

LAVORIS

ARBEITSRECHTSBERATUNG
CONSULENZA DEL LAVORO



Bozen, Mai 2026

BETREFF: NEUERUNGEN IM BEREICH ARBEITSRECHT UND FÖRDERUNGEN AB DEM
1. MAI 2026

Sehr geehrter Kunde,

mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über die wichtigsten Neuerungen des Gesetzesdekrets Nr. 62 vom 30. April 2026 (sog. „Arbeitsdekret“), das am 1. Mai 2026 in Kraft getreten ist. Das Dekret definiert den Begriff des sog. „gerechten Lohns“, führt neue Beitragsbefreiungen ein und enthält Änderungen hinsichtlich der Erneuerung der nationalen Kollektivverträge.

**Arbeitsrechtsberatung
Consulenza del lavoro**

Dott. Fabio Selle
Dott. Maura Mochi
Dott. Manfred Spögler
Dott. Ulrike Kofler
Rag. Luca Solano
Dott. Matthias Pirrone
Dott. Alessia Negri
Dott. Giulio Bolego

Rechtsanwältin | Avvocato

Ra. (D) Avv. (I) Susanne Raab

Lavoris

Via G.-di-Vittorio-Straße, 16
I-39100 Bolzano - Bozen
+39 0471 56 77 77
info@lavoris.it
www.lavoris.it

1. Der Begriff des „gerechten Lohns“

Artikel 7 des Gesetzesdekrets Nr. 62/2026 führt neue Bestimmungen zum „gerechten Lohn“ ein und bestätigt die zentrale Rolle der Kollektivvertragsverhandlungen bei der Festlegung der Mindestentlohnung der Arbeitnehmer in Umsetzung von Art. 36 der italienischen Verfassung.

Die Bestimmung sieht vor, dass sich der Referenzwert an den **nationalen Kollektivverträgen (CCNL) orientiert, die von den vergleichsweise repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene abgeschlossen wurden**, wobei der jeweilige Sektor, die ausgeübte Tätigkeit, die Größe sowie die Rechtsform des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind. Dieses Kriterium findet auch dann Anwendung, wenn ein nicht repräsentativer Kollektivvertrag angewandt wird oder wenn in einem bestimmten Bereich kein spezifischer Kollektivvertrag besteht. In diesen Fällen ist auf jenen Kollektivvertrag Bezug zu nehmen, der der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit am ähnlichsten ist.

Darüber hinaus stellt die Bestimmung klar, dass der Vergleich **auf Grundlage der gesamten wirtschaftlichen Behandlung laut Referenz-Kollektivvertrag** und nicht anhand der einzelnen individuellen Vergütung des Arbeitnehmers vorzunehmen ist. In Erwartung weiterer Klarstellungen durch die zuständigen Institutionen scheint es zulässig anzunehmen, dass keine Konsequenzen oder zusätzlichen Anpassungen erforderlich sind, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer insgesamt eine wirtschaftliche Behandlung gewährt, die nicht unter jener des vergleichsweisen repräsentativsten Kollektivvertrags liegt.

2. Einstellungs- und Umwandlungsbegünstigungen

Absatz 5 des Artikels 7 des Arbeitsdekrets präzisiert, dass der Zugang zu den vorgesehenen Förderungen ausschließlich dann zulässig ist, **wenn die dem Arbeitnehmer gewährte individuelle Vergütung nicht unter der wirtschaftlichen Gesamtbehandlung des „gerechten Lohns“ liegt**.

Darüber hinaus müssen für alle vier nachstehend angeführten Begünstigungen (*Frauenbonus 2026, Jugendbonus 2026, ZES-Bonus 2026, Anreiz zur Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen*) folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Einstellung/Umwandlung muss zu einem monatlich zu überprüfenden **Netto-Beschäftigungszuwachs** führen. Die Anzahl der Beschäftigten jedes Monats muss über dem Durchschnitt der in den vorangegangenen 12 Monaten beschäftigten Arbeitnehmer liegen;

