

LP ADVISORY

NEWSLETTER 01/2023

19.01.2023

IN DIESER AUSGABE



1. Haushaltsgesetz 2023 – Neuerungen im Bereich Arbeit und Soziale Sicherheit

1

Haushaltsgesetz 2023 – Neuerungen im Bereich Arbeit und Soziale Sicherheit

Für alle Kunden

Das Haushaltsgesetz 2023 (Gesetz Nr. 199 vom 29. Dezember 2022; im Amtsblatt Nr. 303 vom 29. Dezember 2022), das seit dem 1. Januar 2023 in Kraft ist, enthält verschiedene Bestimmungen im Bereich Beschäftigung, Renten, sozialen Sicherungsnetzen und sozialer Sicherheit. Die wesentlichen steuerlichen Neuerungen sind im Folgenden zusammengefasst.

Von Arbeitnehmern getragene Beiträge

Das Haushaltsgesetz 2023 erkennt eine Befreiung von der IVS-Quote an, die der Arbeitnehmer für die Entgeltzeiträume vom 1.1.2023 bis zum 31.12.2023 zahlen muss, und zwar im Umfang von:

- 2 %, sofern die steuerpflichtige Vergütung, berechnet auf Monatsbasis für 13 Monate, den monatlichen Betrag von 2.692 Euro, erhöht für den Monat Dezember um die dreizehnte Monatsrate, nicht übersteigt;
- 3 %, sofern die steuerpflichtige Vergütung, berechnet auf Monatsbasis für 13 Monate, den monatlichen Betrag von 1.923 Euro, erhöht für den Monat Dezember um die dreizehnte Monatsrate, nicht übersteigt.

Die Befreiung betrifft alle Arbeitnehmer öffentlicher und privater Arbeitgeber mit Ausnahme von Hausarbeitsverhältnissen.

Der Berechnungssatz der Rentenleistungen bleibt unverändert.

Erleichterte Einstellung von Empfängern des Bürgereinkommens (RDC)

Um die stabile Eingliederung von Empfängern von Bürgereinkommen in den Arbeitsmarkt zu fördern, ist vorgesehen, dass private Arbeitgeber, die Empfänger Bürgereinkommen mit unbefristeten Verträgen einstellen oder befristete Verträge in unbefristete Verträge umwandeln, eine vollständige Befreiung (d.h. 100%) von den gesamten Sozialversicherungsbeiträgen genießen können, mit Ausnahme der Prämien und der Beiträge zum INAIL.

Die Leistung - bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro jährlich, monatlich angepasst und beantragt - wird für eine maximale Dauer von 12 Monaten im Zeitraum zwischen dem 01.01.2023 und dem 31.12.2023 gewährt und ist eine Alternative zur Befreiung gemäß Art. 8 des Gesetzesdekrets 4/2019. Hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse sind von der Förderung ausgenommen.

Die Wirksamkeit dieser Ausnahme unterliegt der Genehmigung der Europäischen Kommission gemäß Art. 108 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Der Berechnungssatz der Rentenleistungen bleibt unverändert.

Einstellung von Personen unter 36 Jahren

Eine 100%ige Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen bis zu einer Höchstgrenze von 8.000 Euro pro Jahr ist für Neueinstellungen (sowie für die Umwandlung von befristeten in unbefristete Verträge), die vom 1.1.2023 bis 31.12.2023 durchgeführt werden, vorgesehen.

Dies gilt für Personen, die:

- zum Zeitpunkt der ersten geförderten Einstellung das 36. Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
- während ihres gesamten Arbeitslebens nicht in einem festen Arbeitsverhältnis mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber gestanden haben.

Erleichterte Anwerbung benachteiligter Frauen

In Art. 1 Abs. 16 des Gesetzes Nr. 178/2020 wurde versuchsweise die in Art. 4, Abs. 9-11 des Gesetzes Nr. 92 vom 28.6.2012 genannte Beitragsbefreiung anerkannt, die auf die Einstellung von Arbeitnehmerinnen im Zweijahreszeitraum 2021-2022 beschränkt ist. Die Vergünstigung bestand in einer Steuerbefreiung von 100 %, jedoch innerhalb des Höchstbetrags von 6.000 Euro pro Jahr.

