

Rodolfo Dolce
Doriana de Luca

Arbeitsrecht in Italien

Überblick über das italienische Arbeitsrecht
nach den Job-Act-Regelungen für
Unternehmer, Anwälte und Berater

Arbeitsrecht in Italien

Rodolfo Dolce • Doriana de Luca

Arbeitsrecht in Italien

Überblick über das italienische
Arbeitsrecht nach den
Job-Act-Regelungen für Unternehmer,
Anwälte und Berater

Rodolfo Dolce
Doriana de Luca
Frankfurt, Deutschland

ISBN 978-3-658-12631-5 ISBN 978-3-658-12632-2 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-12632-2

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detailierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Vorwort

Das klassische italienische Arbeitsrecht war von einem starken Statusschutz des Arbeitnehmers geprägt. Das liegt zum einen an der starken Stellung der Gewerkschaften in der Zeit des italienischen Wirtschaftsbooms in den 60er und 70er-Jahren des vorigen Jahrhunderts, an den an allen Regierungen unmittelbar oder mittelbar beteiligten Linksparteien („*compromesso storico*“), aber auch an der italienischen Mentalität. Der Arbeitsuchende suchte kein „*lavoro*“, sondern einen „*posto*“, also eine Stelle und keine Arbeit. Diese Stelle sollte dann eine Stelle fürs Leben sein. Die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt war sehr gering.

Damit soll nicht gesagt werden, dass in Italien weniger gearbeitet wird (und wurde) als in Deutschland, in der Regel ist das Gegenteil der Fall. Jeder, der im deutsch-italienischen Geschäftsverkehr tätig ist, weiß das. Italienische Angestellte verlassen selten vor 18:00/19:00 Uhr ihr Büro und wundern sich, dass die Deutschen aufgrund der flexiblen Urlaubsgewährung ständig im Urlaub sind. In Italien sind die Ferien auf den Urlaubsmonat August konzentriert.

Mit dem Vorrücken der verschiedenen Wirtschaftskrisen, die Anfang des neuen Jahrtausends Italien besonders hart getroffen haben, haben sich alle Regierungen, gleich welcher politischen Färbung, bemüht, den starken Kündigungsschutz aus dem Arbeitnehmerstatut zurückzunehmen. Befristete Verträge wurden eingeführt und alternative Modelle der Mitarbeit, die dann über Kürzel wie *cococo* oder *cocopro* den deutschen Unternehmer verwirrten, nahmen überhand. Die Arbeitslosigkeit ist dennoch gestiegen.

Es ist dann gerade der Demokratischen Partei, die sich in der historischen Nachfolge des *Partito Comunista* sieht, gelungen, entscheidende Reformen vor allem im Jahr 2015 umzusetzen, die den Weg zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes öffneten. Der ordentliche unbefristete Arbeitsvertrag soll dabei wieder der Regelfall des Beschäftigungsverhältnisses werden. Das Kündigungsschutzrecht ist vollkommen reformiert worden. Bei ungerechtfertigten Kündigungen wird dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung im Verhältnis zu seiner Betriebszugehörigkeit gewährt.

Da aber viele Arbeitnehmer Bestandsschutz genießen, ist die Beratung für den italienischen Arbeitgeber auch schwieriger geworden. Es gilt ein Kündigungsschutzrecht für Arbeitnehmer, die vor der Reform eingestellt wurden, und ein neues geltendes Recht für die danach eingestellten.

Das soll aber keinen Unternehmer abschrecken; der vorliegende Leitfaden soll ihm helfen, sich eine Übersicht zu verschaffen. Wer dann in Italien tätig wird, wird überrascht feststellen, dass dort nicht nur „süß gelebt“, sondern auch hart und erfolgreich gearbeitet wird.

