



Rundschreiben Nr. 15/2023

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 12.07.2023

Arbeitsdekret (decreto lavoro) G.D. 04.05.2023, Nr. 48 in Gesetz Nr. 85 vom 03.07.2023 umgewandelt

Das Gesetzesdekret Nr. 48/2023 ist in ein ordentliches Gesetz Nr. 85 vom 03.07.2023 umgewandelt worden. Folgend die wichtigsten Neuerungen:

- Reduzierung der Beiträge für Arbeitnehmer der unteren Einkommensstufen
- Inklusionsbeihilfe (assegno di inclusione) ersetzt Bürgereinkommen (reddito di cittadinanza)
- Beitragsbegünstigung für die Einstellung von Beziehern des „Reddito di Inclusione“
- Neuerungen Familiengeld „Assegno unico e universale“
- Vereinfachung der Transparenzbestimmungen im Arbeitsvertrag
- Neuerungen bei befristeten Arbeitsverträgen
- Erhöhung Fringe Benefit auf € 3.000 für 2023 NUR für Mitarbeiter mit Kindern zu Lasten
- Steuerfreier Zuschlag für Nachtarbeit und Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus (NEU)

Reduzierung der Beiträge für Arbeitnehmer der unteren Einkommensstufen

Seit 1. Jänner 2023 sind Reduzierungen der Beitragslast für Arbeitnehmer vorgesehen. **Ab 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023** gilt eine **Erhöhung der Beitragsbegünstigung** um weitere **4 Prozentpunkte** des bisherigen Prozentsatzes:

Beitragsgrundlage pro Monat (Bruttolohn)	Beitragsbegünstigung 01/2023 bis 06/2023	Beitragsbegünstigung 07/2023 bis 12/2023
Bis € 1.932,00	3 %	7%
Von € 1.932,00 bis € 2.692,00	2 %	6%
Über 2.692,00	-	-

Die erhöhte Beitragsbegünstigung ist **nicht für das 13. Monatsgehalt** vorgesehen.





Inklusionsbeihilfe (assegno di inclusione) ersetzt Bürgereinkommen (reddito di cittadinanza)

Ab Jänner 2024 sieht die italienische Regierung die **Inklusionsbeihilfe (assegno di inclusione)** anstelle des Bürgereinkommens vor. Anspruchsberechtigt sind **Familien mit Minderjährigen, Behinderten und Familienmitgliedern über 60 Jahre**, welche ein **Familieneinkommen von € 6.000,00** und eine ISEE-Einkommens- und **Vermögensbewertung von € 9.360,00 nicht überschreiten**.

Die Beihilfe kann für einen maximalen Zeitraum von **18 Monaten** (in Sondersituationen um 12 Monate verlängerbar) in Anspruch genommen werden, wobei die Empfänger dieser Leistungen verpflichtend an einem Fortbildungsplan teilnehmen müssen.

Beitragsbegünstigung für die Einstellung von Beziehern des „Reddito di Inclusione“

Das Arbeitsdekret sieht **Beitragsbegünstigungen für Betriebe** vor, welche Bezieher des neuen „Reddito di Inclusione“ beschäftigen. Die Begünstigung gilt **für 12 Monate** und umfasst je nach Art der Beschäftigung folgende Begünstigungen:

Art der Beschäftigung	Begünstigung
Vertrag auf unbestimmte Zeit oder Praktikumsvertrag	100%ige Befreiung der Sozialversicherungsbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers (mit Ausnahme der INAIL-Prämie) bis maximal € 8.000,00 pro Jahr
Vertrag auf bestimmte Zeit oder Saisonarbeit	50%ige Befreiung der Sozialversicherungsbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers (mit Ausnahme der INAIL-Prämie) bis maximal € 4.000,00 pro Jahr

Bedingung: das Arbeitsverhältnis muss **für mindestens 24 Monate** bestehen, ansonsten muss die genossene **Begünstigung zurückbezahlt** werden (außer es handelt sich um eine Entlassung aus triftigem Grund (giusta causa) oder gerechtfertigten Grund (giustificato motivo).

Neuerungen Familiengeld „Assegno unico e universale“

Das INPS hat **Erhöhungen und neue Grenzen** für das einzige und universelle Familiengeld (siehe Rundschreiben Nr. 2/2022), welches basierend auf dem Ergebnis der ISEE-Einkommenserklärung bestimmt wird, festgelegt.





Für das Jahr 2023 ist eine Erhöhung des bisherigen vorgesehenen Betrages um max. **€ 32,40 pro minderjähriges Kind** (ISEE-Wert 2023 \leq € 16.215) vorgesehen. Der Betrag wird mit steigendem ISEE-Wert gesenkt. Ab einem ISEE-Wert von € 43.131,90 im Jahr 2023 steht die Erhöhung des Familiengeldes nicht mehr zu.

Neuerungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Bisher konnten befristete Arbeitsverträge für höchstens 12 Monate ohne Begründung abgeschlossen werden. Eine **Verlängerung** (Vertrag wird während der Laufzeit um eine bestimmte Frist verlängert) um weitere 12 Monate, auf insgesamt 24 Monate, war bisher nur mit bestimmten Gründen, wie Ersatz von abwesenden Arbeitnehmern, möglich. Eine **Erneuerung** (befristeter Vertrag wurde beendet und ein völlig neuer befristeter Vertrag wird abgeschlossen) eines befristeten Arbeitsverhältnisses verlangte bisher immer eine Begründung, unabhängig ob die Frist von 12 Monaten überschritten wurde.

