

LP ADVISORY

NEWSLETTER 03/2024

18.01.2024



IN DIESER AUSGABE

1. Erklärung zur Erfüllung der Pflichteinstellung von Personen mit Behinderungen

1

Erklärung zur Erfüllung der Pflichteinstellung von Personen mit Behinderungen

An alle Kunden

Der 31. Januar 2024 ist die Frist für die telematische Übermittlung der Erklärung zur Erfüllung der Pflichteinstellung von Personen mit Behinderungen (Gesetz 68/99), womit Arbeitgeber/ Unternehmen mit **15 und mehr Beschäftigten**, die Situation des zum 31.12.2023 beschäftigten Personals mitteilen müssen. Ein Unternehmen, dessen Verpflichtungen in Bezug auf die Beschäftigung von Beeinträchtigten sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert haben, braucht keine neue Erklärung einreichen.

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der Vorschriften über die Beschäftigungspflicht, insbesondere in Hinsicht auf die Kategorien, die von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen werden müssen, sowie in Hinsicht auf die Anreize die mit dem Prozentsatz und der Art der Behinderung zusammenhängen.

Der Personalbestand des Unternehmens

Um die Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens zu ermitteln, werden normalerweise alle im Rahmen von Arbeitsverträgen beschäftigten Arbeitnehmer gezählt. Teilzeitbeschäftigte werden für den Anteil der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezählt, unter Bezugnahme

auf die im Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeiten sowie auf die im Unternehmen geleisteten normalen Arbeitsstunden.

Pflichteinstellungen

Belegschaft	Einzustellendes behindertes Personal
Bis zu 14 Arbeitnehmer	Keine obligatorische Einstellung
15 bis 35 Arbeitnehmer	1 Arbeitnehmer
36 bis 50 Arbeitnehmer	2 Arbeitnehmer
Mehr als 50 Arbeitnehmer	7% der Arbeitnehmer + Personen, die zu geschützten Kategorien gemäß Art. 18 Gesetz 68/99 zählen

Ausschlüsse

Folgende Personen sind von der Überprüfung der Pflichterfüllung ausgeschlossen:

Ausgeschlossene Arbeitnehmer	Besondere Bedingungen für den Ausschluss
1. Lehrlinge/ Auszubildende Arbeitskräfte	
2. Befristete Verträge mit einer Laufzeit von bis zu 6 Monaten	Bei Verträgen mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten gilt der Ausschluss nur für Ersatzaufträge
3. Geschäftsführer/ leitende Angestellte	
4. Leiharbeiter, Mitglieder von Produktions- und Arbeitsgenossenschaften, Heimarbeiter	
5. Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer	
6. Baustellenpersonal auf der Baustelle und Transportarbeiter (Fahrer) im Bausektor	
7. Führendes Personal im Straßenverkehrssektor; Führendes und fliegendes Personal im Luft-, See- und Landverkehr sowie im Straßenverkehrssektor	

8. Personal für den Betrieb und die Regelmäßigkeit der Transportaktivitäten im Seilbahnsektor; Personal für den Umschlag und den Transport von Bodenschätzen und Erzen im Bergbausektor	
9. An einer sog. "Entsendung" beteiligtes Personal. Der entsandte behinderte Arbeitnehmer wird von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen und auf die Pflichtquote der annehmenden Provinz angerechnet	
10. Arbeitnehmer, die nach ihrer Einstellung aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit nicht mehr in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen	Minderung der Arbeitsfähigkeit um 60% oder mehr
11. Arbeitnehmer, die nach ihrer Einstellung aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit nicht mehr in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen	Grad der Behinderung von mehr als 33%
12. Personen mit Zivilinvalidität, die außerhalb der Pflichteinstellung eingestellt wurden	
13. Waisen und überlebende Ehegatten	Am 18. Januar 2000 bereits beschäftigt

Abschluss eines Aufnahmeprogramms / einer Vereinbarung

Innerhalb von 60 Tagen nachdem der Arbeitgeber die auslösenden Beschäftigungsschwelle erreicht hat muss er einen Antrag auf Einstellung der behinderten Person stellen oder alternativ eine Vereinbarung vorlegen. Es ist zu beachten, dass die folgenden Möglichkeiten vereinbart werden können:

- die Vereinbarung ermöglicht während ihrer Laufzeit und innerhalb der darin vereinbarten Grenzen die Erfüllung der im Gesetz über die Pflichteinstellung von Personen mit Behinderungen vorgesehenen Verpflichtungen. Daher wird davon ausgegangen, dass die Betriebe während der Gültigkeitsdauer der Vereinbarung ihre Verpflichtungen gemäß Gesetz 68/99 auch in Bezug auf die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungsverfahren gemäß Art. 17 des genannten Gesetzes erfüllt haben;
- die Vereinbarung ermöglicht eine namentliche Aufnahme des behinderten Arbeitnehmers;
- die Vereinbarung kann auch die Erfüllung der Pflichteinstellung auf folgende Weise ermöglichen:

- a) Durchführung von Ausbildungs- oder Orientierungspraktika in Hinblick auf eine Beschäftigung;
- b) Einstellung mit einem befristeten Arbeitsvertrag,
- c) Einstellung mit einem Lehrvertrag,
- d) eine längere Probezeit als die in dem jeweiligen Tarifvertrag vorgesehene, in jedem Fall unter Einhaltung der in den ministeriellen Leitlinien angegebenen Höchstgrenze.

Beiträge für die Beschäftigung von Beeinträchtigten

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anstellen können bei den nationalen Sozialversicherungsbehörden (NISF/INPS) um die Gewährung eines Beitrages ansuchen.

Der Beitrag gilt auch für die Umwandlung von befristeten Arbeitsverhältnissen (einschließlich Teilzeit) in unbefristete. Die Maßnahmen und die Dauer der Beiträge sind im Folgenden zusammengefasst.

Grad der Behinderung des eingestellten Arbeitnehmers	Art des Beitrages	Dauer des Beitrages
Arbeitsinvalidität von mehr als 79% oder Beeinträchtigungen der ersten bis dritten Kategorie (Tab. DPR 915/78)	70% des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsgehalts für jeden behinderten Arbeitnehmer	36 Monate
Arbeitsinvalidität zwischen 67% und 79% oder Beeinträchtigungen der vierten bis sechsten Kategorie (Tab. DPR 915/78)	35% des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsgehalts für jeden behinderten Arbeitnehmer	36 Monate
Intellektuelle und psychische Beeinträchtigung, die zu einer Verringerung der Arbeitsfähigkeit von mehr als 45 % führt	70% des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsgehalts für jeden Arbeitnehmer mit intellektueller oder psychischer Beeinträchtigung	60 Monate

Die Inanspruchnahme einer der genannten Beiträge ist an folgende Bedingungen geknüpft:

- die Ordnungsmäßigkeit der Pflichteinstellungen, die Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Arbeitsbedingungen, die Einhaltung anderer gesetzlicher Verpflichtungen und der nationalen Tarifverträge und -vereinbarungen sowie der regionalen, territorialen oder betrieblichen Tarifverträge und -vereinbarungen, sofern diese von den auf nationaler Ebene

vergleichsweise repräsentativeren Gewerkschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet wurden;

- die Erzielung eines Nettoanstiegs der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zur durchschnittlichen Zahl der in den 12 Monaten vor der Einstellung oder Umwandlung beschäftigten Arbeitnehmer;
- für die obligatorische Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen finden die allgemeinen Grundsätze für die Verwendung von Beschäftigungsanreizen keine Anwendung, die stattdessen bei der Einstellung von behinderten Arbeitnehmern über die sog. "Pflichtquote" hinaus gelten. Entscheidet sich der Arbeitgeber also dafür, um der Verpflichtung zur Einstellung von Behinderten nachzukommen, einen behinderten Arbeitnehmer anstelle eines anderen einzustellen, der ein Vorrecht auf Wiederbeschäftigung erwirbt, wird der Beitrag nicht gewährt, da die Annahme unter Verletzung des Vorrechts auf Wiederbeschäftigung erfolgt. Der Anreiz wird im Falle einer unbefristeten Beschäftigung oder einer befristeten Beschäftigung von mindestens 12 Monaten und für die gesamte Dauer des Vertrags gewährt.

Die Kombination mit anderen beitragsabhängigen Leistungen ist möglich, sofern der Gesamtbetrag der Beiträge 100% der Lohnkosten (Bruttolohn und fälliger Beitrag) für jeden Beschäftigungszeitraum nicht übersteigt.

Strafen

Die mangelnde Einreichung der Erklärung wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe von Euro 702,43 zuzüglich eines Zuschlags von Euro 34,02 für jeden Verzugstag belegt.

Unsere Kanzlei steht Ihnen für alle weiteren Fragen sowie für das Ausfüllen und Versenden der Erklärung zur Verfügung.

Mailand, 18. Januar 2024



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: info@lp-advisory.com.

