

An unsere Kunden

Brixen, am 30.05.2023

## Arbeitsdekret 2023 und weitere Neuerungen

Dott. Manfred Psailer  
Dott. Oliver Geier  
Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer  
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner  
Dott. Dominik Spiess

[www.pg-partner.it](http://www.pg-partner.it)  
[info@pg-partner.it](mailto: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 geehrter Kunde,

am 05. Mai 2023 ist das Dekret 48/2023, das sogenannte **Arbeitsdekret**, in Kraft getreten. Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick darüber, sowie über weitere wichtige Neuerungen im Bereich Arbeitsrecht geben.

### 1. Anreiz für die Einstellung von Empfängern der Eingliederungsbeihilfe (Assegno di inclusione) – Art. 10

Mit 1. Januar 2024 wird das nationale Bürgereinkommen („reddito di cittadinanza“) durch eine neue Maßnahme, den „**assegno di inclusione**“ (ADI), ersetzt. Einkommensschwache Familien mit besonders schützenswerten Personen (vor allem Menschen mit Beeinträchtigungen, Minderjährige, über 60jährige) sollen von dieser Unterstützung profitieren. Den monatlichen Beitrag in Höhe von 500 Euro bis maximal 630 Euro erhalten all jene, die einen ISEE Wert von maximal 9.360 Euro vorweisen, sowie weitere Kriterien erfüllen.

Private Arbeitgeber, die Empfänger dieser Unterstützung mit einem **unbefristeten Arbeitsvertrag**, in Voll- oder Teilzeit, oder mit einem **Ausbildungsvertrag** einstellen, profitieren von nachfolgenden Erleichterungen (für maximal 12 Monate):

- **100 %tige Befreiung** von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro pro Jahr;

Im Falle einer kollektiven Entlassung oder aus objektiv gerechtfertigtem Grund während der folgenden 24 Monate besteht die Verpflichtung, die Beträge, erhöht um die vorgesehenen zivilrechtlichen Sanktionen, zurückzuzahlen.

Die Befreiung gilt auch bei einer **Umwandlung** von befristeten in unbefristete Arbeitsverträge.

Wird ein Empfänger hingegen mit einem **befristeten oder saisonalen Arbeitsvertrag**, in Voll- oder Teilzeit, eingestellt, gilt eine

- **50%ige Zahlungsbefreiung** bis zu einem Höchstbetrag von 4.000 Euro pro Jahr.

Die Begünstigung wird nur jenen Arbeitgebern gewährt, die das Stellenangebot in das Informationssystem für soziale und berufliche Eingliederung (SIISL) eingeben.

## **2. Unterstützung für Ausbildung und Arbeit – Art. 12**

Ab dem 1. September 2023 gibt es die sogenannte "**Unterstützung für Ausbildung und Arbeit**", speziell für arbeitsfähige Personen, die ihr Bürgergeld (reddito di cittadinanza) nach dessen Abschaffung nicht mehr beanspruchen können. Diese Maßnahme dient der Arbeitseingliederung, welche über die Teilnahme an Orientierungs-, Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Umschulungsprojekten, aber auch an gemeinnützigen Projekten erreicht werden soll.

Die Beihilfe kann Personen gewährt werden, die

- zwischen **18 und 59 Jahren** alt sind,
- einen **ISEE-Wert von höchstens 6.000** Euro pro Jahr vorweisen.

Für die Teilnahme an den Ausbildungs- und gemeinnützigen Projekten wird ein **monatlicher Zuschuss von 350 Euro** für maximal 12 Monate gewährt.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Anspruch auf Unterstützung nicht auf den ISEE-Wert beschränkt ist, sondern auch beim Vorliegen anderer, im Dekret ausdrücklich vorgesehener Bedingungen, gewährt werden kann.

## **3. Verschärfung der Arbeitsschutzvorschriften – Art. 14**

Mit Artikel 14 des neuen Dekrets werden wesentliche Änderungen am Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. April 2008, im Bereich des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, vorgenommen:

### ***a) Ernennung des zuständigen Arztes***

Sieht die **Verpflichtung** des Arbeitgebers oder der Geschäftsleitung vor, den zuständigen Arzt zu **ernennen**, wenn dies gemäß **Risikoanalyse als notwendig** erachtet wird. Für den Arzt ergibt sich die zusätzliche Verpflichtung, die vom vorherigen Arbeitgeber

ausgestellte **Gesundheitsbescheinigung** des Arbeitnehmers einzuholen, und er muss dem Arbeitgeber schriftlich den Namen eines Vertreters mitteilen, falls er aus schwerwiegenden und gerechtfertigten Gründen verhindert ist.

