

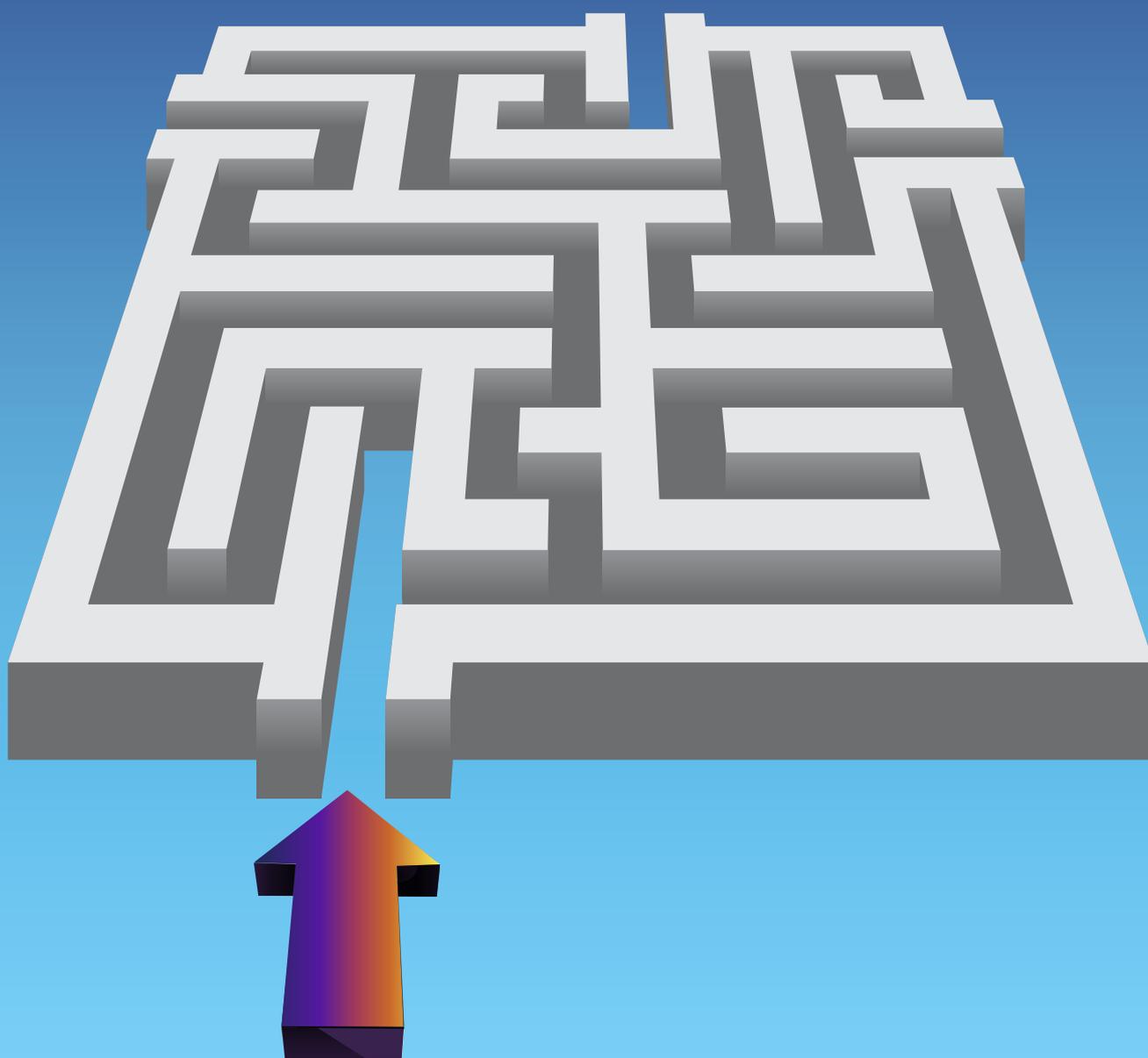


# NEXI<sup>STEPS</sup>

LABOUR NEWSLETTER - 2/26



## 2026年预算案：重点解读



MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA

CF/P.IVA 10264100966 - Tel +39.02.45.47.69.50

# 目录：

1

税务局关于税收减免的规范性说明

2

2026年综合延期法令（MILLEPROROGHE 2026）：  
新聘员工社保减免延长

3

TFR缴入国库专项基金（Fondo di Tesoreria）：  
《2026财政预算法》颁布后INPS的新操作指引

4

ENASARCO——2026年新的缴费基数上下限

5

NPS——2026年新的缴费基数上下限

6

平等机会：2026年4月30日前提交2024-2025两年  
期报告

## 税务局关于税收减免的规范性说明

# 1

税务局通过2026年2月24日发布的第2/E号通函，明确了《2026年财政预算法》规定的新税收减免措施的多个方面，提供了关于适用范围、限制、排除情形和操作义务的指示。