Frankfurt/Main,
im Frühjahr 2016

Rodolfo Dolce / Doriana de Luca

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitssuche und Vermittlung	1
1.1	Personalsuche und neues Arbeitsvermittlungssystem	1
1.2	Gebot der Nichtdiskriminierung und Vorrangsrechte	3
1.3	Pflichtvermittlung	3
1.3.1	Begünstigte	4
1.3.2	Arbeitgeber und Reservequoten	5
1.3.3	Einstellungsverfahren	5
1.3.4	Abkommen zur Eingliederung behinderter Arbeitnehmer	6
1.3.5	Arbeitsverhältnisse mit behinderten Arbeitnehmern	6
1.3.6	Sanktionen	6
1.4	Geförderte Einstellungen	7
1.4.1	Anreize zur Wiedereinstellung	8
1.4.2	Schaffung neuer Arbeitsverhältnisse	11
2	Der Arbeitsvertrag	13
2.1	Kollektivvertrag	13
2.1.1	Zielsetzungen	13
2.1.2	Anwendungsbereich und Dauer	14
2.1.3	Mitgliedschaft des Arbeitgebers	15
2.1.4	Arbeitgeber, der kein Mitglied ist	15
2.1.5	Vertragsparteien, Form, Dauer und Verlängerung	15
2.1.6	Kündigung	16
2.1.7	Auslegung des Vertrags	16
2.2	Betriebsvereinbarung und Gebietskollektivvertrag (der zweiten Ebene)	17
2.2.1	Allgemeine Vorschriften	17
2.2.2	Kollektivvertragliche Vereinbarungen des näheren Umfeldes	18
2.2.3	Verhältnis zwischen CCNL und anderen Quellen	19
2.3	Betriebliche Übung	21
2.4	Individueller Arbeitsvertrag	21
2.4.1	Vertragsparteien	21
2.4.2	Vertragsgegenstand	22
2.4.3	Form	22

2.4.4	Vertragsleistung	23
2.4.5	Probezeit	24
2.4.6	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	25
2.5	Gesetzlich geregelte Vertragsverhältnisse	25
2.5.1	Befristeter Vertrag	25
2.5.2	Teilzeitvertrag	27
2.5.3	Arbeit auf Abruf	29
2.5.4	Arbeitnehmerüberlassung	31
2.5.5	Ausbildungsvertrag	33
2.5.6	Projektbezogener Arbeitsvertrag und koordinierte Mitarbeit (co.co.pro und co.co.co)	37
2.5.7	Geringfügige Beschäftigung	39
2.5.8	Handelsvertretervertrag	40
3	Aufnahme des Arbeitsverhältnisses	41
3.1	Eintritt des Arbeitnehmers in den Betrieb und damit verbundene Pflichten des Arbeitgebers	41
3.1.1	Ärztliche Untersuchungen	41
3.1.2	Allgemeine Meldepflichten	42
3.2	Vorsorge- und Versicherungspflicht	43
3.2.1	INPS (Istituto nazionale di previdenza sociale)	44
3.2.2	INAIL (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro)	45
3.3	Pflicht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsüberwachung	46
3.3.1	Arbeitssicherheit	47
3.3.2	Gesundheitsüberwachung	52
4	Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	57
4.1	Klassifizierung der Arbeitnehmer und Erbringung der Arbeitsleistung	57
4.1.1	Arbeitnehmerkategorien	57
4.1.2	Kollektivvertragliche Kategorien	59
4.2	Pflichten des Arbeitnehmers	60
4.2.1	Arbeitsleistung	60
4.2.2	Ergänzende Pflichten	60
4.3	Pflichten des Arbeitgebers	62
4.3.1	Zahlung der Vergütung	62
4.3.2	Abfindung (TFR)	65
4.4	Rechte des Arbeitgebers	70
4.4.1	Weisungsrecht	71
4.4.2	Kontrollrecht	72
4.4.3	Disziplinarrecht	75

5	Regelung der Arbeitszeit	79
5.1	Zugrunde liegende Rechtsvorschriften	79
5.2	„Normale“ Arbeitszeit	80
5.2.1	Definition der Arbeitswoche	80
5.2.2	Tägliche Arbeitszeit	81
5.2.3	Pausen während der Arbeitszeit	81
5.3	Überstunden	83
5.3.1	Maximaler Umfang	83
5.3.2	Vergütung	84
5.4	Urlaub	84
5.5	Bezahlte Freistellungen	86
5.5.1	Freistellungen nach Gesetz Nr. 104/1992	86
5.5.2	Weiterbildungsrecht	89
5.5.3	Beurlaubung für Wahlen	90
5.5.4	Heiratsurlaub	91
5.5.5	Beurlaubung für Blutspende	92
5.5.6	Beurlaubung bei Todesfall oder Krankheit von Angehörigen (nach Gesetz Nr. 53/2000)	93
6	Regelungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft	95
6.1	Krankheit	95
6.1.1	Definition	95
6.1.2	Ausübung anderer Arbeitstätigkeiten während der Erkrankung	96
6.1.3	Pflichten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall	97
6.1.4	Leistungen des Arbeitgebers bei Krankheit – Krankengeld	98
6.2	Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	99
6.2.1	Berufskrankheiten	99
6.2.2	Arbeitsunfälle	100
6.2.3	Meldepflichten	102
6.2.4	Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	103
6.3	Mutterschaftsschutz	104
6.3.1	Mutterschaftsurlaub	105
6.3.2	Vaterschaftsurlaub	106
6.3.3	Elternzeit	107
6.3.4	Sonderfälle	108
7	Sonstige Regelungen	111
7.1	Versetzung	111
7.2	Dienstreise	112
7.3	Entsendung	113
7.3.1	Allgemein	113

