

An
Alle Kunden

Rundschreiben 07/2026

Bozen – Meran, 03.06.2026

„Decreto Lavoro 2026“ ist in Kraft

Sehr geehrter Kunde,

mit dem Gesetzesdekret Nr. 62 vom 30.04.2026 hat die Regierung verschiedene neue Maßnahmen im Arbeitsrecht eingeführt. Das Dekret ist am 01.05.2026 in Kraft getreten.

Die wichtigsten Neuerungen betreffen:

- Förderungen für Neueinstellungen,
- den sogenannten „gerechten Lohn“,
- die Anpassung von Tariflöhnen bei nicht erneuerten Kollektivverträgen,
- neue Informationspflichten für Arbeitgeber.

Förderung für die Einstellung von Frauen

Das Gesetzesdekret Nr. 62/2026 enthält Bestimmungen zum Frauenbonus 2026, auch im Rahmen der Sonderwirtschaftszone für den Süden Italiens (einheitliche ZES).

Höhe der Förderung

- Befreiung von 100 % der Sozialversicherungsbeiträge (INPS) des Arbeitgebers (der INAIL-Beitrag bleibt hingegen weiterhin geschuldet).

Die Begünstigungen gelten für 24 Monate für jene privaten Arbeitgeber, die im Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026 Arbeitnehmerinnen mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis einstellen:

a) Frauen, die seit mindestens 24 Monaten keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgehen; oder Frauen, die seit mindestens 12 Monaten keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgehen und einer der Kategorien gemäß den Buchstaben b) bis g) der Definition eines „benachteiligten Arbeitnehmers“ angehören (siehe unten die entsprechende Definition). Die

maximale monatliche Förderung beträgt 650 Euro; sie erhöht sich auf 800 Euro, wenn die Arbeitnehmerin ihren Wohnsitz in einer Region der einheitlichen ZES für den Mezzogiorno hat.

b) Die Förderung beträgt 12 Monate, wenn die eingestellte Arbeitnehmerin einer der Kategorien gemäß den Buchstaben a) bis g) der Definition eines „benachteiligten Arbeitnehmers“ angehört. Der monatliche Höchstbetrag beträgt 650 Euro.

Definition eines benachteiligten Arbeitnehmers

Nach der Verordnung (EU) Nr. 651/2014 gilt jede Person als benachteiligter Arbeitnehmer, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- seit mindestens sechs Monaten keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgeht;
- zwischen 15 und 24 Jahre alt ist;
- keinen Abschluss einer höheren Schule oder Berufsausbildung besitzt oder eine Vollzeitausbildung vor höchstens zwei Jahren abgeschlossen hat, ohne bislang eine erste regulär vergütete Beschäftigung gefunden zu haben;
- das 50. Lebensjahr überschritten hat;
- ein Erwachsener ist, der allein mit einer oder mehreren unterhaltsberechtigten Personen lebt;
- in Berufen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt ist, die durch eine geschlechtsspezifische Ungleichheit gekennzeichnet sind, wobei die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen mindestens 25 % über dem nationalen Durchschnitt liegt;
- einer ethnischen Minderheit eines Mitgliedstaates angehört und ihre sprachliche, berufliche oder arbeitsbezogene Qualifikation verbessern muss.

Die Begünstigung kann auch genutzt werden, wenn die Arbeitnehmerin zuvor bereits unbefristet beschäftigt war und die Förderung beim vorherigen Arbeitgeber nicht vollständig ausgeschöpft wurde.

Kein Anspruch auf die Förderung besteht für:

- Hausangestellte
- Auszubildende (Lehrlinge)

Die Rentenansprüche der Arbeitnehmerin bleiben unverändert.

Förderung für die Einstellung junger Arbeitnehmer

Das Gesetzesdekret Nr. 62/2026 betrifft auch die Jugendboni 2026 und bezieht sich auf unbefristete Einstellungen von arbeitslosen Jugendlichen unter 35 Jahren ohne regulär vergütete Beschäftigung.

Der Jugendliche muss seit mindestens 24 Monaten keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgehen; oder seit mindestens 12 Monaten keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgehen und einer der Kategorien gemäß den Buchstaben c), e), f) und g) der Definition eines „benachteiligten Arbeitnehmers“ der Europäischen Union angehören (siehe Abschnitt „Förderungen für die Einstellung von Frauen“).

Höhe der Förderung:

- Befreiung von 100 % der INPS-Sozialversicherungsbeiträge zulasten des Arbeitgebers (der INAIL-Beitrag bleibt weiterhin geschuldet).

Für diese Einstellungen steht eine Beitragsbefreiung für 24 Monate zu.

Die Dauer reduziert sich auf 12 Monate, wenn der Jugendliche einer der Kategorien gemäß den Buchstaben a) bis c) sowie e) bis g) der Definition eines „benachteiligten Arbeitnehmers“ angehört. Die maximale monatliche Begünstigung beträgt 500 Euro und erhöht sich auf 650 Euro, wenn sich der Arbeitsplatz in den Regionen Abruzzen, Molise, Kampanien, Basilikata, Sizilien, Apulien, Kalabrien, Sardinien, Marken oder Umbrien befindet.

