

Abschluss der Arbeitsmarktreform „jobs act“

Die Regierung Renzi hat mit Veröffentlichung der letzten Dekrete ihre Arbeitsmarktreform abgeschlossen. Die wichtigsten Neuerungen möchten wir im Folgenden kurz erklären; für die effektive Anwendung einiger Neuerungen müssen noch die Durchführungsbestimmungen abgewartet werden.

✓ **Lohnausgleich:**

- **Zusatzbeitrag:** Nimmt eine Firma Lohnausgleich in Anspruch so musste sie auch bereits in der Vergangenheit dem NISF einen Zusatzbeitrag bezahlen (ausgenommen bei Lohnausgleich aus wetterbedingten Gründen). Mit den neuen Bestimmungen wird die Berechnung des Zusatzbeitrages abgeändert – die Neuerung verursacht für die Firmen **höhere Kosten bei Inanspruchnahme des Lohnausgleiches**.
- **Ordentliche Beiträge:** Firmen, die den Lohnausgleich theoretisch in Anspruch nehmen können (Industriebetriebe, Firmen des Bausektors, u.ä.), müssen monatlich in den hierfür vorgesehenen Fond einzahlen. **Der Prozentsatz hierfür hat sich mit Inkrafttreten der Dekrete minimal verringert** (je nach Sektor zwischen 0,2% und 0,5% berechnet auf die Bruttolöhne).
- **Ansuchen:** Neu ist, dass die Ansuchen in Zukunft bereits **innerhalb von 15 Tagen ab Beginn** der Unterbrechung oder Reduzierung der Tätigkeit eingereicht werden muss. Ab 01.01.2016 werden die Ansuchen **direkt von der NISF-Landesstelle** behandelt (und nicht wie bisher von einer eigenen Kommission).
- **Firmen außerhalb des Anwendungsbereiches für die Lohnausgleichskasse:** Die neuen Verordnungen haben nun die Möglichkeit geschaffen, dass **Firmen mit mehr als 5 Mitarbeitern** im Falle einer Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit wegen Auftragsmangels, u.ä., in Zukunft ebenso eine Form des Lohnausgleiches in Anspruch nehmen können. **In den meisten Sektoren müssen hierfür noch die entsprechenden Fonde von den Sozialpartnern gegründet werden.**

✓ **Inspektionen im Bereich Arbeit:**

- Es wird das **Nationale Arbeitsinspektorat** entstehen, das die heutigen Kontrollen in den Bereichen Arbeit- und Sozialgesetzgebung, Sozialbeiträge (NISF) und Arbeitsunfallversicherung (INAIL) vereinheitlicht.

✓ **Beiträge für Lehrlinge:**

- Für alle Einstellungen innerhalb 31.12.2016 werden die **aktuell geltenden Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers reduziert**.

✓ **Pflichteinstellung von Invaliden:**

- Die Pflicht besteht in Zukunft **bereits ab 15 Mitarbeitern** – bisher entstand die Verpflichtung mit der Einstellung des 16. Beschäftigten.
- Die Begünstigungen für die Einstellung von Invaliden sollen in Zukunft **direkt mit den geschuldeten Beiträgen an das NISF verrechnet werden** (bisher wurden sie in Form von Beiträgen von den Regionen oder Autonomen Provinzen ausbezahlt).

✓ **Einheitliches Lohnbuch:**

- Das einheitliche Lohnbuch (= der vidimierte Lohnstreifen einschließlich der Anwesenheitsliste, der bei Kontrollen vorgezeigt werden muss) muss **ab 01.01.2017 telematisch an das Arbeitsministerium** übermittelt werden. Somit verfügt der Staat ab diesem Datum monatlich über zusätzliche Daten, die er periodisch kontrollieren kann (z.B. Anzahl Überstunden).

✓ **Unfallbuch:**

- Die Pflicht zur Führung des Unfallbuches wird **ab 23.12.2015 abgeschafft**.

✓ **Strafen bei Schwarzarbeit:**

- Die Strafen für Schwarzarbeit wurden neu geregelt und es wird den Firmen wiederum die Möglichkeit gegeben, das **Vergehen zu sanieren** (Arbeitsverhältnis nachmelden und Mindeststrafe bezahlen). In Zukunft betragen die Strafen pro nicht gemeldetem Mitarbeiter wie folgt:
 - **bis zu 30 effektiven Arbeitstagen:** 1.500 € bis 9.000 €;
 - **von 31 bis 60 effektiven Arbeitstagen:** 3.000 € bis 18.000 €;
 - **über 60 effektiven Arbeitstagen:** 6.000 € bis 36.000 €;

✓ **Abtreten von Ferien- und Freistunden:**

- In Zukunft besteht die Möglichkeit Ferien- und/oder Freistunden an eine/n Arbeitskollegen/in **zur Pflege des minderjährigen Kindes im Krankheitsfalle abzutreten**. Die Kollektivverträge müssen hierfür die genauen Bestimmungen festlegen.

✓ **Kündigung des Mitarbeiters und Auflösung im gegenseitigen Einverständnis:**

- Im Falle einer freiwilligen Kündigung oder der Auflösung im gegenseitigen Einverständnis muss der entsprechende **Vordruck in telematischer Form vom Mitarbeiter an den Betrieb und das Arbeitsinspektorat** geschickt werden.
- Neu ist auch, dass der Mitarbeiter **innerhalb von sieben Tagen ab Versanddatum die Kündigung bzw. Auflösung widerrufen** kann.
- Für die Anwendung muss noch das entsprechende Ministerialdekret verabschiedet werden.

✓ **Erkennungsausweise für Mitarbeiter:**

- In einem Vorschlag zu den hier beschriebenen Dekreten war auch die Abschaffung der Erkennungsausweise enthalten, doch wurde diese Bestimmung nicht in die endgültige Version aufgenommen. Somit sind die Ausweise mit Foto, anagrafischer Daten und Angabe des Arbeitgebers nach wie vor **Pflicht für Mitarbeiter**
 - **im Bausektor und**
 - **für die Ausführung von Werkverträgen.**

Für nähere Informationen zu den Inhalten dieses Rundschreibens wenden Sie sich bitte an Ihren Sachbearbeiter.