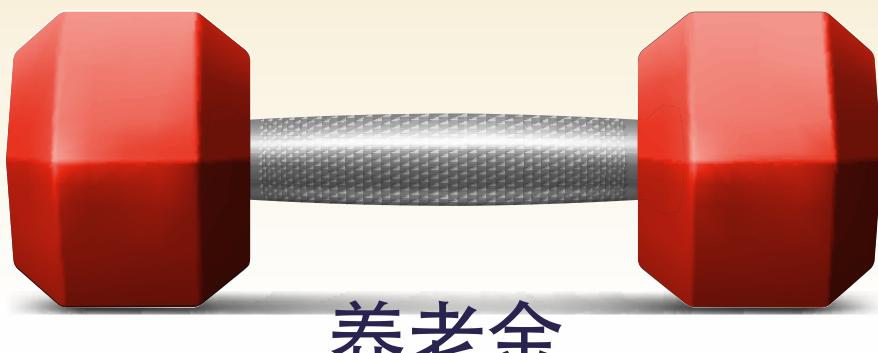


标题

2026年财政预算法  
均为重要议题



# 目录:

1

收入课税

2

受雇劳动

3

招聘激励措施

4

补充养老保障

5

育儿假与子女病假

## 2026年财政预算法：税收、劳动和社会保障方面的所有新规

《2026年财政预算法》（根据刊登于2025年12月30日第301号意大利官方公报的199/2025号法律）通过系列措施对劳动法体系作出调整，旨在保障社会保障体系可持续性的同时，加强对劳动者收入与就业的支持。

下文将简要概述2026年涉及雇主与劳动者的各项新规。

### 收入课税

1

1. 新的IRPEF税率：《2026年财政预算法》规定，对年收入在28,000至50,000欧元区间适用的第二档IRPEF（个人所得税）税率下调两个百分点。

具体而言，各档税率区间将重新划定如下：

- 23%：年收入不超过28,000欧元；
- 33%：年收入28,000欧元至50,000欧元（2025年为35%）；
- 43%：年收入超过50,000欧元。

2. 餐券免税限额：自2026年起，电子餐券的每日免税限额将从8欧元提高至10欧元，而纸质餐券的4欧元限额保持不变。

3. 新居民统一税：《财政预算法》对新迁居意大利居民适用的统一税优惠制度作出重大调整。选择该制度的纳税人，其按定额方式计算的境外收入替代税由200,000欧元提高至300,000欧元。该项修订适用于自《财政预算法》生效之日起将税务居住地迁至意大利的自然人纳税人。该优惠制度的适用条件是，纳税人在选择该制度生效期开始前的十个纳税年度中，至少有九个纳税年度未被认定为意大利税务居民。

# 2

## 受雇劳动

1. 因续签合同而增加的工资：对因2024年1月1日至2026年12月31日期间签署的合同续签而在2026年发放的薪资增长部分，适用5%的替代税。此项税收优惠仅适用于2025年收入不超过33,000欧元的私营部门劳动者，旨在促进薪资水平根据生活成本进行调整。
2. 绩效奖金：作为2026及2027年度的过渡性措施，对于由绩效奖金构成的薪酬性报酬，在年度总金额不超过5,000欧元的限额内，其替代税税率将进一步由5%下调至1%。适用此项替代税制的条件是，相关人员在上一年度的私营部门受雇劳动收入不超过80,000欧元。

该项税收优惠仅适用于依据地方劳动监察局备案的工会协议发放、且以生产力、效率与创新能力提升为标准的绩效奖金。
3. 夜班、节假日及轮班工作的加班补贴：在2026年，针对夜间、节假日及轮班工作所支付的津贴及加成报酬，在年度总额不超过1,500欧元的限额内，适用15%的替代税。该项税收优惠适用于2025年年度收入不超过40,000欧元的私营部门受雇劳动者。社保缴费的常规规则保持不变。
4. 旅游与酒店业——专项补充待遇：自2026年1月1日至9月30日，在餐饮服务业（食品/饮料供应）、旅游业及温泉疗养机构工作的劳动者，可享受一项专项补充待遇，金额相当于其夜班工作及节假日加班对应的工资总额的15%。该项待遇适用于2025年年度收入不超过40,000欧元的劳动者，不计入应税收入，且雇主可根据员工的书面请求通过F24表格进行税务抵扣。

# 3

## 招聘激励措施

1. 无期限劳动合同招聘：为促进青年稳定就业并支持南部单一特别经济区 (ZES unica) 的就业发展，《财政预算法》安排专项资金，用于向私营企业雇主提供社会保障缴费部分减免。该减免不包括应向国家工伤保险机构 (Inail) 缴纳的保险费和相关缴款，最长适用期限为24个月。此项缴费豁免适用于企业在2026年内新招聘的签订无期限劳动合同的非管理人员，或将现有的有限期劳动合同转为无期限劳动合同的情况。具体实施细则须待劳动部与经济部联合发布部际法令予以明确。
2. 在即将把“综合延期法令” (decreto milleproroghe) 转换为法律的相关规定中，有望延长针对35岁以下青年签订无期限劳动合同的招聘激励措施，以及针对失业或未就业女性签订无期限劳动合同的招聘激励措施；上述激励措施目前已于2025年12月31日到期。

# 4

## 补充养老保障

1. 缴费税前扣除上限提高：自2026纳税年度，缴纳至补充养老保障计划的缴费，其税前扣除上限由5,164.57欧元提高至5,300欧元/年。
2. 自2026年7月1日起自动加入：首次受雇于私营部门劳动者（家政服务人员除外）将自动加入集体劳动合同所规定的补充养老保障计划，并全额划转TFR（遣散金），以及用人单位缴费部分（如有）。劳动者可在首次受雇之日起60日内选择放弃加入，并决定将TFR留存于企业或转入其他养老保障形式。
3. 向INPS国库基金缴纳TFR：自2026年1月1日起，向INPS国库基金缴纳遣散金的义务将扩展至雇员人数达到50人（按上一年度年平均数计算）的雇主，但在2026-2027两年期内，仅当雇员平均数不低于60人时该义务才生效。自2032年1月1日起，该缴纳义务将进一步适用于员工人数达到或超过40人的企业，从而逐步扩大义务适用主体范围。具体义务细则尚待相关实施法令予以明确。

# 5

## 育儿假与子女病假

1. 子女年龄上限的延长：育儿假可使用至子女年满十四周岁（此前为十二周岁）。每位父母享有三个月不可转让的假期，并可根据现行规定申请额外假期。对于收养或寄养子女的父母，育儿假可在子女进入家庭之日起14年内使用，但最迟不超过子女成年年龄。
2. 子女病假：因子女患病请假的权利予以扩大：每位父母（可轮替）每年可就3至14周岁（此前不超过8周岁）的子女，享有10个工作日的子女病假。对于3周岁以下的子女，父母仍可申请不受天数限制的假期，但该假期为无薪假。