Auch in diesem Fall ist – wie beim Frauenbonus – eine Förderung für 12 Monate bei der Einstellung benachteiligter Arbeitnehmer vorgesehen.

Unter Ausschluss der über 50-Jährigen kann die Einstellung eines benachteiligten jungen Arbeitnehmers daher, je nach Situation, eine Begünstigung für 24 oder 12 Monate mit sich bringen.

Die im Arbeitsdekret 2026 vorgesehenen begünstigten Einstellungen können auch durch Arbeitsagenturen vorgenommen werden; die direkten Vorteile werden jedoch von den entleihenden Unternehmen genutzt.

Kein Anspruch auf die Förderung besteht für:

- Hausangestellte
- Auszubildende (Lehrlinge)
- leitende Angestellte (Führungskräfte)

Förderung bei Umwandlung befristeter Verträge

Arbeitgeber erhalten außerdem eine Begünstigung, wenn befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete Verträge umgewandelt werden.

Die Förderung gilt für Arbeitnehmer:

- unter 35 Jahren,
- die bisher noch nie unbefristet beschäftigt waren,
- deren befristetes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Umwandlung höchstens 12 Monate gedauert hat.

Die Regelung betrifft nur befristete Verträge die bis zum 30.04.2026 abgeschlossen wurden, und zwischen 01.08.2026 und 31.12.2026 umgewandelt werden.

Höhe der Förderung

- 100 % Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen INPS (INAIL muss hingegen eingezahlt werden)
- maximal 500 € monatlich

Die Förderung kann höchstens für 24 Monate in Anspruch genommen werden.

Nicht begünstigt sind:

- Hausangestellte
- Lehrlinge
- Führungskräfte

Die Maßnahme muss noch von der Europäischen Kommission genehmigt werden.

Gemeinsame Voraussetzungen für alle Förderungen

Für alle bisher beschriebenen Förderungen gilt:

Die Einstellung muss zu einem tatsächlichen Beschäftigungszuwachs führen. Maßgeblich ist der Vergleich zwischen:

- der Anzahl der Beschäftigten im jeweiligen Monat,
- und dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

Außerdem darf der Arbeitgeber in den letzten 6 Monaten vor der Einstellung keine:

- betriebsbedingten Kündigungen,
- oder kollektiven Entlassungen
- in derselben Produktionseinheit vorgenommen haben.

Erfolgt innerhalb von 6 Monaten nach der geförderten Einstellung eine betriebsbedingte Kündigung, verliert der Arbeitgeber die Förderung und muss die bereits erhaltenen Begünstigungen zurückzahlen.

Der Zugang zu den Förderungen ist weiters nur möglich, wenn der gezahlte Lohn dem sogenannten „gerechten Lohn“ entspricht.

Einführung des „gerechten Lohns“

Die nationalen Kollektivverträge (CCNL) sollen künftig festlegen, welcher Lohn als angemessen gilt.

Dabei werden unter anderem berücksichtigt:

- Branche
- Tätigkeit
- Unternehmensgröße
- Rechtsform des Unternehmens

Nicht repräsentative Kollektivverträge dürfen keinen niedrigeren Gesamtlohn vorsehen.

Förderung familienfreundlicher Unternehmen

Unternehmen mit speziellen Zertifizierungen zur Förderung von Familienfreundlichkeit und Elternschaft (UNI/PdR 125:2022) erhalten zusätzliche Vorteile.

Vorgesehen sind:

- Beitragsbegünstigungen,
- Fördermaßnahmen über die ICE-Agentur für die internationale Entwicklung von Unternehmen

Höhe der Förderung

- bis zu 1 % der Arbeitgeberbeiträge INPS,
- maximal 50.000 € pro Jahr und Unternehmen.

Die genauen Regelungen werden noch durch ein Ministerialdekret festgelegt.

Erneuerung nationaler Kollektivverträge

Das Dekret soll auch die rechtzeitige Erneuerung nationaler Kollektivverträge fördern.

Wird ein Kollektivvertrag nicht innerhalb von 12 Monaten nach Ablauf erneuert, erfolgt automatisch eine Lohnanpassung.

Diese beträgt:

- 30 % der Veränderung des harmonisierten Verbraucherpreisindex (IPCA).

Für seasonsabhängige Branchen sind Sonderregelungen vorgesehen.

Neue Informationspflichten für Arbeitgeber

Arbeitgeber müssen künftig den alphanumerischen Code des angewandten Kollektivvertrages (CNEL-Kodex) angeben, und zwar

- im Informationsschreiben gemäß GvD 152/1997,
- sowie auf der Lohnabrechnung.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

WHW.Arbeitsrechtsberater