



Rundschreiben Nr. 9/2023

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 15.05.2023

Arbeitsdekret (decreto lavoro) G.D. 04.05.2023, Nr. 48

Das Gesetzesdekret Nr. 48/2023 ist am 04.05.2023 in Kraft getreten und muss innerhalb von 60 Tagen in ein Gesetz umgewandelt werden. Bei der Umwandlung kann es erfahrungsgemäß noch zu **Änderungen** kommen. Hier 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“
- Anreize für die Einstellung von Arbeitnehmern unter 30 Jahre ohne Beschäftigung
- 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

Reduzierung der Beiträge für Arbeitnehmer der unteren Einkommensstufen

Seit 1. Jänner 2023 sind Reduzierungen der Beitragslast für Arbeitnehmer vorgesehen. Mit dem neuen Arbeitsdekret sieht der Gesetzgeber eine **Erhöhung der Beitragsbegünstigung ab 1. Juli 2023** um weitere **4 Prozentpunkte des bisherigen Prozentsatzes** vor:

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 den 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 Gesetzesdekret sieht **Beitragsbegünstigungen für Betriebe** vor, welche Bezieher des neuen „Reddito di Inclusione“ beschäftigen. Die Begünstigung ist **für 12 Monate** vorgesehen 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).

Anreize für die Einstellung von Arbeitnehmern unter 30 Jahre ohne Beschäftigung

Der Gesetzgeber sieht eine **Beitragsbegünstigung von 60% der monatlichen Bruttoentlohnung** für einen Zeitraum von 12 Monaten für die Einstellung **von jungen Mitarbeitern vor**. Dabei müssen folgende **Voraussetzungen** gegeben sein:





- Der Mitarbeiter darf zum **Zeitpunkt der Einstellung das 30. Lebensjahr noch nicht erreicht** haben;
- der Mitarbeiter muss **arbeitslos** sein und es muss sich um ein **NEET (not in education, employment or training)** handeln;
- der Mitarbeiter muss im **nationalen Programm „Iniziativa Occupazione Giovani“** eingeschrieben sein

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 <= € 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.

Vereinfachung der Transparenzbestimmungen im Arbeitsvertrag

Seit August 2022 sind verschärfte Transparenzbestimmungen bezüglich der Angaben im Arbeitsvertrag vorgesehen (siehe Rundschreiben Nr. 19/2022). Das neue Gesetzesdekret sieht aufbauend darauf vor, dass für folgende Punkte die **Angabe des Kollektivvertrages im Arbeitsvertrag ausreicht**:

- Probezeit
- Ausbildung der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber
- Anrecht auf Urlaub und Freistellungen
- Kündigungsfristen
- Entlohnung
- Stundenplan

Die Vereinfachung der Angaben im Arbeitsvertrag ist im Sinne der geltenden Transparenzbestimmungen **nur dann zulässig**, wenn dem Arbeitnehmer der **Kollektivvertrag** (national und provinziell) und **evtl. das Betriebsabkommen** zur Verfügung gestellt wird.





Neuerungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Bisher konnten befristete Arbeitsverträge für höchstens 12 Monate ohne Begründung abgeschlossen werden. Eine Verlängerung um weitere 12 Monate, auf insgesamt 24 Monate, war bisher nur mit bestimmten Gründen, wie Ersatz von abwesenden Arbeitnehmern, möglich.

Das neue Arbeitsdekret sieht die Möglichkeit vor, befristete Arbeitsvertrag ab dem 12. Monat bis zum 24. Monat mit den folgenden Gründen zu verlängern:

- **Wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht (ist derzeit bei den allermeisten KV nicht der Fall)**
- **Auf jeden Fall bis zum 30.04.2024 bei Vorliegen von technischen, organisatorischen und produktionstechnischen Erfordernissen, welche von den Parteien vereinbart werden**
- Als Ersatz für abwesende Mitarbeiter (wie bisher)

Laut Meinung der Fachpresse müssten noch Klärungen des Arbeitsministeriums zu den Begründungen der Verlängerung ab 12 Monate kommen.

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 heuer zwar steuerfrei, jedoch beitragspflichtig sind.