- Die Beitragsbefreiung steht nur Arbeitgebern zu, die **in den sechs Monaten vor der Einstellung keine individuellen Entlassungen aus objektiv gerechtfertigten Gründen (GMO) oder kollektive Entlassungen** vorgenommen haben;
- Eine Entlassung aus objektiv gerechtfertigten Gründen (GMO) der begünstigten Person **innerhalb von sechs Monaten** nach der geförderten Einstellung/Umwandlung führt zum **Widerruf der Begünstigung** und zur **Rückzahlung** der bereits in Anspruch genommenen Vorteile.

a) „Frauen Bonus“ 2026

Der „Frauenbonus 2026“ gilt für **unbefristete Einstellungen**, die im Zeitraum **vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026** vorgenommen werden, zugunsten von **Frauen jeden Alters und unabhängig vom Wohnsitz**, die zum Zeitpunkt der Einstellung alternativ:

- seit mindestens 24 Monaten keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen, oder
- seit mindestens 12 Monaten keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen und einer der benachteiligten Kategorien gemäß den Buchstaben b) bis g)¹ angehören, oder
- einer beliebigen benachteiligten Kategorie angehören (in diesem Fall wird die Begünstigung nur für 12 Monate gewährt).

Die Begünstigung besteht in einer Befreiung von **100 % der Sozialversicherungsbeiträge** zu Lasten des Arbeitgebers bis zu einem **Höchstbetrag von 650 Euro** monatlich für **maximal 24 Monate** (reduziert auf 12 Monate im letztgenannten Fall). Für Arbeitnehmerinnen mit Wohnsitz in den Regionen der einheitlichen Sonderwirtschaftszone des Südens (ZES unica Mezzogiorno) erhöht sich der Höchstbetrag auf **800 Euro** monatlich.

¹ „**Benachteiligter Arbeitnehmer**“ ist jede Person, die eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

a) seit mindestens sechs Monaten keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgeht;

b) zwischen 15 und 24 Jahre alt ist;

c) keinen Abschluss der Sekundarstufe II oder einer Berufsausbildung (ISCED-Stufe 3) besitzt oder die Vollzeitausbildung vor höchstens zwei Jahren abgeschlossen hat und noch keine erste regulär entlohnte Beschäftigung erhalten hat;

d) das 50. Lebensjahr überschritten hat;

e) ein Erwachsener ist, der allein mit einer oder mehreren unterhaltsberechtigten Personen lebt;

f) in einem Beruf oder Sektor tätig ist, in dem die Geschlechterdiskrepanz mindestens 25 % über dem durchschnittlichen Geschlechterungleichgewicht in allen Wirtschaftszweigen des betreffenden Mitgliedstaats liegt, sofern die betroffene Person dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört;

g) einer ethnischen Minderheit eines Mitgliedstaats angehört und die Notwendigkeit besteht, die sprachlichen und beruflichen Qualifikationen oder die Berufserfahrung zu verbessern, um die Chancen auf Zugang zu einer stabilen Beschäftigung zu erhöhen.

b) Jugendbonus 2026 (unter 35 Jahren)

Der „Jugendbonus 2026“ gilt für **unbefristete Einstellungen**, die im Zeitraum **vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026** vorgenommen werden, zugunsten von jungen Personen, die zum Zeitpunkt der geförderten Einstellung **das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben** und alternativ:

- seit mindestens 24 Monaten keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen, oder
- seit mindestens 12 Monaten keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen und einer der benachteiligten Kategorien gemäß den Buchstaben c), e), f), g) angehören, oder
- einer beliebigen benachteiligten Kategorie angehören (in diesem Fall wird die Begünstigung nur für 12 Monate gewährt).

Die Begünstigung besteht in einer Befreiung von **100 % der Sozialversicherungsbeiträge** zu Lasten des Arbeitgebers bis zu einem **Höchstbetrag von 500 Euro** monatlich für **maximal 24 Monate** (reduziert auf 12 Monate im letztgenannten Fall). Für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in den Regionen der einheitlichen Sonderwirtschaftszone des Südens (ZES unica Mezzogiorno) erhöht sich der Höchstbetrag auf **650 Euro** monatlich.

c) Bonus ZES 2026

Der „ZES-Bonus 2026“ gilt für **unbefristete Einstellungen**, die im Zeitraum **vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026** vorgenommen werden, zugunsten von nicht leitenden Angestellten, die zum Zeitpunkt der geförderten Einstellung **das 35. Lebensjahr vollendet haben** und **seit mindestens 24 Monaten arbeitslos sind**.

