

LP ADVISORY

NEWSLETTER 01/2025

29.01.2025



IN QUESTA EDIZIONE

1. Neuerungen des Begleitdekrets zu Arbeit und Beschäftigung im Rahmen des Haushaltsgesetzes 2025

1

Neuerungen des Begleitdekrets zu Arbeit und Beschäftigung im Rahmen des Haushaltsgesetzes 2025

FÜR ALLE KUNDEN

Im Amtsblatt der Italienischen Republik Nr. 303 vom 28. Dezember 2024 wurde das Gesetz Nr. 203/2024 über „Bestimmungen im Bereich Arbeitsrecht“ veröffentlicht, das am 12. Januar 2025 in Kraft getreten ist. Nachstehend die wichtigsten Neuerungen

1. Gesundheitsüberwachung und Änderungen des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2008 (Art. 1)

Es werden wichtige Neuerungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt, insbesondere im Hinblick auf die vom zuständigen Arzt durchgeführte Gesundheitsüberwachung. Im Folgenden finden Sie die wichtigsten Bestimmungen:

1.1 Medizinische Untersuchungen vor der Einstellung

Die im Art. 41 Abs. 2 des GvD Nr. 81/2008 vorgesehene ärztliche Vorsorgeuntersuchung kann nun auch vor der Einstellung durchgeführt werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Eignung des betreffenden Arbeitnehmers für die jeweilige spezifische Aufgabe zu beurteilen (Buchst. d, Punkt 1.1).

1.2. Medizinische Untersuchungen bei der Rückkehr von längerer Abwesenheit

Bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit von mehr als 60 ununterbrochenen Tagen prüft der zuständige Arzt, ob vor der Wiederaufnahme der Arbeit eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung durchgeführt werden sollte (Buchst. d, Punkt 1.3).

Selbst wenn die Untersuchung nicht für notwendig erachtet wird, ist der Arzt verpflichtet die Beurteilung der Eignung des betreffenden Arbeitnehmers für die jeweilige Aufgabe zu formalisieren.

1.3 Vermeidung von Wiederholungen bereits durchgeführter klinischer Untersuchungen

Ordnet der zuständige Arzt klinische, biologische oder diagnostische Untersuchungen an, dann muss er die bereits durchgeführten und im Gesundheitsakt des Arbeitnehmers dokumentierten Untersuchungen berücksichtigen (Buchst. d, Punkt 2).

Die Wiederholung identischer Untersuchungen kann vermieden werden, sofern dies mit dem Zweck der Vorsorgeuntersuchung oder der Gesundheitsüberwachung im Einklang steht.

2. Aussetzung der Lohnausgleichskasse bei Arbeitsaufnahme (Art. 6)

Art. 6 Art. 8 des GvD Nr. 148/2015, indem er die Bedingungen für die Ausübung von Arbeitstätigkeiten durch Arbeitnehmer, die in den Genuss von (ordentlichen und außerordentlichen) Lohnzuschüssen bzw. Unterstützungsbeihilfen kommen, neu definiert.

Ein Arbeitnehmer, der Lohnzuschüsse oder Unterstützungsbeihilfen erhält, kann sowohl in einem Angestelltenverhältnis als auch selbstständig tätig sein. Dabei gelten aber folgende Bestimmungen:

- 2.1. der Anspruch auf die Unterstützungsleistung entfällt für die Tage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich für einen anderen Arbeitgeber tätig ist als denjenigen, der die Leistung beantragt hat;
- 2.2. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Zentrum des italienischen Wohlfahrtsstaates (INPS) vorab über den Beginn des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Das Versäumnis, dem INPS die Ausübung der Arbeitstätigkeit unverzüglich mitzuteilen, hat für den Arbeitnehmer den Verlust des gesamten Anspruchs auf die Lohnzuschläge zur Folge.

3. Änderungen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung (Art. 10)

Im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung (sog. *lavoro somministrato*) werden erhebliche Vereinfachungen und Ausnahmen für befristete Verträge eingeführt, um die Flexibilität zu erhöhen und die Nutzung dieser Vertragsform zu erleichtern. Insbesondere werden Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber (Überlasser) unbefristet eingestellt werden, sowie Arbeitnehmer mit besonderen Merkmalen oder für besondere Erfordernisse, wie z.B. saisonale Tätigkeiten, Vorführungen, Neugründungen, Ersatz für abwesende Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer über 50 Jahre, bei der Berechnung der quantitativen Grenzen für befristete Arbeitsverträge im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung nicht berücksichtigt (derzeit können

30% der Gesamtzahl an abgeschlossenen Verträgen für befristete Arbeitsverträge im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung vorgesehen werden).

Darüber hinaus wird die 24-monatige Höchstdauer für befristete Arbeitsverträge abgeschafft, wenn der Vertrag zwischen der Agentur und dem Arbeitnehmer unbefristet ist.

