

An unsere Kunden

Brixen, den 4.02.2021

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier

Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer
Dott. Valentin Oberhollenzer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Daniela Planatscher
Dott. Miriam Stockner

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Sehr geehrte Kunden,

im Haushaltsgesetz 2021 (Gesetz Nr. 178/2020) sind eine Vielzahl von Bestimmungen enthalten, welche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Teilweise wurden neue Maßnahmen eingeführt, zum Teil wurden bereits bestehende Regelungen verlängert.

1. Soziale Abfederungsmaßnahmen aufgrund Covid-19

Anspruchsberechtigte Arbeitgeber

Jene Arbeitgeber, welche ihre produktive Tätigkeit aufgrund des Covid-19 Notstandes reduzieren oder zeitweise einstellen müssen, können weitere 12 Wochen an sozialen Abfederungsmaßnahmen (ordentlicher Lohnausgleich „CIGO“, Lohnausgleichsfonds „FIS“, Sonderlohnenausgleich „CIGD“, Ausgleichsfonds des Handwerks „FSBA“) in folgenden Zeiträumen in Anspruch nehmen:

- Ordentlicher Lohnausgleich: zwischen dem 01. Jänner und 31. März 2021;
- FIS, CIGD, FSBA: zwischen dem 01. Jänner und 30. Juni 2021.

Bereits genehmigte Ausgleichswochen, welche auch teilweise in den oben beschriebenen Zeitraum fallen, werden von den neuen 12 Wochen abgezogen, auch wenn sie vielleicht noch aufgrund des Dekrets "Ristori" beantragt worden sind.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, welche am 01. Jänner 2021 bereits im Betrieb beschäftigt waren (Datum des Inkrafttretens des Haushaltsgesetzes).

Zusatzbeitrag

Es ist in keinem Fall ein (umsatzbasierter) Zusatzbeitrag vorgesehen.

Für unbefristet Beschäftigte in der Landwirtschaft (Angestellte und Arbeiter) wurden weitere 90 Tage an landwirtschaftlichem Lohnausgleich (CISOA) vorgesehen. Diese

können, unabhängig von den geleisteten Arbeitstagen im Betrieb, zwischen dem 1. Jänner und dem 30. Juni 2021 beansprucht werden.

2. Verlängerung des Entlassungsstopps aus objektiven Gründen

Das Verbot von Entlassungen aus objektiv gerechtfertigten Gründen sowie von kollektiven Entlassungen wurde bis zum 31. März 2021 verlängert.

Die einzigen Ausnahmen von dieser Regelung sind:

- Entlassungen in Folge eines Konkurses, wenn die provisorische Fortführung der Tätigkeit nicht vorgesehen ist, bzw. wenn die Betriebsschließung verfügt worden ist;
- Entlassungen aufgrund der endgültigen Einstellung der Betriebstätigkeit infolge der Liquidierung der Gesellschaft, sofern die Tätigkeit auch nicht teilweise fortgeführt wird;
- Entlassungen auf Grundlage von kollektiven Betriebsabkommen, welche mit den vertretungsstärksten Gewerkschaften abgeschlossen werden, allerdings nur für jener Arbeitnehmer, welche den Abkommen beitreten.

Disziplinarrechtliche Entlassungen (subjektiv gerechtfertigter Grund und wichtiger Grund) sind weiterhin möglich.

3. Beitragsbefreiung bei Verzicht auf Lohnausgleich

Jene Arbeitgeber (Ausnahme Landwirtschaft), welche keine soziale Abfederungsmaßnahme wegen Covid-19 beanspruchen, können eine Beitragsbefreiung von weiteren 8 Wochen beantragen, welche bis zum 1. März 2021 genutzt werden muss. Die Begünstigung steht im Ausmaß der im Mai und Juni 2020 beanspruchten Lohnausgleichsstunden zu.

Allerdings muss diese Maßnahme noch von der EU-Kommission genehmigt werden.

Sollte ein Arbeitgeber bereits die ähnlich gestaltete Begünstigung aus dem G.D. 137 vom 28.10.2020 beantragt haben, jetzt aber trotzdem auf den Lohnausgleich zurückgreifen muss, kann er auf den noch nicht genutzten Teil der Beitragsbefreiung verzichten und den Lohnausgleich beantragen.

