

An unsere Kunden

Brixen, den 22.01.2025

Arbeitsrechtliches Reformpaket – die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen

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

Dott. Lukas Achammer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess
Dott. Jasmin Baur

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 geehrter Kunde,

das Gesetz Nr. 203 vom 13.12.2024 (Collegato Lavoro) wurde im Amtsblatt der Republik Nr. 303 vom 28.12.2024 veröffentlicht und tritt mit 12.01.2025 in Kraft. Nachfolgend geben wir einen Überblick bezüglich Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts sowie der Sozialgesetzgebung.

Abschaffung Baustellenausweis

Mit dem Inkrafttreten der Reform, wird der Baustellenausweis, welcher laut Gesetzesdekret seit 2006 vorgesehen ist, abgeschafft.

Vereinbarkeit von Lohnausgleich mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit

Der Art. 6 der Reform zielt darauf ab, die Modalitäten und Einschränkungen für Arbeitnehmer zu definieren, die während der Lohnausgleichskasse eine berufliche Tätigkeit ausüben.

Arbeitnehmer, die während dem Lohnausgleich, einer lohnabhängigen oder selbständigen Arbeit nachgehen, haben für die Tage an welchen gearbeitet wird, kein Anrecht auf Lohnausgleich.

Der Arbeitnehmer verliert das Anrecht auf den gesamten Lohnausgleich, wenn er nicht vor dem Beginn der beruflichen Tätigkeit eine Meldung an das NISF/INPS macht. Bei einer lohnabhängigen Arbeit, ersetzt die Meldung des Arbeitgebers (UNILAV – PRONOTEL) die

Meldung an das NISF/INPS. Die Meldungsmodalitäten bei selbständiger Arbeit müssen noch definiert werden.

Saisonale Tätigkeiten

Das arbeitsrechtliche Reformpaket erweitert die Definition von saisonaler Tätigkeit im italienischen Arbeitsrecht. Neben den saisonalen Tätigkeiten gemäß DPR Nr. 1525/1963 umfasst die neue Regelung nun auch Tätigkeiten, die auf Arbeitsintensivierung in bestimmten Zeiträumen oder auf technische, produktive und marktbezogene Anforderungen beruhen, welche durch Tarifverträge geregelt sind.

Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen

Mit Art. 13 wird die Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen geregelt, welche wie folgt beträgt:

- ein effektiver Arbeitstag pro 15 Kalendertagen;
- Minimum zwei effektive Arbeitstage und maximal 15 effektive Arbeitstage bei befristeten Verträgen bis zu sechs Monate;
- Minimum zwei effektive Arbeitstage und maximal 30 effektive Arbeitstage bei befristeten Verträgen bis zu zwölf Monate.

In allen Fällen darf die Probezeit bei befristeten Verträgen nicht geringer als zwei effektive Arbeitstage sein.

Im Sektor Tourismus/Gastgewerbe wird die Probezeit bei befristeten Verträgen vom entsprechenden Kollektivvertrag geregelt.

Meldefrist bei „Smart Working“

Der Arbeitgeber muss die verpflichtenden Meldungen telematisch innerhalb von fünf Tagen ab Beginn, Beendigung bzw. Änderung der Arbeit im „Smart Working“ versenden.

Anwendung des „Forfait“ - Steuerregime für „gemischte Arbeitsverträge“

Die Anwendung des Forfait – Steuerregime (Ersatzsteuer bei selbständiger Arbeit) war für natürliche Personen, deren Tätigkeit überwiegend gegenüber Arbeitgebern ausgeübt wird,

mit denen ein Arbeitsverhältnis besteht oder in den zwei vorhergehenden Steuerzeiträumen bestand, verboten.

Mit dem Art. 17 wurden einige Ausnahmen dieses Verbotes eingeführt. Natürliche Personen welche in Berufsverzeichnissen oder – register eingetragen sind, und Ihren Kammerberuf als selbständige Arbeit ausüben dürfen unter gewissen Voraussetzungen das Forfait - Steuerregime anwenden. Diese sind:

- Natürliche Person muss in Berufsverzeichnis oder – register eingetragen sein;
- Freiberufliche Tätigkeiten zugunsten von Arbeitgebern ausüben, welche mehr als 250 Arbeitnehmer (zum 01. Januar eines jeden Jahres) beschäftigen;
- die gleichzeitig bei diesen Arbeitgebern mit einem unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag angestellt sind, mit einer Arbeitszeit zwischen 40 % und 50 % der regulären Vollzeit laut Tarifvertrag.

Neuerung bei Lehrverträgen

Nach Beendigung und Abschluss des Lehrvertrages der traditionellen Lehre, war es bisher nur möglich einen weiteren Lehrvertrag als berufsspezialisierende Lehre abzuschließen. Mit Art. 18 wird diese Möglichkeit auch für die höhere Lehre ausgeweitet. Dies bedeutet, dass ab 2025 bei Beendigung eines traditionellen Lehrvertrages ein weiterer berufsspezialisierender Lehrvertrag oder ein Vertrag für die höhere Lehre abgeschlossen werden kann.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei unentschuldigter Abwesenheit

Wenn ein Arbeitnehmer länger, als vom angewandten Kollektivvertrag vorgesehen oder – falls dies im Kollektivvertrag nicht geregelt ist – länger als 15 Tage unentschuldig abwesend ist, gilt das Arbeitsverhältnis als automatisch vom Arbeitnehmer beendet. Ausnahmen bestehen, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass höhere Gewalt oder ein Verschulden des Arbeitgebers die Mitteilung der Abwesenheitsgründe verhindert haben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden, welches die Richtigkeit der Angaben überprüfen kann. In diesen Fällen ist die übliche elektronische Kündigungsprozedur nicht vorgesehen.

Ratenzahlung bei Sozialbeiträgen

Ab dem 12. Januar 2025 können Schulden gegenüber NISF/INPS und INAIL, die noch nicht zur Eintreibung an die Einzugsdienste übergeben wurden, in bis zu 60 Raten bezahlt werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Psaier Geier Partner