4. Saisonale Aktivitäten - Authentische Auslegung (Art. 11)

Art. 11 führt eine authentische Auslegung in Bezug auf saisonale Tätigkeiten ein, indem er neben den im Präsidialerlass Nr. 1525 vom 07. Oktober 1963 angeführten gewöhnlichen Arbeitnehmerkategorien auch solche Tätigkeiten in die entsprechende Definition einbezieht, die organisiert werden, um eine "Intensivierung" der Arbeitstätigkeit in bestimmten Zeiträumen des Jahres zu bewältigen, sowie produktionstechnische Erfordernisse oder solche, die mit den saisonalen Zyklen der vom Unternehmen bedienten Produktionssektoren oder Märkte zusammenhängen, wie sie in den Tarifverträgen der vergleichsweise repräsentativeren Organisationen vorgesehen sind.

5. Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen (Art. 13)

Mit Art. 13 werden eindeutige Kriterien für die Festlegung der Dauer der Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen eingeführt, indem das GvD Nr. 104 vom 27. Juni 2022 (sog. "Transparenzdekret") geändert wird.

Die neue Regelung sieht vor, dass die Dauer der Probezeit, sofern nicht durch Tarifverhandlungen günstigere Bedingungen festgelegt werden, auf der Grundlage eines Tages tatsächlicher Leistung für jeweils fünfzehn Kalendertage, gerechnet ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, bestimmt wird.

Für die Dauer der Probezeit gelten folgende Mindest- und Höchstgrenzen:

- bei Verträgen mit einer Laufzeit von bis zu sechs Monaten muss die Probezeit mindestens zwei Tage und darf höchstens fünfzehn Tage betragen;
- bei Verträgen mit einer Laufzeit zwischen sechs und zwölf Monaten muss die Probezeit zwischen zwei und dreißig Tagen liegen.

-

Der Zweck dieser Änderung besteht darin, eine größere Einheitlichkeit und Klarheit zu gewährleisten und gleichzeitig etwaige günstigere Bestimmungen der geltenden Tarifverträge zu berücksichtigen.

6. Agiles Arbeiten (sog. *lavoro agile*) (Art. 14)

Art. 14 bestätigt die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik innerhalb von fünf Tagen eine Liste der Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im "Smart Working" ausüben, zu übermitteln. Dabei sind der Beginn und das Ende des betreffenden Zeitraums anzugeben. Nach Inkrafttreten des Gesetzesentwurfs gelten insbesondere folgende Pflichten:

- innerhalb von fünf Tagen ab dem Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung ist der Name des Arbeitnehmers, mit dem eine Vereinbarung über agile Arbeit gemäß Gesetz Nr. 81/2017 unterzeichnet wurde, elektronisch an das Ministerium zu übermitteln;
- innerhalb von fünf Tagen nach einer Änderung oder Beendigung des Vertrags ist jede Änderung der Laufzeit der Vereinbarung oder deren Beendigung dem Ministerium mitzuteilen.

7. Neuer gemischter Vertrag (Art. 17)

Art. 17 ermöglicht Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sowie bestimmten Kategorien von Selbständigen den Abschluss sog. gemischter Verträge. Diese besondere Vertragsform umfasst folgende Regelungen:

- ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit zwischen 40 % und 50 % der regulären Vollzeitarbeitszeit;
- einen Vertrag über eine selbständige Tätigkeit, ausgeübt mit einer MwSt.-Nummer (sog. *Freelance*). Diese Tätigkeit muss von den in Art. 76 des GvD Nr. 276/2003 genannten Zertifizierungskommissionen beglaubigt werden. Dadurch wird die Inanspruchnahme der Pauschalregelung (sog. *regime forfettario*) für selbständige Einkünfte ermöglicht.

Für Arbeitnehmer, die solche hybride Verträge mit Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten abschließen, gilt der in Art. 1 Abs. 57 Buchst. d-*bis* des Gesetzes Nr. 190/2014 festgelegte Ausschlußgrund für die Anwendung der pauschalen Steuervergünstigung nicht. Dies gilt jedoch nur unter der Bedingung, dass die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Teilzeitvertrag liegt zwischen 40% und 50% der Vollzeitstelle;
- die selbständige Tätigkeit, einschließlich koordinierter und kontinuierlicher Zusammenarbeit, ist gesetzlich geregelt und durch eine Zertifizierung beglaubigt.

8. Duale Ausbildung (Art. 18)

Der Gesetzesentwurf führt die Möglichkeit ein, eine Lehre für eine berufliche Qualifikation und ein Diplom in eine Fortbildungs- und Forschungslehre umzuwandeln, vorbehaltlich der Erlangung der Qualifikation und der anschließenden Aktualisierung des individuellen Ausbildungsplans.

Ein Student, der durch einen Ausbildungsvertrag für ein Diplom oder eine berufliche Qualifikation einen Sekundärabschluss erworben hat, kann möglicherweise sein Studium fortsetzen, während er in einem Ausbildungsvertrag mit demselben Arbeitgeber bleibt.

