



KURZ UND BÜNDIG – Nr. 10/2021

08.09.2021

ÄNDERUNGEN BEIM BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG

Der Einheitstext zu den Arbeitsverträgen legt fest, dass in folgenden Fällen für den **Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages die Angabe einer Sachbegründung notwendig ist:**

- *Abschluss eines befristeten Vertrages mit einer **Laufzeit von mehr als 12 Monaten;***
- ***nochmalige Einstellung auf bestimmte Zeit** desselben Mitarbeiters (auch innerhalb der ersten 12 Monate!);*
- ***Verlängerung** eines bestehenden befristeten Vertrages, wenn damit die **Gesamtdauer von 12 Monaten überschritten** wird.*

Die Gesamtdauer der Verträge darf bei allen aufgezeigten Fällen **höchstens 24 Monate** betragen.

Die zweite Unterstützungsverordnung Nr. 73/2021 („decreto sostegni“) hat nun die Möglichkeit eingeführt, dass **Kollektivverträge solche Sachbegründungen festlegen können**. Unter den Begriff „Kollektivverträge“ fallen zu diesem Zweck Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler, regionaler, provinzieller oder auch betrieblicher Ebene.

Die Möglichkeit für den Abschluss dieser befristeten Verträge ist **bis 30.09.2022** möglich; es bleibt nun abzuwarten, ob und wann die Sozialpartner entsprechende Abkommen abschließen und welche Möglichkeiten darin vorgesehen werden.

Unbeschadet davon bleibt **bis Ende 2021 weiterhin die Möglichkeit** aufrecht einen bestehenden befristeten Vertrag einmalig und für höchstens 12 Monate ohne Verpflichtung zur Angabe eines Grundes zu verlängern oder zu erneuern, auch wenn die Gesamtdauer von 12 Monaten überschritten wird.

BEITRAGSREDUZIERUNG INAIL

Auch für das Jahr 2021 besteht wiederum die Möglichkeit **innerhalb Februar 2022** um eine **Reduzierung der INAIL-Prämie** anzusuchen, wenn im Jahr 2021 die gesetzlichen Vorschriften betreffend die Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllt und **zusätzliche Maßnahmen** durchgeführt werden.

Setzen Sie sich hierfür mit Ihrem Arbeitssicherheitsberater in Verbindung.