Die Beitragsbefreiung steht ausschließlich Arbeitgebern zu, die im Monat der unbefristeten Einstellung **höchstens 10 Arbeitnehmer beschäftigen** (ohne Berücksichtigung der neu einzustellenden Arbeitnehmer, für welche die Begünstigung beantragt wird) und die Einstellung an einem **Standort in einer der Regionen der einheitlichen Sonderwirtschaftszone des Südens** (Abruzzen, Basilikata, Kalabrien, Kampanien, Marken, Molise, Apulien, Sizilien, Sardinien, Umbrien) vornehmen. Spätere Veränderungen des Personalstands – sowohl Erhöhungen als auch Reduzierungen – wirken sich nicht auf den Anspruch auf die Begünstigung aus.

Die Begünstigung besteht in einer Befreiung von **100 % der Sozialversicherungsbeiträge** zu Lasten des Arbeitgebers bis zu einem **Höchstbetrag von 650 Euro** monatlich für **maximal 24 Monate**.

d) Beitragsbegünstigung zur Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen

Zur Förderung stabiler Jugendbeschäftigung führt Artikel 4 des Arbeitsdekrets eine **Beitragsbefreiung für die Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen** ein, d. h. für die **Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse** – mit einer Dauer von höchstens 12 Monaten – **in unbefristete Arbeitsverhältnisse**. Das befristete Arbeitsverhältnis muss bis **spätestens 30. April 2026** begründet worden sein, während die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Zeitraum **vom 1. August 2026 bis zum 31. Dezember 2026** erfolgen muss.

Zum Zeitpunkt der Umwandlung müssen die betroffenen Personen außerdem folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Vollendung des 35. Lebensjahres;
- zuvor niemals unbefristet beschäftigt gewesen sein.

Die Beitragsbefreiung beträgt **100 % der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden Sozialversicherungsbeiträge** (mit Ausnahme der INAIL-Beiträge und Versicherungsprämien) bis zu einem **Höchstbetrag von 500 Euro** monatlich je Arbeitnehmer für **maximal 24 Monate**.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Artikel 6 des Arbeitsdekrets zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Mutterschaft und Vaterschaft zu fördern. Zu diesem Zweck wird Unternehmen, die über die **Zertifizierung UNI/PdR 192:2026** verfügen, eine Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen zu Lasten des Arbeitgebers in Höhe von **1 % bis zu einem Höchstbetrag von 50.000 Euro** gewährt.

Die für den Zugang zur Begünstigung erforderliche Zertifizierung basiert auf Leistungsindikatoren für Unternehmen, die strukturiert in Mutterschaft, Vaterschaft, Pflegeverantwortung, organisatorische Flexibilität, betriebliches Welfare, Gesundheit und berufliche Kontinuität investieren möchten. Die konkreten Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme der Begünstigung, einschließlich der Verfahren zur Erlangung der vorgesehenen Zertifizierungen sowie deren Gültigkeitsdauer, werden zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

4. Erneuerung der Kollektivverträge

Artikel 10 des Arbeitsdekrets führt Neuerungen ein, um die Erneuerung der nationalen Kollektivverträge zu fördern. Die Bestimmung garantiert die Kontinuität des wirtschaftlichen Schutzes der Arbeitnehmer auch im Falle einer nicht erfolgten Vertragserneuerung.

Absatz 2 sieht vor, dass bei einer nicht erfolgten Erneuerung des CCNL innerhalb von zwölf Monaten nach dessen Ablauf die Vergütungen um einen **pauschalen Betrag in Höhe von 30 % der Veränderung des IPCA-Index** erhöht werden. In Sektoren mit hoher Saisonabhängigkeit wird die Erhöhung hingegen nicht an den IPCA-Index gekoppelt, sondern an spezifische wirtschaftliche Indikatoren, die durch die Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

Diese Bestimmung gilt für Kollektivverträge, die nach dem 1. Mai 2026 ablaufen. Für bereits abgelaufene CCNL findet sie ab dem 1. Januar 2027 Anwendung.

Für weitere Informationen oder Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

LAVORIS S.T.P. SAS