4. Vereinfachungen bei befristeten Verträgen

Um auf die unvorhersehbare Entwicklung der Auftragslage zumindest ein bisschen reagieren zu können, wurden die ansonsten sehr strengen Regeln zu den befristeten Verträgen etwas gelockert. Somit kann ein befristeter Vertrag einmalig für maximal 12 Monate ohne Angabe von Gründen (wie es sonst nötig wäre) verlängert oder erneuert werden, sofern seine Gesamtdauer unter 24 Monaten bleibt.

Einmalig bedeutet, dass bei einer weiteren Verlängerung/ Erneuerung des Vertrags eine Begründung laut Art. 19 ff. des GvD 81/2015 anzugeben ist.

5. Vereinfachungen beim smart working

Die vereinfachte Meldung des smart working (z.B. Heimarbeit) wurde bis zum 31. März 2021 bzw. bis zum Ende des Notstandes, falls vorher, verlängert.

6. 10 Vaterschaftstage im Jahr 2021

Die obligatorischen Vaterschaftstage, welche vom Vater innerhalb von 5 Monaten ab der Geburt in Anspruch genommen werden müssen, wurden für das Jahr 2021 auf 10 aufgestockt.

Die Freistellung kann zwar in einzelne, nicht zusammenhängende Tage aufgeteilt werden, nicht aber in einzelne Stunden. Für die Inanspruchnahme muss der Mitarbeiter eine schriftliche Anfrage an den Betrieb stellen mit einer Vorankündigungsfrist von 15 Tagen.

7. Beitragsbegünstigung für Neuanstellungen unter 36 Jahren

Die bereits bestehende Beitragsbegünstigung für die unbefristete Aufnahme bzw. Umwandlung von Arbeitnehmern unter 36 Jahren (ausgenommen leitende Angestellte und Mitarbeiter im Haushalt), welche noch nie zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten, wurde durch das Haushaltsgesetz etwas erweitert.

Somit steht für die unbefristeten Neuanstellungen bzw. Umwandlungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis folgender Anreiz zu:

- Befreiung von 100% der Sozialabgaben zu Lasten des Arbeitgebers bis zu einem Maximum von € 6.000 pro Jahr, anstelle der 50% bis zu € 3.000 aus der vorherigen Regelung (weiterhin ausgenommen ist die INAIL-Prämie);
- Die Dauer der Begünstigung beträgt maximal 36 Monate, wird aber für Betriebe mit Sitz in den wirtschaftsschwachen Regionen Abruzzen, Molise, Kampanien, Basilikata, Sizilien, Apulien, Kalabrien und Sardinien auf 48 Monate aufgestockt;
- Der Arbeitnehmer darf zum Zeitpunkt der Anstellung/ Umwandlung noch nicht 36 Jahre alt sein (also max. 35 Jahre und 364 Tage), während bei der vorherigen Regelung von 30 Jahren die Rede war.
- Der Arbeitgeber darf in den 6 Monaten vor und in den 9 Monaten nach der Anstellung/ Umwandlung keine Entlassungen aus objektiv gerechtfertigtem Grund oder kollektive Entlassungen von Arbeitnehmern vorgenommen haben bzw. vornehmen, welche in derselben Produktionseinheit mit derselben Einstufung eingestellt waren bzw. sind. Andernfalls hat er kein Anrecht auf die Begünstigung,

und die bereits genehmigte Reduzierung wird widerrufen, mit der Rückzahlung der entsprechenden Beiträge.

8. Beitragsbegünstigung für Neuanstellungen von Frauen

Das Haushaltsgesetz hebt die Beitragsreduzierung zugunsten der Arbeitgeber bei der Anstellung von Frauen mit gewissen Voraussetzungen im Zeitraum 2021 – 2022 von aktuell 50% auf 100% an, bis zu einer maximalen Ersparnis von € 6.000 pro Jahr.

Die Dauer der Maßnahme beträgt 12 Monate, wird aber bei unbefristeter Aufnahme bzw. Umwandlung auf 18 Monate erhöht.