7.3.2	EU-Entsendung	115
7.4	Kurzarbeit	116
7.4.1	Normative Voraussetzungen	117
7.4.2	Ordentliche Kurzarbeit (CIGO – Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria / Lohnausgleichskasse).	117
7.4.3	Außerordentliche Kurzarbeit (CIGS – Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria / Sonderlohnaugleichskasse).	118
7.5	Solidaritätsverträge	120
7.6	Veräußerung des Betriebes (Betriebsübergang)	121
7.6.1	Kenntnis von der Veräußerung des Betriebes	121
7.6.2	Der neue Art. 2112: Wegfall der „Kündigung“ und Fortführung des Arbeitsverhältnisses	122
7.6.3	Beiträge und Abfindung	122
7.6.4	Wirtschaftliche Verhältnisse der Arbeitnehmer	123
7.6.5	Mitteilung und gemeinsame Überprüfung	124
7.6.6	Veräußerung des Betriebes in einer Krise	124
8	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	125
8.1	Kündigung durch den Arbeitnehmer	125
8.1.1	Gültigkeit und Wirksamkeit	125
8.1.2	Kündigung aus wichtigem Grund	126
8.1.3	Freiwilliges Ausscheiden	127
8.1.4	Eigenkündigung im Verhältnis zur Entlassung durch den Arbeitgeber	127
8.2	Entlassung (Kündigung durch den Arbeitgeber)	127
8.2.1	Gründe für die Entlassung	127
8.2.2	Die Fälle der freien Beendigungsmöglichkeit (arbeitgeberseitige Beendigung)	131
8.2.3	Verfahren bei Entlassung (arbeitgeberseitige Kündigung).	131
8.2.4	Rechtsmittel des Arbeitnehmers gegen die Entlassung	134
8.2.5	Entlassungsschutz (Kündigungsschutz) gegen die mangelbehaftete Kündigung	134
8.2.6	Vergleichsangebot	142
8.2.7	Entlassung von leitenden Angestellten.	143
8.3	Massenentlassungen.	144
8.3.1	Voraussetzungen	144
8.3.2	Verfahren.	145
8.4	Mobilität	146
8.5	Arbeitslosenunterstützung.	148

Die Autoren



Dr. Rodolfo Dolce ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, vereidigter Dolmetscher und ermächtigter Übersetzer der italienischen Sprache und auch in Italien als Rechtsanwalt zugelassen. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind internationales Privatrecht und Wirtschaftsrecht. Neben anderen Aufgaben als Rechtsexperte ist er seit 2012 Vizepräsident der Italienischen Handelskammer für Deutschland.



Doriana de Luca studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Bari (I) und Kiel (D) und wurde 2001 als Avvocato bei der Rechtsanwaltskammer Bari zugelassen. Nach ihrem Master in Human Resources Management war sie mehrere Jahre als Human Resources Manager in Italien tätig. Seit 2010 ist sie bei der Rechtsanwaltskammer Stuttgart als europäische Rechtsanwältin in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Ihre Schwerpunkte sind italienisches Arbeitsrecht und Familienrecht. Sie ist Mitglied der deutsch-italienischen Juristenvereinigung.

Die Kanzlei Dolce Lauda ist eine auf den deutsch-italienischen Rechtsverkehr spezialisierte Kanzlei mit Sitz in Frankfurt am Main, Stuttgart, München, Mailand und Modena. Alle Berufsträger sind zweisprachig, und die meisten haben auch beide Ausbildungen, zum deutschen und zum italienischen Rechtsanwalt, durchlaufen. Ihre Rechtsanwälte publizieren regelmäßig zu Fragen des italienischen Arbeitsrechts, Handelsrechts, Gesellschaftsrechts und allgemeinen Zivilrechts. Kontakt: www.dolce.de.