Seit 5. Mai 2023 gilt,

- dass ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer **Dauer von bis zu 12 Monaten ohne Sachbegründung** abgeschlossen werden kann (auch durch Vertragsverlängerung oder -erneuerung);
- wird die Obergrenze von **12 Monaten überschritten** (sei es im Vertrag selbst, über Vertragsverlängerung oder durch Vertragserneuerung), so ist dies an eine **Sachbegründung** geknüpft und zwar:
 - wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht (ist derzeit bei den allermeisten Kollektivverträgen nicht der Fall)
 - bei Vorliegen von **technischen, organisatorischen und produktionstechnischen Erfordernissen, welche von den Parteien vereinbart werden**
 - als Ersatz für abwesende Mitarbeiter (wie bisher)

Wie sind die 12 Monate zu rechnen?

Für die Berechnung der 12 Monate bei einer **Vertragserneuerung** sind die **jeweils befristet gearbeiteten Zeiträume zu summieren**. Die Zeiträume zwischen den Verträgen werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Für die **Berechnung der 12 Monate, ab denen die Pflicht zur Sachbegründung greift**, werden lediglich jene Verträge berücksichtigt, welche ab dem 5. Mai 2023 abgeschlossen worden sind. Gearbeitete Zeiträume mit befristeten Verträgen vor dem 5. Mai 2023 werden auf null gestellt (lediglich in Bezug





auf die Notwendigkeit der Sachbegründung – **nicht** aber in Bezug auf die zeitliche Obergrenze von 24 Monaten).

Beispiel 1: Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren einen befristeten Arbeitsvertrag ab 01. Juli 2023 bis 31. Oktober 2023 (vier Monate). Es handelt sich um eine **Vertragserneuerung**, weil die Parteien bereits 2022 einen befristeten Arbeitsvertrag für acht Monate abgeschlossen haben. Insgesamt wären es daher 12 Monate. Eine Verlängerung oder Erneuerung nach dem 31. Oktober 2023 würde den Arbeitgeber verpflichten, die Sachgründung im Vertrag anzuführen. Aufgrund der neuen Änderung **kann der Vertrag aber nach Oktober 2023 für bis zu acht Monate erneuert oder verlängert werden, ohne die Pflicht eine Sachbegründung anzuführen zu müssen**. Die Gesamtdauer ist dann immer noch unter 24 Monate ($8+4+8=20$).

Beispiel 2: Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben einen befristeten Arbeitsvertrag vom 1. Jänner 2023 bis 30. Juni 2023 (sechs Monate) vereinbart. Vorher wurde zwischen ihnen nie ein solcher befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Würde der Vertrag verlängert oder erneuert, wären im Normalfall noch weitere sechs Monate Befristung möglich. Aufgrund der Änderungen und der vorteilhaften Auslegung **würde jedoch lediglich der Zeitraum vom 5. Mai bis 30. Juni 2023 in die Berechnung für die insgesamt 12 Monate einfließen und nicht die gesamten sechs Monate**, wenn der Vertrag verlängert oder erneuert wird.

Beispiel 3: War ein Arbeitnehmer **bis zum 30. April 2023 bereits für 12 Monate** in einem Betrieb mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt, kann dieser **ab 5. Mai 2023 für weitere 12 Monate ohne Sachbegründung eingestellt werden**. Nach diesem Zeitraum ist die maximale Gesamtdauer für befristete Arbeitsverträge von 24 Monaten erreicht.

Zur Erinnerung: Zu beachten gilt jedoch immer, dass die **Höchstanzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse pro Arbeitgeber** (normalerweise 20% der unbefristeten Beschäftigten) nicht überschritten wird und dass die **Anzahl der möglichen Verlängerungen maximal vier beträgt**. Zudem beträgt die **maximale Gesamtdauer für befristete Arbeitsverträge immer 24 Monate**.

Erhöhung Fringe Benefit für 2023 nur für Mitarbeiter mit Kindern zu Lasten

Mit dem neuen Arbeitsdekret wird die **Obergrenze** für den steuer- und beitragsfreien Betrag für freiwillige Geschenke und sonstige Sachleistungen an Mitarbeiter, sog. Fringe Benefit, von € 258,23 wie im Vorjahr wieder auf **€ 3.000,00** erhöht. Diese neue Obergrenze gilt nur für das **Jahr 2023 und**





nur für Arbeitnehmer mit Kindern zu Lasten. Für **Arbeitnehmer ohne Kinder zu Lasten** bleibt die **Freigrenze von € 258,23** aufrecht. Diese Sachbezüge können auch in Form von Geldleistungen für die Erstattung von Ausgaben für Strom, Wasser und Erdgas ausbezahlt werden.

Zusätzlich und unabhängig von diesen Sachbezügen gelten noch die **Tankgutscheine in Höhe von € 200,00**, welche in diesem Jahr zwar steuerfrei, jedoch beitragspflichtig sind.

Für die Durchführung fehlen noch die genauen praktischen Anweisungen.

Steuerfreier Zuschlag für Nachtarbeit und Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus (NEU)

Für den Zeitraum vom **1. Juni 2023 bis 21. September 2023** ist für Arbeitnehmer aus dem Tourismussektor mit einem Einkommen unter 40.000,00 € im Jahr 2022 ein **Zuschlag für Nachtarbeit und Überstunden an Feiertagen** in Höhe von **15% des Bruttolohns für Nachtarbeit und Überstunden an Feiertagen** vorgesehen. Diese Zulage wird bei der **Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens nicht berücksichtigt**.

Um von dieser Zulage Gebrauch zu machen, müssen die berechtigten Arbeitnehmer schriftlich erklären, dass das Einkommen im Steuerjahr 2022 40.000,00 € nicht übersteigt.

Die genauen praktischen Anwendungsbestimmungen der Agentur der Einnahmen stehen noch aus.