***b) Verringerung der Unfälle im Baugewerbe***

**Selbständig Erwerbstätige** müssen die für zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen vorgesehenen Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften einhalten, wobei insbesondere geeignete vorübergehende Konstruktionen gemäß Titel IV der TU für Arbeitnehmer im Bausektor anzugeben sind.

**4. Überwachungstätigkeit in der Region Sizilien und in den Autonomen Provinz Trient und Bozen – Art. 16**

In der Region Sizilien und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen ist eine Aufstockung des Aufsichtspersonals vorgesehen, um die entsprechenden Kontrollen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbeziehungen und Sozialgesetzgebung zu verstärken.

**5. Erhöhung des einheitlichen Kindergelds – Art. 22**

Beim Einheitlichen Kindergeld, das mit Gesetzesdekret Nr. 230/2021 eingeführt wurde, handelt es sich um einen monatlichen Betrag, der von Haushalten in bestimmten wirtschaftlichen Situationen und mit zu Lasten lebenden Kindern beantragt werden kann. Bei Vorliegen bestimmter im Dekret vorgesehener Kriterien ist eine Erhöhung der Beträge pro Kind vorgesehen, nicht zuletzt, wenn beide Elternteile ein Arbeitseinkommen beziehen. Das neue „Decreto Lavoro“ sieht ab dem **1. Juni 2023** einen zusätzlichen Erhöhungsfall vor, und zwar wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung **nur ein erwerbstätiger Elternteil** gegeben ist, weil der andere verstorben ist, und zwar für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren nach Eintritt dieses Ereignisses.

**6. Verwaltungsrechtliche Sanktionen bei unterlassener Beitragszahlung – Art. 23**

Die für den Fall der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen, die sich auf den Anteil des Arbeitnehmers beziehen und vom Arbeitgeber vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden, vorgesehene Geldstrafe in Höhe von bis zu 10.000 Euro, wird auf das

Eineinhalbfache des versäumten Betrags bis zum Vierfachen desselben Betrags herabgesetzt (vorher lag sie zwischen 10.000 und 50.000 Euro).

Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber nicht bestraft wird, wenn die geschuldeten Beträge innerhalb von drei Monaten nach der Mitteilung oder Meldung des Verstoßes gezahlt werden.

### **7. Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen – Art. 24**

Das „Decreto Lavoro“ hat die im Artikel 19 des Gesetzesdekrets Nr. 81/2015 vorgesehenen Gründe verändert, aufgrund welcher ein befristetes Arbeitsverhältnis über die Dauer von 12 Monaten hinaus verlängert werden kann:

- a) Um eine Verlängerung vornehmen zu können, müssen zunächst die in den nationalen, territorialen und betrieblichen **Kollektivverträgen** vorgesehenen Begründungen berücksichtigt werden;
- b) In Ermangelung einer kollektivvertraglichen Regelung können die Gründe bei Vorliegen technischer, organisatorischer oder produktionstechnischer Erfordernisse **individuell** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Es ist jedoch zu beachten, dass diese Möglichkeit nur bis zum 30. April 2024 gilt;
- c) **Ersatz** für abwesende Arbeitnehmer.

Die oben genannten Gründe müssen im Arbeitsvertrag ausdrücklich genannt werden.

In jedem Fall muss die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten für befristete Arbeitsverträge zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer eingehalten werden, unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen Vertrag oder um eine Reihe von Verträgen handelt, die für die Ausführung von Aufgaben der gleichen Lohnebene und der gleichen Rechtskategorie abgeschlossen wurden, und unabhängig von den Unterbrechungszeiten zwischen einem Vertrag und einem anderen.

### **8. Vereinfachungen in Bezug auf die Informations- und Veröffentlichungspflichten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis – Art. 26**

Bei den Informations- und Veröffentlichungspflichten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wurden erhebliche Vereinfachungen vorgenommen.

Es wird festgelegt, dass die Informationspflicht für bestimmte Vertragselemente mit der Angabe des gesetzlichen Verweises oder des entsprechenden Tarifvertrags, erfüllt ist. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Personal die nationalen, territorialen oder betrieblichen Tarifverträge auszuhändigen oder zugänglich zu machen, auch mittels Veröffentlichung auf der Website.