9. Rücktritt aufgrund schlüssiger Fakten (Art. 19)

Der Gesetzesentwurf führt einen neuen Abs. 7-*bis* zu Art. 26 des GvD Nr. 151/2015 ein, welcher die Folgen ungerechtfertigter Abwesenheiten regelt, die über die im Tarifvertrag

vorgesehenen Fristen hinausgehen oder, in Ermangelung einer vertraglichen Regelung, einen Zeitraum von mehr als 15 Tagen umfassen.

Die neue Bestimmung, die darauf abzielt, dem Phänomen der "fiktiven" ungerechtfertigten Abwesenheiten entgegenzuwirken – welche häufig dazu missbraucht werden, den Arbeitgeber zur Entlassung zu veranlassen, um NASPI-Leistungen zu erhalten – gewährt den Arbeitgebern einen erweiterten Schutz. Dies wird erreicht, indem die verfahrenstechnischen und finanziellen Belastungen verringert werden.

9.1 Verfahren und Pflichten des Arbeitgebers

- Mitteilung an die Arbeitsaufsichtsbehörde. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit eines Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, die für das Gebiet zuständige Stelle der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde (INL) mittels einer Mitteilung zu informieren, die vorzugsweise per PEC versandt werden sollte.
- Überprüfung durch die INL. Nach Erhalt der Mitteilung des Arbeitgebers kann die Aufsichtsbehörde den Wahrheitsgehalt der Mitteilung und die Situation des Arbeitnehmers überprüfen.

Wird die ungerechtfertigte Abwesenheit bestätigt, gilt das Arbeitsverhältnis als beendet, und zwar durch freiwilligen Austritt des Arbeitnehmers aufgrund „schlüssiger Fakten“, ohne dass das telematische Online-Kündigungsverfahren aktiviert oder die sog. Entlassungsgebühr durch den Arbeitgeber gezahlt werden muss.

9.2 Ausschlüsse und Umkehr der Beweislast

Der Mechanismus des Austritts durch schlüssige Fakten findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass die Abwesenheit aus folgenden Gründen erfolgte:

- Höhere Gewalt, welche die Kommunikation verhindert hat;
- Tatsachen, die dem Arbeitgeber zuzuschreiben sind und welche die Nichteinhaltung der Anwesenheitspflicht rechtfertigen.

9.3 Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld NASPI

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund schlüssiger Fakten hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf NASPI (Arbeitslosengeld), da die Voraussetzung der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit in diesem Fall nicht mehr erfüllt ist.

9.4 Operative Regelung und Ziel der Norm

Für die wirksame Anwendung der Vorschrift werden konkrete Angaben vom Arbeitsministerium sowie der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde (INL) erwartet, welche die operativen Modalitäten für Mitteilungen und Überprüfungen festlegen werden.

Die neue Bestimmung, die darauf abzielt, dem Phänomen der "fiktiven" ungerechtfertigten Abwesenheiten entgegenzuwirken, welche häufig dazu verwendet werden, den Arbeitgeber

zur Entlassung zu bewegen, um NASPI-Leistungen zu erhalten, bietet einen erweiterten Schutz für Arbeitgeber. Dies geschieht durch die Reduzierung der verfahrenstechnischen und finanziellen Belastungen.

10. Telematische Modalitäten für Schlichtungen (Art. 20).

Art. 20 führt eine erhebliche Vereinfachung für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ein, indem er die Möglichkeit vorsieht, Verfahren auf telematischer Weise über audiovisuelle Verbindungen durchzuführen.

Die neue Regelung ermöglicht es, die mit dem Verschieben und der Verwaltung der Verfahren verbundenen Kosten zu senken und gleichzeitig deren Zuverlässigkeit und Transparenz zu erhalten.

Die technischen Spezifikationen für die Durchführung von telematischen Schlichtungen werden durch einen Erlass des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik festgelegt, der innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes erlassen wird.

11. Aufgeschobene Zahlung von Schulden bei der Sozialversicherung

In Art. 2 des GvD Nr. 338 vom 9. Oktober 1989 wird ein neuer Abs. 11-*bis* eingefügt, wonach das INPS und das INAIL ab dem 1. Januar 2025 Ratenzahlungen bis zu einer Höchstzahl von 60 Monatsraten für die fälligen Sozialversicherungs- und Sozialhilfebeiträge sowie die Versicherungsprämien (einschließlich der gesetzlichen Nebenkosten) zulassen können, die noch nicht den Inkassobüros zur Einziehung anvertraut worden sind.

Ein spezieller Ministerialerlass, der innerhalb von 60 Tagen nach Inkrafttreten des Gesetzesentwurfs herausgegeben werden soll, wird die Hypothesen und Verfahren festlegen, mit denen INPS und INAIL den Zahlungsaufschub innerhalb der oben genannten Höchstgrenze für Ratenzahlungen gewähren können.

Wir stehen Ihnen für alle weiteren Klärungen und Bedürfnisse zur Verfügung.

Milano, 29. Januar 2025



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com