### 1 合同续签带来的工资增长：

如上一期简报所述，上一年度财政法案中最重要的措施之一涉及合同续签所带来的工资增长。在整个2026年度内，上述工资增长可适用5%的替代税率，前提是该员工属于私营部门，且其2025年度取得的受雇劳动所得不超过33,000欧元。

税务局作出的首项说明明确规定，优惠税率仅适用于在2024—2026三年期内签署的全国性集体合同所规定的工资增长：因此，地区性或企业层面的集体合同不在适用范围之内。

在时间适用方面，税务局明确指出，5%的税率适用于2026年度内支付的全部涨薪分期金额，即使该等金额源自前几年签署的集体合同续签，且此前已部分发放。该项优惠适用于纳入正常工资构成的工资增幅——包括第十三薪和第十四薪——以及与合同涨薪相关的各项制度性待遇；但不包括工龄加薪、加班费、特定津贴（如夜间工作或节假日工作津贴）、合同空档期一次性补偿金以及TFR（离职补偿金）。

雇主有责任核实雇员2025年的收入是否在限额内；只有在雇员更换雇主的情况下，才需要获取《统一收入证明》（Certificazione Unica）或替代声明。此外，为避免产生不利影响，进一步明确：适用替代税的金额，在确认税收补贴（trattamento integrativo）资格时，仍应计入综合所得。

雇员仍可通过提交书面通知，选择适用普通税制。

若合同续签所规定的工资增幅吸收了以“超最低工资” (superminimo) 名义确认的那部分金额，则该超最低工资亦可就上述工资增幅享受相应的优惠。

在适用优惠税制的情形下，例如，“引进人员”或“人才回流”的税收优惠制度，税务局认为，该项优惠仅适用于合同涨薪中计入应税基数的部分。

对于因不存在扣缴义务人而导致其受雇劳动所得未被代扣税款的劳动者（例如家庭雇员），可在2026纳税年度的个人所得税申报中，享受合同涨薪部分的税收优惠措施。

## 2. 夜班、节假日及轮班工作：适用15%的替代税

第二项措施同样仅适用于2026年，对特定加成及津贴适用15%的替代税，年度应税基数上限为1,500欧元。

私营部门雇员，若其2025年度工薪收入不超过40,000欧元，可享受该项优惠，亦可放弃。

通函明确指出，减税措施仅适用于全国性集体合同（CCNL）规定的、相对于正常工资的额外金额；因此，在本情形下，源自企业层面或地区性集体合同的报酬项目亦不在适用范围之内。

通函重新列示了经更新认定为可适用优惠的金额范围，具体包括：

1. 夜间工作的奖金和津贴（包括夜间加班的奖金和津贴）；
2. 节假日工作及周休息日工作的加成（依CCNL所载定义，即使该周休息日并非星期日）；
3. 依CCNL规定的轮班津贴及其他与轮班工作相关的报酬项目；
4. 依CCNL规定的与上述工作类型相关的待命津贴。

相反，下列项目仍不在适用范围之内：

# 1

1. 替代正常工资的金额；
2. 间接薪酬项目（病假、产假、工伤）；
3. TFR（离职补偿金）；
4. 普通” 加班工作（在夜间或节假日时段进行的除外）。

通函还指出，1,500欧元的限额构成免税额度；超过该额度的部分将按普通税制征税。

于此情形下，雇员亦可通过书面通知选择适用普通税制。

## 2026年综合延期法令（MILLEPROROGHE 2026）： 新聘员工社保减免延长

# 2

随着2025年12月31日第200号法令（即通常所称的“2026年综合延期法令”）成功转化为法律，立法机关对第60/2024号法令（即通常所称的“凝聚法令”）所规定的社保缴款豁免制度进行了延期。