Eine Vereinfachung ist nur bei **folgenden Angaben** vorgesehen:

- die Dauer der **Probezeit**;
- das Recht auf **Fortbildung** durch den Arbeitgeber;
- die **Dauer des Urlaubs** und anderer **bezahlter Freistellungen**;
- das Verfahren, die Form und die Fristen im Falle eines Rücktritts durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer;
- die anfängliche Höhe der **Entlohnung** bzw. das Arbeitsentgelt und dessen einzelnen Bestandteile;
- die Festlegung der **Normalarbeitszeit** der Vollzeitarbeitskräfte sowie die Bedingungen für Überstunden und deren Vergütung;
- sofern das Arbeitsverhältnis keine Normalarbeitszeit vorsieht, Angaben über die flexible Gestaltung des Arbeitsplans, die garantierte Mindestzahl der bezahlten Arbeitsstunden, die Vergütung für die über die garantierten Stunden hinaus geleistete Arbeit, die Referenzstunden und -tage, an denen der Arbeitnehmer Arbeit zu leisten hat;
- die Behörden und Einrichtungen, an die die vom Arbeitgeber zu entrichtenden **Sozialversicherungs- und Versicherungsbeiträge** abgeführt werden, sowie der gegebenenfalls gewährte Sozialversicherungsschutz.

## 9. Anreiz für die Beschäftigung von jungen Mitarbeitern – Art. 27

Privaten Arbeitgebern wird bei Neueinstellungen im Zeitraum vom **1. Juni bis zum 31. Dezember 2023** eine Begünstigung (für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten) in Höhe von **60%** der monatlichen Beitragsgrundlage gewährt, wobei folgende Voraussetzungen gleichzeitig bestehen müssen:

- die Person hat zum Zeitpunkt der Einstellung das **30. Lebensjahr noch nicht vollendet**;

- ist nicht erwerbstätig und befindet sich nicht in der allgemeinen oder beruflichen Bildung (**NEET**);
- ist im nationalen operationellen Programm "**Garanzia Giovani**" registriert.

Die Leistung ist für Einstellungen mit **unbefristetem Vertrag** wie auch für **berufsspezialisierende Lehrverträge** vorgesehen.

Der Arbeitgeber muss den Antrag auf die Förderung über das entsprechende telematische Verfahren beim INPS einreichen.

Im Falle einer Kumulierung mit anderen Begünstigungen wird die Maßnahme in Höhe von 20% anerkannt.

#### **10. Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung – Art. 28**

Einrichtungen des Tertiärsektors, Freiwilligenorganisationen und Vereinigungen zur sozialen Inklusion sowie gemeinnützige Organisationen (ONLUS) können für jeden eingestellten Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung einen Zuschuss erhalten, wenn sie folgende Merkmale aufweisen:

- mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zwischen dem **1. August 2022 und dem 31. Dezember 2023** eingestellt werden;
- nicht älter als **fünfunddreißig** Jahre sind;
- eine mit dem **Statut** der Körperschaft übereinstimmende Tätigkeit ausüben.

Die Aufnahme- und Auszahlungsmodalitäten müssen noch im Detail festgelegt werden.

#### **11. Gelegentlich Arbeit im Tourismus- und Wellnessbereich – Art. 37**

Die Gelegenheitsarbeit (Prest.O, ex Voucher) ist nach wie vor Gegenstand zahlreicher Anpassungen, welche die Möglichkeiten ihrer Nutzung zu erweitern sollen.

Dementsprechend sieht das neue „Decreto Lavoro“ für die Bereiche der Kongresse, Messen, Veranstaltungen, Kurorte und Vergnügungsparks

- eine Anhebung des jährlichen Höchstbetrags der Entschädigung für jeden Nutzer auf **15.000 Euro**, bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, vor;
- die Höchstgrenze von **25 unbefristeten Mitarbeitern** als maximal zulässige Betriebsgröße vor.

## **12. Teilweise Befreiung der Arbeitnehmer von den Sozialversicherungsbeiträgen – Art. 39**

Der Gesetzgeber hat die Reduzierung des Anteils der Sozialversicherungsbeiträge zu Lasten der Arbeitnehmer nochmals verändert.

Demzufolge wird die Quote zwischen dem **1. Juli 2023 und dem 31. Dezember 2023** um **4 Prozentpunkte** gegenüber dem Vormonat erhöht, und zwar auf

- **7%**, wenn die monatliche Beitragsgrundlage 1.923 € nicht übersteigt;
- **6%**, wenn die monatliche Beitragsgrundlage diesen Betrag übersteigt und nicht mehr als 2.692 Euro beträgt.