1.1 Personalsuche und neues Arbeitsvermittlungssystem

Seit 2003 besteht in Italien kein staatliches Monopol zur Arbeitsvermittlung mehr. Ein Arbeitgeber, der jemanden einstellen möchte, hat nun die Freiheit, sich an die *Centri per l'impiego* (Arbeitsvermittlungsdienste, öffentliche Einrichtungen) oder die *Agenzie per il lavoro* (private Einrichtungen) zu wenden oder direkt Anzeigen zur Personalsuche aufzugeben, vorausgesetzt, dies erfolgt nicht anonym (oder, falls er die Anonymität wahren möchte, durch eine dazu ermächtigte Agentur). Staatliche Behörden sind heute nur noch für aus dem Ausland einzustellende Nicht-EU-Bürger, für Bühnenkünstler und für Arbeitnehmer auf See zuständig.

Unter *Centro per l'impiego* versteht man in Italien ein Büro der jeweiligen Region, das auf Provinzebene den Arbeitsmarkt regelt. Es bietet unter Berücksichtigung des Angebots und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt eine Vermittlung an; in diesem Zusammenhang werden Dienste der Beratung, Betreuung und Orientierung bei der Arbeitssuche – sowie eine Vorauswahl – angeboten. Gleichzeitig ist es berechtigt, die Einstellungen, die Änderungen und die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse bei privaten und öffentlichen Unternehmen zu registrieren.

Das *Centro per l'impiego* hat die Aufgabe, ein Verzeichnis aller arbeitssuchenden Personen zu führen, einschließlich jener, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Erforderlich für die Eintragung in das meldeamtliche Verzeichnis ist ein erwerbsfähiges Alter, das Erreichen des Endes der Schulpflicht (16 Jahre)¹ und ein Alter von unter 60 Jahren für Frauen und unter 65 für Männer. Die Eintragung in das meldeamtliche Verzeichnis ermöglicht es, Angebote der aktiven Beschäftigungspolitik wie Vorstellungsgespräche und Fortbildungskurse zu nutzen.

¹ Art 1 Abs. 622 Haushaltsgesetz 296/2006.

Ein Arbeitnehmer bleibt für die gesamte Dauer seines Arbeitslebens im Verzeichnis eingetragen, auch wenn er in einem Beschäftigungsverhältnis steht; eine Löschung erfolgt nur auf Antrag des Betroffenen, bei Erreichen des Endes des erwerbsfähigen Alters, im Todesfall und – bei nicht EU-angehörigen Arbeitnehmern – bei Ablauf der Aufenthaltsgenehmigung oder der Aufenthaltserlaubnis.

Dem *Centro per l'impiego* obliegt weiter die Führung der Arbeitskräftekartei², die die Grundlage des Arbeitsinformationssystems bildet und die Personendaten sowie alle Informationen enthält, die die persönlichen Fähigkeiten, die Ausbildung und alle Arbeitstätigkeiten der Arbeitnehmer und der Arbeitssuchenden zum Inhalt haben.

Die von den *Centri per l'impiego* angelegte Arbeitskräftekartei-Karte wird auf Anfrage dem Betroffenen unentgeltlich ausgehändigt. Arbeitssuchenden Personen wird eine multifunktionale elektronische Karte ausgestellt, die den Zugangscode zu der Datenbank des Informationssystems enthält.

Die Daten der in der Datenbank eingetragenen Personen können von den *Centri per l'impiego* den potentiellen Arbeitgebern übermittelt werden, ohne dass dafür die Zustimmung der Betroffenen erforderlich ist.

Mit dem D.Lgs. Nr. 297/2002 und dem D.Lgs. Nr. 276/2003 wurden erstmals private Vermittlungseinrichtungen zugelassen: die ***Agenzie per il lavoro***. Die Einführung privater Einrichtungen ist dem Drängen der Europäischen Union zu verdanken, die Italien wegen des staatlichen Monopols bei der Arbeitsvermittlung, noch bevor dies der EuGH getan hat, mehrmals mit Sanktionen belegt hat. So schafft das Gesetz ein Modell der Konkurrenz zwischen den öffentlichen Diensten und den autorisierten privaten Arbeitsvermittlern.