具体如下：

### 青年雇佣激励措施（BONUS GIOVANI）

原定于2025年12月31日截止的期限现延长至2026年4月30日。在该期限内，私人雇主可与未满35周岁且从未签订过无期限劳动合同的青年签订无期限劳动合同，或将其有期限劳动合同转换为无期限劳动合同，以享受最长24个月的社会保险缴费豁免。该豁免措施依据《凝聚法令》（即第60/2024号法令）第22条规定。

家庭雇佣关系及学徒合同不在适用范围之内；但在此前曾以学徒合同形式受雇，且该学徒关系未转为普通无期限劳动关系的情形下，仍可适用该优惠。

该项减免适用于私人雇主应承担的全部社保缴费（不包括

INAIL的保费及相关缴费)；对于截至2025年12月31日完成的雇佣或合同转换，减免比例为100%；对于自该日期之后生效的雇佣或合同转换，减免比例为70%。若相关雇佣实现净就业增长，则70%的减免比例可提升至100%。净就业增长按照每月在岗员工人数与前十二个月平均在岗员工人数之间的差额计算（参见INPS第90/2025号通函）。

此外，就业基数的增长应在扣除员工人数减少后计算；该等减少包括发生在根据《民法典》第2359条属于受控制或关联公司的企业中的员工人数减少，或者发生在直接或通过中间人隶属于同一主体的企业中的员工人数减少。

对于非全日制员工，计算应按其约定工时与全日制员工正常工时之间的比例进行折算。

仍需明确的是，该减免按每名员工每月最高500欧元的金额上限予以确认。此外，对于自2025年12月31日之后生效的雇佣或合同转换，若其发生在位于“南部统一特别经济区”（ZES Unica per il Mezzogiorno，现已包括马尔凯和翁布里亚大区）内的营业场所或生产单位，则该上限提高至650欧元。为适用该较高额度的措施，享受该优惠须以相关雇佣实现净就业增长为条件。

## TFR缴入国库专项基金：《2026财政预算法》颁布后INPS的新操作指引

INPS于2026年2月5日发布第12号通函，就《2026年预算法》修订后有关国库专项基金缴费事宜提供了首批操作性指引。

主要变化如下：

### 相关雇主

下列雇主有义务向国库专项基金缴费：

- 所有私人雇主，但家庭雇主除外；
- 私有化的公共机构以及公共经济实体，但仅限于受普通法调整、因此适用《民法典》第2120条规定的劳动关系；
- 对于在境外工作的员工（无论是否存在社会保障协定以及适用何种社会保险制度），仍依据《民法典》第2120条计提TFR的雇主。

相反，公共行政部门的雇员不在适用范围之内。

### 规模门槛

在用于确定缴费义务的薪资期所属年度的前一自然年度内，在岗员工的年度平均人数不得低于：

- 2026—2027年期间：60人；
- 2028—2031年期间：50人；
- 自2032年1月1日起的工资期间：40人（或企业在开始经营后的后续年度达到该人数门槛的）。

实质上，向国库专项基金缴费的义务，仅在前一自然年度结束时（即自1月1日至12月31日）达到规模要求的情况下产生。

为便于说明，现举两例：

- 若某雇主在2025年度未达到规模门槛（平均员工人数低于60人），则该雇主在2026年度不负有缴纳TFR份额的义务。
- 若该雇主在2026年度内达到60名员工的规模门槛，则该义务自2027年1月起的薪资结算期开始生效，因为相关计算将以2026年度的员工平均人数为依据。

需要强调的是，计算时必须考虑所有签订从属劳动合同的员工，包括非全日制员工。

对于后者（即非全日制员工），无论其合同类型为何（横向、纵向或混合），均按其工时比例计算，并对超过正常工时一半的分数部分取整至整数单位。

### 实施细则

在2025年之前（例如2024年）成立的企业，如在该年度达到至少60名员工的规模门槛，自2026年1月1日起负有缴纳TFR份额的义务。

此外，由于此前的规定仍然有效，即规定企业在成立当年达到50名员工的年度平均人数即触发缴费义务，因此，若某雇主于2025年开始经营，并在该年度达到上述平均人数，则其负有向国库专项基金缴费的义务，该义务自开始经营当月起生效，并涵盖此前各月。