Das Haushaltsgesetz 2023 erweitert die Leistung auf Neueinstellungen, die im Zeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023 vorgenommen wurden, und sieht eine 100%ige Befreiung von der Zahlung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge vor, die von den Arbeitgebern zu zahlen sind, bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro pro Jahr .

Um die Freistellung von der Verpflichtung zur Auszahlung nutzen zu können, ist die Genehmigung der Europäischen Kommission gemäß Art. 108 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Förderfähig sind private Arbeitgeber, die Frauen mit den folgenden Kriterien beschäftigen:

- mindestens 50 Jahre alt, arbeitslos seit mehr als 12 Monaten;
- jeden Alters, die seit mindestens sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung haben und mit Wohnsitz in Regionen, die im Rahmen der Strukturfonds der Europäischen Union gefördert werden können;
- jeden Alters, die seit mindestens sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung haben und Berufe oder Tätigkeiten in Wirtschaftszweigen ausüben, die durch ein ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle gekennzeichnet sind;
- jeden Alters, ohne regelmäßig bezahlte Beschäftigung für mindestens 24 Monate, unabhängig von ihrem Wohnsitz.

Die Steuererleichterungen betreffen folgenden Verträge:

- befristete Einstellungen (mit einer maximalen Dauer der Befreiung von 12 Monaten);
- unbefristete Einstellungen (mit einer maximalen Dauer der Befreiung von 18 Monaten);
- Umwandlung eines früheren Arbeitsverhältnisses in einen unbefristeten Vertrag (in diesem Fall wird die Befreiung für insgesamt 18 Monate ab dem Zeitpunkt der Einstellung anerkannt).

Agiles Arbeiten

Bis zum 31.3.2023 gewährleistet der Arbeitgeber agiles Arbeiten:

- für öffentliche und private sog. „gefährdete“ Arbeitnehmer;
- auch durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, der in die gleiche Kategorie oder den gleichen Beschäftigungsbereich im Sinne der geltenden Tarifverträge fällt;
- ohne Abzug des Gehalts.

Dies gilt unbeschadet der Anwendung der Bestimmungen der einschlägigen nationalen Tarifverträge, sofern diese günstiger sind.

Gelegentliche Mitarbeit

Mit dem Ziel, die Betragsgrenzen und die Personalgrenzen zu entschärfen und die Inanspruchnahme der betreffenden Leistungen für **Tourismus** flexibler zu gestalten, wurde der Anwendungsbereich der Gelegenheitsdienste und insbesondere des Gelegenheitsleistungsvertrags festgelegt.

Zu diesem Zweck wird das maximale wirtschaftliche Limit für Benutzer von 5.000 Euro auf 10.000 Euro angehoben.

Darüber hinaus wird die Grenze für die Mitarbeiterzahl erweitert, so dass Benutzer mit bis zu 10 fest angestellten Mitarbeitern (anstelle des bisherigen Schwellenwerts von 5 Mitarbeitern) auf den Gelegenheitsarbeitsvertrag zugreifen können.

Die Grenzen betreffen auch Arbeiten gelegentlicher Art, die im Rahmen der Aktivitäten von Diskotheken, Tanzlokalen, Nachtclubs und dergleichen mit ATECO-Code 93.29.1 ausgeführt werden.

Für den **Agrarsektor** besteht ein Verbot des gelegentlichen Werkvertrags, unabhängig von der Art des eingesetzten Kreditgebers. Gleichzeitig ist der Sektor von der Einführung eines Ad-hoc-Instituts für die Inanspruchnahme landwirtschaftlicher Dienstleistungen für gelegentliche befristete untergeordnete Arbeiten in Bezug auf saisonale Tätigkeiten für den Zweijahreszeitraum 2023-2024 betroffen, d.h. der sog. „*Contratto per l'impiego occasionale di manodopera agricola*“. Insbesondere wird Folgendes festgelegt:

- Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft bezieht sich auf saisonale Tätigkeiten, die 45 Tage jährlich pro Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- müssen von bestimmten Personen erbracht werden, die in den letzten drei Jahren vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kein Beschäftigungsverhältnis in der Landwirtschaft hatten, wie z.B.:
 - o Arbeitslose (Art. 19, Gesetzesdekret vom 14.9.2015 Nr. 150);
 - o Empfänger von NASpI, DIS-COLL, Bürgereinkommen (RDC) und Empfänger von sozialen Abfederungsmaßnahmen. INPS zieht die Beitragsgutschriften aus Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft vom fiktiven Beitrag zum Lohnzusatz oder zur Sozialhilfe ab;
 - o Alters- oder Betriebsrentner (für diese Personen gilt die Anforderung "keine Beschäftigung in der Landwirtschaft in den letzten drei Jahren" nicht). Die gezahlte Vergütung kann mit jeder Art von Rentenbehandlung kombiniert werden;
 - o Jugendliche unter 25 Jahren, schulvereinbar, wenn sie regelmäßig in einem Studienzyklus an einer Bildungseinrichtung jeder Ordnung und Stufe eingeschrieben sind, oder zu jeder Jahreszeit, wenn sie regelmäßig in einem Zyklus an einer Universität eingeschrieben sind;
 - o Häftlinge oder Internierte, zugelassen zur Nebentätigkeit nach Art. 21, Gesetz vom 26.7.1975, n. 354, sowie halbfreie Untertanen aus der Haft oder halbfreie Internierte.

Als Nachweis der subjektiven Situation ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Selbstzertifizierung dieser Personen einzuholen.

Außerdem wird folgendes vorgesehen:

- eine maximale Laufzeit des Vertrags von 12 Monaten;

- die Verpflichtung für Arbeitgeber in der Landwirtschaft, die obligatorische Mitteilung an das zuständige Arbeitsamt vor Beginn der Tätigkeit weiterzuleiten (Art. 9-bis, Gesetzesdekret vom 1.10.1996, Nr. 510);
- die Vergütung basiert auf dem Gehalt, das in den nationalen und provinziellen Tarifverträgen festgelegt ist, die von den repräsentativsten Gewerkschaften auf nationaler Ebene abgeschlossen wurden, und wird direkt vom Arbeitgeber auf nachvollziehbare Weise gezahlt;
- diese Entschädigung für den Arbeitnehmer ist von jeglicher Besteuerung befreit und berührt nicht den Status eines Arbeitslosen innerhalb einer Grenze von 45 Diensttagen pro Kalenderjahr;
- aus beitragsrechtlicher Sicht werden die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer für die Erbringung der betreffenden Arbeitsleistungen gezahlten Beiträge als nützlich für alle späteren Leistungen der sozialen Sicherheit, der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung, einschließlich der landwirtschaftlichen Leistungen, betrachtet und bei der Ermittlung des für die Erteilung oder Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis erforderlichen Einkommens berücksichtigt;
- die Eintragung von Arbeitnehmern in das Einheitliche Arbeitsbuch kann in einem Pauschalbetrag erfolgen, der auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird, wobei das geschuldete Entgelt auch im Voraus auf wöchentlicher, vierzehntägiger oder monatlicher Basis gezahlt werden kann;
- die Zahlung des einheitlichen Beitrags zur Sozialversicherung und zur landwirtschaftlichen Unterstützung an das INPS, einschließlich des vertraglichen Beitrags, der auf die gezahlte Vergütung fällig ist, muss zu dem in Art. 1 Abs. 45 des Gesetzes Nr. 220 vom 13. Dezember 2010 für benachteiligte Gebiete vorgesehenen Satz bis zum 16. des Monats nach Beendigung des Dienstes erfolgen.

Für alle Verstöße gegen die oben genannten Regeln wird ein spezielles Sanktionsmechanismus festgelegt, für welches das förmliche Mitteilungsverfahren gemäß Art. 13 des Gesetzesdekrets vom 23.4.2004, Nr. 124 nicht gilt.