Der Dreizehnte Monatslohn wurde ausdrücklich von dieser erweiterten Begünstigung ausgeschlossen, weshalb für diesen die bisherigen, reduzierten Prozentsätze in Kraft bleiben.

Im Übrigen bleiben die bestehenden Bestimmungen anwendbar, somit auch die volle Anrechnung der Sozialabgaben.

## **13. Fringe Benefits / Sachentlohnung – Art. 40**

Der Gesetzgeber sieht für das Steuerjahr 2023 eine Anhebung des Schwellenwerts für nicht besteuerten Lohnnebenleistungen auf 3.000 Euro vor, auch wenn diese die Auszahlung oder Erstattung der Abrechnung von Wasser-, Strom- und Gasversorgungsleistungen zu Gegenstand haben.

**Die Erhöhung ist nur für Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern im Steuerjahr 2023 vorgesehen**, während für alle anderen Arbeitnehmer der gewöhnliche Freibetrag (258,23 Euro) anwendbar ist.

Das Kriterium des unterhaltsberechtigten Kindes gilt als erfüllt, wenn das Kind

- unter vierundzwanzig Jahre alt ist und ein jährliches Gesamteinkommen von weniger als 4.000,00 Euro bezieht;
- über vierundzwanzig Jahre alt ist und ein jährliches Gesamteinkommen von weniger als 2.840,51 € bezieht.

Bei Überschreitung dieser Beträge ist der gesamte im Steuerjahr zugewiesene Betrag den Steuern und Sozialabgaben zu unterwerfen.

Um die erhöhte Grenze von 3.000 EUR anzuwenden, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung vorlegen, in der er ausdrücklich die Steuernummer der unterhaltsberechtigten Kinder anführt.

Für die Durchführung der Maßnahme muss der Arbeitgeber die Gewerkschaftsvertreter, sofern vorhanden, im Voraus informieren.

#### 14. Neuerungen bei der Vaterschaft

Im Sinne einer schrittweisen Angleichung der Rechte von arbeitenden Eltern wurden nun einige Bestimmungen des **Mutterschutzes** auch **auf die Väter ausgeweitet**. Demnach gelten für den Mann, welcher den **obligatorischen Vaterschaftsurlaub** (10 Tage, bzw. 20 bei Mehrlingsgeburten) auch nur teilweise in Anspruch genommen hat, **während des ersten Lebensjahres des Kindes** folgende Bestimmungen:

- Bei einer **Kündigung** durch den Arbeitnehmer muss, bei sonstiger Unwirksamkeit, vorab beim **Arbeitsinspektorat** bestätigt werden, entweder über das Einreichen eines entsprechenden Formulars oder durch persönliches Erscheinen. Eine telematische Kündigung ist somit weder notwendig, noch zulässig.
- Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf die Auszahlung der **Kündigungsfrist** (welche er bei einer normalen Kündigung einhalten müsste) und auf das **Arbeitslosengeld**.
- Eine **Entlassung** durch den Arbeitgeber wird erschwert, wodurch hier besondere Vorsicht geboten ist.

Für die Arbeitgeber bedeuten diese neuen Bestimmungen gleich mehrere Herausforderungen, denn neben den organisatorischen Schwierigkeiten (fristlose Kündigung) entstehen auch **bedeutende Mehrkosten** (Auszahlung der Frist, Entlassungsbeitrag „ticket NASPI“), welche sich schnell auf einige Tausende Euro belaufen können.

#### 15. Sommerpraktikum

Sommerzeit ist zugleich auch Praktikumszeit: wie jedes Jahr gibt es für Schüler ab 15 Jahren die Möglichkeit, während der Sommermonate (Juni – September) ein Ausbildungs- und Orientierungspraktikum bei einem Arbeitgeber innerhalb der Provinz Bozen zu absolvieren. Universitätsstudenten können dies das ganze Jahr über machen.

Neu ist heuer, dass das **empfohlene Taschengeld** auf **650 Euro pro Monat** angehoben wurde, wobei der Mindestbetrag keinesfalls unter 300 Euro liegen darf. Als Höchstbetrag wird der Tariflohn der niedrigsten Lohnebene des im Betrieb angewandten Kollektivvertrags herangezogen; der empfohlene Höchstbetrag liegt deshalb bei 900 Euro.

Neu ist heuer auch, dass auf dem von beiden Seiten unterzeichneten Praktikumsabkommen eine **Stempelmarke von 16 Euro** angebracht wird. Die Bestimmung galt zwar bereits seit 2021, wurde aber in den vergangenen 2 Jahren ausgesetzt.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,  
Psaier Geier Partner