Die Frauen müssen eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie sind seit mindestens 24 Monaten ohne Arbeit mit regeltem Einkommen sein;
- Sie sind seit mindestens 6 Monaten ohne geregelte Arbeit, wenn sie in einer strukturschwachen Region (laut entsprechender EU-Fördermaßnahme) wohnen oder in einem Sektor tätig sind, der eine geschlechterspezifische Ungleichheit bei den Beschäftigungen von mehr als 25% aufweist;
- Sie sind mindestens 50 Jahre alt und seit über 12 Monaten unbeschäftigt.

Als weitere Voraussetzung gilt, dass sich durch die Neuanstellung der durchschnittliche Personalstand des Arbeitgebers im Vergleich zu den vergangenen 12 Monaten erhöht.

9. Beitragsbefreiung für junge selbständige Landwirte

Die bereits im Haushaltsgesetz 2020 vorgesehene Beitragsreduzierung für Landwirte unter 40 Jahren, welche sich erstmals in die Versicherung der Direktbebauer („coltivatore diretto“) oder landwirtschaftlichen Unternehmer („IAP“) eintragen, wurde auch für das Jahr 2021 verlängert.

Diese sieht folgendes vor:

- Reduzierung von 100% der Vorsorgebeiträge und des Zusatzbeitrages gem. Art. 17, Abs. 1 G 160/1975,
- Für maximal 24 Monate,
- Für den gesamten versicherten Familienzweig.

Ausgenommen sind die Beiträge für Mutterschaft und die INAIL-Prämie.

10. Aussetzung der Zahlungen für Sportverbände

Für nationale Sportverbände, Körperschaften zur Förderung des Sports, Profi- und Amateursportvereine und –Gesellschaften, welche ihren Steuersitz in Italien haben und an Wettbewerben laut DPMR 24/10/2020 teilnehmen, sind bis zum 28.02.2021 folgende Zahlungen ausgesetzt:

- Steuerrückbehalte laut Art. 23 und 24 des DPR vom 29/09/1973, Nr. 600, welche die betroffenen Subjekte in ihrer Eigenschaft als Steuersubstitute im Zeitraum 1. Jänner bis 28. Februar 2021 tätigen;
- Die Erledigungen und Zahlungen im Zusammenhang mit den Vor- und Fürsorgebeiträgen sowie der Pflichtversicherungen im selben Zeitraum;
- Die Zahlung der Mehrwertsteuer im selben Zeitraum;
- Die Zahlung der Einkommensteuer, welche im selben Zeitraum fällig sind.

Die ausgesetzten Zahlungen können bis zum 30. Mai 2021 ohne Anwendung von Zinsen oder Strafen nachgezahlt werden, entweder in einer einzigen Tranche oder in bis zu 24 gleichen, monatlichen Raten, wovon die erste bis zum 30. Mai beglichen werden muss.

11. Definitive Anerkennung des zusätzlichen Steuerfreibetrags

Das Haushaltsgesetz hat nun den zusätzlichen Steuerfreibetrag für lohnabhängige und gleichgestellte Einkommen, welcher ursprünglich nur für das 2. Semester 2020 vorgesehen war, dauerhaft bestätigt.

Somit steht bei Jahreseinkommen von € 28.001 bis € 40.000 (Steuergrundlage laut CU) ein zusätzlicher Freibetrag von bis zu € 600 auf Jahresbasis zu, welcher sich mit steigendem Einkommen reduziert und bei € 40.000 auf 0 geht.

Auch der Bonus IRPEF für Einkommen bis € 28.000 läuft im Jahr 2021 weiter. Der Bonus beträgt € 100 monatlich und € 1.200 pro Jahr.

12. IRAP 2,68% bei vollständiger Anwendung des Kollektivvertrages

Folgende Regelung wurde zwar schon im Jahr 2019 verabschiedet, die Auswirkungen zeigen sich aber erst im heurigen Jahr: jene Arbeitgeber, welche die anwendbaren Kollektivverträge (national und territorial) vollständig einhalten, dürfen zur Berechnung der IRAP für 2020 den vergünstigten Steuersatz von 2,68% (anstelle 3,90%) heranziehen. Für unsere Lohnkunden bringen wir immer den entsprechenden Kollektivvertrag zur Anwendung.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Psaier Geier Partner