



Rundschreiben Nr. 17/2022

ausgearbeitet von: Michael Aichner / Dominik Watschinger

Bruneck, den 09.08.2022

Neues zum Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub

Zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben, gemäß EU-Richtlinie 2019/1158, hat der italienische Gesetzgeber mit Gesetzesdekret Nr. 105 vom 30.06.2022 den Vaterschafts- und Elternurlaub erweitert. Das genannte Gesetzesdekret wurde am 29.07.2022 im Amtsblatt veröffentlicht und tritt **zum 13.08.2022 in Kraft**.

Hier eine Übersicht der neuen Bestimmungen:

Vaterschaftspflichturlaub

Der Vaterschaftspflichturlaub wurde in den vergangenen Jahren stufenweise und versuchsweise bis auf 10 Arbeitstage erhöht. Diese Regelung ist nun gesetzlich verankert und gilt als **fixe Regelung**. Der Vaterschaftspflichturlaub von 10 Arbeitstagen (20 Arbeitstage bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburten) kann:

- **2 Monate vor und innerhalb von 5 Monaten** nach der Geburt mit einer **Vorankündigung von 5 Tagen**, gestückelt in Tage, jedoch nicht in Stunden, beantragt und genossen werden;
- mit dem Lohnanspruch von **100% zu Lasten des INPS** beantragt werden.

Freiwilliger Elternurlaub

Der freiwillige bezahlte Elternurlaub wird wie folgt geändert:

- die Dauer wird von aktuell **6 auf 9 Monate erweitert**, wobei ein Elternteil maximal 6 Monate für sich beanspruchen kann;
- die maximale Gesamtdauer des Elternurlaubs kann um einen weiteren Monat erhöht werden, wenn der Vater einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten, entweder am Stück oder aber auch als Summe kürzerer Auszeiten, in Anspruch nimmt. Die Gesamtdauer steigt in diesem Fall nochmals von insgesamt 9 auf 10 Monate an;
- im Falle eines **alleinerziehenden Elternteils** oder Elternteil mit **alleinigem Sorgerecht** wird die Dauer von bisher 10 auf **11 Monate** erhöht;





- ab dem 10. Monat steht keine Entschädigung zu, außer der/die Begünstigte hat ein Einkommen unter **1.310,88 Euro** (2,5 mal 524,35 Euro);
- der Anspruch kann bis **zum 12. Lebensjahr des Kindes** geltend gemacht werden;
- die Entschädigung bleibt weiterhin bei 30%, allerdings zählt ab jetzt auch der **Anteil des 13.ten und 14.ten Monatsgehalts zur Berechnungsgrundlage**;
- ab jetzt reift während dem freiwilligen Elternurlaub auch **der Anteil des 13.ten und 14.ten Monatsgehalts, sowie der Urlaub an** (bisher war dies nur beim obligatorischen Mutterschaftsurlaub von 5 Monaten der Fall). Bei einem Monatsbruttolohn von € 2.000,00 entstehen für das Unternehmen somit Mehrkosten pro Monat von rund € 530,00 bei 13 Monatsgehältern und rund € 745,00 bei 14 Monatsgehältern.

Diese neuen Regelungen gelten auch für die freien Mitarbeiter, welche die vollen Beiträge an die getrennte Verwaltung INPS einzahlen.

Im Anhang noch eine Übersicht um die Regelung des neuen Elternurlaubes zu veranschaulichen.

Recht auf Vorrang bei flexiblen Arbeitszeitmodellen

Zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben haben nachstehende Arbeitnehmer ein Anrecht auf Vorrang im Falle der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit und Smart Working:

- Arbeitnehmer mit **Kindern bis zu 12 Jahren** oder Kindern **mit Beeinträchtigung** ohne Altersgrenze;
- Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung;
- Arbeitnehmer, welche die Freistellung für die Betreuung von Familienangehörigen in Anspruch nehmen.



