

Rundschreiben Nr. 2/2025 – Info Lohn **Berichtigung 28/01/2025**

ausgearbeitet von: Dr. Martin Recla

Bruneck, den 10.01.2025

Arbeitsrechtliches Reformpaket – Gesetz Nr. 203 vom 13.12.2024

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 (Art. 1)

~~Mit dem Inkrafttreten der Reform, wird der Baustellenausweis, welcher laut Gesetzesdekret seit 2006 vorgesehen ist, abgeschafft.~~ **Das nationale Arbeitsinspektorat hat mit Rundschreiben vom 23. Januar 2025 klargestellt, dass der Baustellenausweis weiterhin verpflichtend ist, da im Dekret 81/2008 vorgesehen.**

Vereinbarkeit von Lohnausgleich mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit (Art. 6)

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 (Art. 11)

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 (Art. 13)

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

- **1 effektiver Arbeitstag** pro 15 Kalendertagen
- **Minimum 2 effektive Arbeitstage** und **maximal 15 effektive Arbeitstage** bei befristeten Verträgen **bis zu sechs Monate**
- **Minimum 2 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.

Für die genaue Probezeit laut neuer Regelung bei befristeten Arbeitsverträgen haben wir diesem Rundschreiben eine Tabelle beigelegt, aus welcher Sie die Probezeiten entnehmen können.

Meldefrist bei „Smart Working“ (Art. 14)

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“ (Art. 17)

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 (Art. 18)

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 (Art. 19)

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 (Art. 23)

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.





Mit Ausnahme des Kollektivvertrages Tourismus und Gastgewerbe (Probezeiten für befristete Verträge bleiben gleich) gelten ab 12.01.2025 bei befristeten Verträgen folgende Probezeiten:

Dauer des Vertrages	PROBEZEIT
Befristeter Vertrag bis zu 6 Monaten	Minimum: 2 Tage Maximum: 1 Tag für 15 Kalendertage, also: Befr.Vertrag von 1 Monat: 2 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 2 Monaten: 4 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 3 Monaten: 6 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 4 Monaten: 8 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 5 Monaten: 10 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 6 Monaten: 12 effektive Arbeitstage
Befristeter Vertrag von 6 bis 12 Monaten	Minimum: 2 Tage Maximum: 1 Tag für 15 Kalendertage, also: Befr.Vertrag von 6,5 Monaten: 13 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 7 Monaten: 14 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 8 Monaten: 16 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 9 Monaten: 18 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 10 Monaten: 20 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 11 Monaten: 22 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 11,5 Monaten: 23 effektive Arbeitstage
Befristeter Vertrag über 12 Monaten	Minimum: 2 Tage Maximum: 1 Tag für 15 Kalendertage, also: Befr.Vertrag von 12 Monaten: 24 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 13 Monaten: 26 effektive Arbeitstage Befr.Vertrag von 14 Monaten: 28 effektive Arbeitstage Usw.