Einheitliches Kindergeld

Die Änderungen an der Disziplin des Einheitlichen Kindergelds gemäß Gesetzesdekret 230/2021, gültig ab 1.1.2023, gehen in folgende Richtungen:

- die für Familien mit minderjährigen Kindern bis zu 3 Jahren vorgesehenen Grundbeträge der Beihilfe zu erhöhen, sofern die gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen vorliegen. Insbesondere gibt es eine 50%ige Erhöhung des Betrags d des Einheitlichen Kindergelds für jedes in der Familiengemeinschaft lebende Kind unter 1 Jahr sowie eine ähnliche Erhöhung für jedes Kind zwischen 1 und 3 Jahren, jedoch unter der Voraussetzung, dass der Familiengemeinschaft (bis 40.000 Euro ISEE) mindestens drei Kinder wohnen. Damit wird allen unterhaltsberechtigten Kindern mit Behinderungen strukturell ohne Altersgrenzen ein maximaler Grundbetrag von 175 Euro zuerkannt;

- die für 2022 in Art. 38 des Gesetzesdekrets 73/2022 vorgesehenen Erhöhungen zugunsten behinderter erwachsener Kinder strukturell zu gestalten. Darüber hinaus wird für behinderte unterhaltsberechtigter Kinder unter 21 Jahren strukturell die gleiche Erhöhung gemäß Art. 4 Abs. 4 des Gesetzesdekrets 230/2021 für behinderte minderjährige Kinder angewendet, die sich auf 105 Euro pro Monat bei nicht minderjährigen Kindern beläuft. Selbstversorgung und sinkt bei Schwerbehinderung auf 95 Euro und bei Mittelbehinderung auf 85 Euro. Die in Art. 5, Abs. 9-bis, Gesetzesdekret 230/2021 vorgesehene monatliche Erhöhung um 120 Euro für Familiengemeinschaften mit einem ISEE-Wert von bis zu 25.000 Euro und mindestens einem Kind mit einer Behinderung wird ebenfalls strukturell;
- die Erhöhung des Pauschalbetrages für Familien mit vier oder mehr Kindern (Art. 4, Abs. 10, Gesetzesdekret 230/2021). Insbesondere wird der bereits ab 2022 anerkannte Zuschlag von Euro 100 pro Familie pro Monat um 50 % auf Euro 150 pro Monat erhöht.

Die anderen Zuschläge bleiben unverändert und durch die betreffende Verordnung nicht betroffen (Art. 4 und 5 des Gesetzesdekrets 230/2021):

- Kindern nach dem zweiten Kind;
- wenn die Leistung an Mütter unter 21 Jahren gezahlt wird;
- für jedes Kind mit Behinderung, mit einem nach Alter und Grad der Behinderung abgestuften Betrag;
- für jedes minderjährige Kind bei Erwerbseinkommen beider Elternteile (sog. „bonus secondo percettore di reddito“).

Elternzeit

Es ist vorgesehen, dass sowohl berufstätige Mütter als auch berufstätige Väter die Möglichkeit haben, abwechselnd einen Monat Elternurlaub gemäß Art. 34 des Gesetzesdekrets Nr. 151 vom 26.3.2001 zu nehmen, der zu 80 % vergütet wird, sofern:

- dieser Monat bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes genommen wird;
- die begünstigten Arbeitnehmer ihren Elternurlaub (gemäß den Kapiteln III und IV des Gesetzesdekrets 151/2001) nach dem 31.12.2022 beenden.

Rente mit Quote 103

Nur versuchsweise für 2023 wird der Zugang zum Vorruhestand, bekannt als „flexible vorzeitige Rente“, für Personen anerkannt, die mindestens 62 Jahre alt sind und 41 Beitragsjahre vorweisen können.

Diese Voraussetzungen müssen bis zum 31.12.2023 erfüllt sein, auch wenn der damit verbundene Pensionsanspruch später ausgeübt werden kann.

Personen, die die Voraussetzungen bis zum 31.12.2022 erfüllen, haben ab dem 1.4.2023 bzw. bei Beamtinnen und Beamten ab dem 1.8.2023 Anspruch auf Behandlung.

Stattdessen erhalten diejenigen, die die Voraussetzungen nach dem 31.12.2022 ausreifen, den Behandlungsanspruch nach 3 Monaten ab Reifung der Requisiten bzw. bei Beamten nach 6 Monaten ab Reifung der Requisiten und in jedem Fall, nicht vor dem vorgenannten Datum 01.08.2023.