为进行计算，符合规模条件的雇主须向INPS提交专门声明，亦可通过电子方式提交，使用名为“SC34”的表格。

符合规模条件的雇主须申请授权代码“1R”，其含义为：“雇用需向国库专项金融资性缴费员工的企业”。

## 每月缴费的计算与缴纳方式

为确定应缴入国库专项基金的金额，应以与相应薪资期对应的、用于计算TFR的月度工资为依据。

该期间内形成的TFR份额，通过对上述工资适用7.41%（即1/13.5）的比例计算得出；并扣除0.50%的缴费（适用于需缴纳该项缴费的员工），该0.50%应与其他法定社会保险缴费一并向INPS缴纳。

雇主须每月按照强制社会保险缴费的相同方式向国库专项基金缴费，并应于形成TFR份额所对应薪资期的次月16日前完成。

对于自2026年1月1日起负有缴纳TFR份额义务的企业（即在2025年前成立并在该年度达到60名员工门槛的企业），该义务可于2026年5月16日前履行。

为此，在Uniemens数据流中设立新的原因代码“CF05”，其含义为：“根据2025年12月30日第199号法律缴纳TFR欠缴份额”。

补偿性措施——继续适用免缴担保基金缴费的规定（费率为0.20%，工业企业管理人员为0.40%），以及免缴向该管理项下应缴社会保险缴费0.28个百分点的规定。

## 公司层面的相关行为

在发生公司层面的相关行为（如业务分支收购、吸收合并）或合同转让的情况下，该机构重申目前施行惯例的有效性，即：

- 若员工转入一家负有缴费义务的雇主名下，该雇主须自取得之日所在薪资期起，就该等员工向国库专项基金缴纳相应缴费；

• 若员工（此前受雇于负有向国库专项基金缴费义务的雇主）转入一家不负有该缴费义务的雇主名下，则新的雇主仅须就转入的员工，在转移发生之后的期间内缴纳相关缴费。

对于首次受雇的私营部门员工（家庭雇员除外），如员工在首次受雇之日起60日内明确表示不加入补充养老保险制度，并选择按照《民法典》第2120条规定的制度保留TFR，则自该日起产生向国库专项基金缴纳TFR份额的义务。

## ENASARCO——2026年新的缴费基数上下限

Enasarco基金会已更新2026年1月1日起适用于商业代理人和代表的最低社保缴费金额和最高佣金标准。

应当知悉，社保缴费设年度最低基数与最高限额，分别称为“最低缴费基数”（minimale contributivo）和“最高佣金基数”（massimale provvigionale）：

2026年1月1日起	多委托代理人	独家代理人
最低缴费额（年）	515.00 欧元	1.026,00 欧元
最高佣金额（年）	30.478,00 欧元	45.717,00 欧元

缴费比例不变：

2026年缴费	代理人承担比例%	委托方承担比例%
养老保险基金费率 - 17%	8,5%	8,5%
福利援助基金费率 - 4%	1%	3%

# 5

## INPS——2026年新的缴费基数上下限

随着INPS于2026年1月30日发布第6号通函，已确定2026年度以下参数的基准数值：应税工资最低限额、1%附加费率的适用门槛，以及缴费和养老金计算的最高限额：

最低应税日薪 (FPLD)	€58.13/日
最低应税时薪——非全日制	€8.72/时 (每周40小时)
1%附加费率适用门槛 (IVS)	€56,224.00/年 (€4,685.00/月)
年度缴费及养老金计发基数上限	€ 122.295,00

# 6

## 平等机会：2026年4月3日前提交2024-2025 两年期报告

劳动与社会政策部宣布，自2026年3月1日起，“Servizi Lavoro”门户网站将提供用于编制2024—2025两年期男女员工状况报告的电子表格。

该报告的提交对员工人数超过50人的公私企业具有强制性，对员工人数少于该标准的企业则为自愿。提交截止日期为2026年4月30日，报告的编制须遵循2024年6月3日部际法令所规定的一般填写规则。

负有义务的企业未提交报告的，将适用行政处罚；若长期不履行义务，还可能暂停其缴费优惠资格一年。若提交虚假或不完整的报告，经国家劳动监察局 (Ispettorato Nazionale del Lavoro) 核查所报数据真实性后，可处以1000至5000欧元的行政罚款。

最后提醒，企业有义务向企业工会代表机构 (RSA) /统一工会代表机构 (RSU) 提供报告副本。