于以下原因之一，即使没有实现实际增加，减免社保缴费政策仍然是合法有效的：

- 自愿辞职；
- 获得残疾认定；
- 达到年龄限制退休；
- 自愿减少工作时间；
- 有正当理由的解雇。

相反，如果原本的岗位因裁员而空缺，则必须严格遵守就业增长的要求。

CCNL劳动合同的续签与新规

1

清洁服务与综合/多元服务行业CCNL劳动合同续签

2025年6月13日，清洁服务与综合/多元服务行业的CCNL劳动合同已更新，合同有效期自2025年6月1日至2028年12月31日。

以下是主要的经济和法规方面的新变化。

a. 最低工资

最低工资总共增加215欧元（以第2级为基准），涨幅分为以下几期发放：

- 2025年7月：€40.00；
- 2026年5月：€35.00
- 2026年10月：€35.00；
- 2027年5月：€30.00；
- 2027年12月：€20.00；
- 2028年7月：€25.00；
- 2028年10月：€20.00；
- 2029年3月：€10.00

需要说明的是，2025年7月的涨薪中，包含了上一份合同中规定的10欧元涨幅。这些加薪金额可被吸收。

b. 兼职工作

自2025年6月13日起的新入职员工，每周最低工作时长为15小时，每天最低工作时长为2小时。

对于垂直型兼职和混合型兼职合同，工时将重新按比例调整为每月65小时、每年640小时。

一项重大新规定涉及加班小时的合并：应企业内部工会代表R.S.U./R.S.A.或地方工会组织OO.SS.的书面要求，企业管理层必须在20天内启动联合审查，以评估加班小时的合并事宜。如果达成协议，劳动合同工时将至少增加为前一年实际工作小时数的15%。如未收到回复，员工有权自提出申请的次月起，享受不少于30%的工时增加。

c. 受暴力侵害女性的休假

根据2015年第80号立法性法令第24条规定，纳入保护计划的女性劳动者享有为期3年内最长90个工作日的带薪休假权，该期限可再延长90日，且允许以小时为单位分段使用。休假期间，可领取相当于工资100%的津贴。休假期将被视为在计算年假、额外月薪、遣散费（TFR）以及工龄时有效。

此外，也可以申请：

- 合同从全职转为兼职（反之亦然），
- 调岗到其他外包项目或关联企业，
- 在保护计划结束后的一年内，可免除非正常班次工作安排。

d. 宽限保护期

如果劳动者在连续36个月内累计缺勤超过12个月（即使涵盖多个劳动合同期或多次病假/工伤期间），且这些缺勤均发生在同一行业领域内，则丧失保留工作岗位的权利。

信贷行业高管CCNL劳动合同续签

2025年7月15日，信贷、金融及相关企业高管CCNL劳动合同续签协议已正式签署。签约各方将于2025年9月30日之前会面，以确定协调后的CCNL劳动合同正式文本。

该合同的法律效力期限与经济权益期限均设定至2028年7月31日届满。

a. 最低工资

最低年薪分两期上调。

自2025年8月起，最低年薪将从65,328欧元提升至80,000欧元；自2026年1月1日起，将进一步提高到85,000欧元。

月最低工资的增长情况如表所示：

	2025年7月31日	2025年8月1日	2026年1月1日
工资	5.025,23 €	6.153,85 €	6.538,46 €

b. 试用期

试用期只能针对新聘用的高管安排，且最长不得超过六个月。

c. 产假

女性高管在因妊娠和产褥期而休产假期间，有权获得与在岗期间相同的工资待遇，这也适用于提前禁工期间（高危妊娠）。

3

商业行业一次性补贴 (UNA TANTUM)

提醒：对于截至2024年3月22日在岗的员工，将发放一笔额外的“一次性补贴”，税前金额为350欧元（按照第4等级标准计算），分两期支付。

第二期将在2025年7月工资中发放。

应得金额将根据雇佣关系的持续时间以及在2022年1月1日至2023年3月31日期间的实际工作时长按比例计算。

此外，如存在无薪缺勤、无薪留职、兼职、经工会协议约定的工时中断或缩减，以及劳动关系的建立或终止等情形，该金额还应按比例予以扣减。

一次性补贴金额 (Una Tantum) 可以由2022年1月1日至2023年3月31日期间发放的可吸收超额工资和/或预支的未来合同工资增长部分进行抵扣。