Die Beitragspflicht kann durch gebührenfreie Kumulation aller Beitragszeiten, die sich zeitlich nicht überschneiden, bei allen INPS-Leitungen (mit Ausnahme also der berufsständischen Versorgungswerke) erreicht werden.

Anreiz, Arbeitnehmer im Dienst zu halten

Es wurde ein beitragsbezogener Anreiz für Mitarbeiter eingeführt, die sich trotz Erfüllung der Voraussetzungen für eine Rente mit der „Quote 103“ bis zum 31.12.2023 gegen eine Inanspruchnahme entscheiden.

Konkret sieht die Maßnahme die Möglichkeit vor, auf die Anrechnung der eigenen Beiträge zur Allgemeinen Pflichtversicherung (AGO) für Invalidität, Alter und Hinterbliebene (sog. I.V.S.-Renten) von Arbeitnehmern und zu deren Ersatz- und Ausschließlichkeitsformen zu verzichten

Als Folge der Ausübung des fraglichen Anspruchs – nicht automatisch, sondern auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers – erlischt auch jede Beitragspflicht des Arbeitgebers zu diesen Versicherungsformen des vom Arbeitnehmer zu zahlenden Anteils ab der erste gesetzlich vorgesehene Stichtagsgewinn für den Ruhestand und nach dem Datum der Ausübung der vorgenannten Option.

Mit demselben Stichtag wird der Betrag, der dem Arbeitnehmeranteil des Beitrags entspricht, den der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsanstalt hätte zahlen müssen, wenn die vorgenannte Option nicht ausgeübt worden wäre, vollständig an den Arbeitnehmer gezahlt.

Verlängerung von sog. CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) und Mobilität in Ausnahmefällen in Gebieten mit komplexen industriellen Krisen

Weitere Mittel in Höhe von 70 Millionen Euro aus dem Fonds für soziale Beschäftigung und Ausbildung werden für 2023 für die Fortsetzung der außerordentlichen Lohnintegrationsbehandlungen zum Zweck der Vervollständigung der Pläne zur Wiederbelebung der Beschäftigung bereitgestellt, die als Ausnahme von den geltenden allgemeinen Dauerbegrenzungen anerkannt werden (Art. 4 und 22, Gesetzesdekret Nr. 148 vom 14.9.2015), und der Mobilitätsbehandlungen in Abweichung, jeweils vorgesehen durch Art. 44, Abs. 11-*bis*, Gesetzesdekret Nr. 148 vom 14.9.2015 und Art. 53-*ter*, Gesetzesdekret Nr. 50 vom 24.4.2017 zugunsten von Arbeitnehmern von Unternehmen, die in Gebieten mit komplexen industriellen Krisen tätig sind (gemäß Art. 27, Gesetzesdekret Nr. 83 vom 22.6.2012 sind Situationen komplexer industrieller Krisen solche, die vom Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung anerkannt werden, auch auf Antrag der betreffenden Region).

Verlängerung von CIGS für Unternehmen in einer Krise

Die in Art. 44 des Gesetzesdekrets Nr. 109 vom 28.9.2018 vorgesehene Möglichkeit für Unternehmen, die ihre Produktionstätigkeit beenden, abweichend von den geltenden allgemeinen Fristen und unter bestimmten Bedingungen einen außerordentlichen Lohnzuschlag für Unternehmenskrisen zur Bewältigung des Personalüberschusses für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten zu erhalten, wird bis 2023 verlängert.

Die Kanzlei steht für weitere Erläuterungen zur Verfügung.



Die hierin enthaltenen Informationen gelten zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Newsletters als richtig; die einschlägigen Vorschriften können sich zwischenzeitlich geändert haben. Der Inhalt dieses Newsletters stellt keinen Ersatz für eine Steuer- und/oder Rechtsberatung in einer bestimmten Situation dar und kann nicht als Ersatz verwendet werden. Bureau Plattner ist nicht verantwortlich für Maßnahmen, die auf der Grundlage dieses Newsletters ergriffen oder unterlassen werden.

Ausführliche Informationen zu unseren Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten finden Sie in der Datenschutzerklärung, die auf unserer Website eingesehen werden kann: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an folgende E-Mail-Adresse: info@lp-advisory.com.

©LP-Beratung | Galleria del Corso 1, 20122 Mailand | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com