Die neuen *Agenzie per il lavoro*, die eine staatliche Autorisierung oder eine Akkreditierung von Seiten der Regionen erhalten und in ein dafür vorgesehenes einheitliches Register der *Agenzie per il lavoro* eingetragen werden müssen, sind beim *Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali* eingerichtet und haben als Betätigungsfelder die Verteilung, Vermittlung, Suche und Auswahl von Arbeitspersonal, die Unterstützung bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben sowie die Arbeitsüberlassung. Alle diese oben angeführten Tätigkeiten müssen im Rahmen eines koordinierten Systems mit der *Borsa continua nazionale del lavoro* als computergesteuertem Verbindungsinstrument zwischen den Betroffenen ausgeführt werden, um Arbeitskräfte zu vermitteln und so einen offenen und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt zu garantieren.

Die ***Borsa continua nazionale del lavoro*** (BCNL – nationale Arbeitsbörse) ist ein Netzwerk mit Angeboten, Serviceleistungen, Informationen und Dokumentationen für den Arbeitsmarkt. Sie wurde mit Art. 2 des D.Lgs. Nr. 276 vom 10. September 2003 (Dekret, das die *Legge Biagi* in Kraft setzt) eingeführt und stützt sich im Wesentlichen auf ein Internetportal, durch welches ein effizientes Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage erreicht werden soll. Das Ziel ist es, im Einklang mit der von der EU vorgegebenen Richtung die größtmögliche Effizienz und Transparenz des Arbeitsmarktes zu fördern.

² D.M. 30.10.2007.

Die Arbeitsbörse ist eine Plattform für Arbeitnehmer, Arbeitslose, Arbeitssuchende und Arbeitgeber, die die angebotenen Serviceleistungen ohne weitere Voraussetzungen frei nutzen können.

1.2 Gebot der Nichtdiskriminierung und Vorrangsrechte

In jedem Falle muss bei Personaleinstellungen, egal ob diese durch öffentliche oder durch private Körperschaften oder selbstständig erfolgen, das Prinzip der Nichtdiskriminierung eingehalten werden: Bei der Einstellung dürfen weder Kriterien der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der gewerkschaftlichen oder politischen Einstellung, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Gesundheitszustandes, noch das Vorliegen einer Schwangerschaft eine Rolle spielen.

Der Arbeitgeber, der Neueinstellungen beabsichtigt, muss sich zunächst an jene Personen wenden, die in der Vergangenheit mit ihm bereits in einem Beschäftigungsverhältnis standen, d. h.:

- Bereits im Unternehmen beschäftigte Teilzeitarbeiter haben bei der Einstellung von Vollzeitkräften Vorrang und umgekehrt.
- Ehemalige Angestellte, die wegen Personalkürzungsmaßnahmen entlassen wurden, haben im Falle von Neueinstellungen oder von Einstellungen wegen Veräußerung des Betriebes Vorrang.
- Befristet eingestellte Arbeitnehmer haben Vorrang im Falle von unbefristeten Einstellungen.
- Saisonarbeiter haben Vorrang im Falle einer Neueinstellung mit befristetem Vertrag.

In der Regel wendet sich der Arbeitgeber bei der Suche nach qualifiziertem Personal an eine Arbeitsvermittlungsbörse, die das gesamte Verfahren der Veröffentlichung von Anzeigen, eventueller Einstellungsgespräche usw. übernimmt. Für eine Berechnung der Kosten gibt es keine feste Regel; diese müssen mit der Agentur bei Erteilung des Auftrags vertraglich vereinbart werden.

1.3 Pflichtvermittlung

Wie dargelegt, funktioniert in Italien das Vermittlungssystem – darunter versteht man das Instrumentarium, mit dem der Staat durch öffentliche Büros, die *Centri per l'impiego*, allen arbeitslosen oder eine neue Arbeit suchenden Bürgern die gleiche Chance auf das Auffinden einer Arbeitsstelle bieten möchte – als Konkurrenzsystem zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen. Eine Ausnahme bildet allerdings die sog. „gezielte Vermittlung“, die durch das Gesetz Nr. 68/1999 geregelt wurde.

Tab. 1.1 Quote für Pflichteinstellungen nach Art. 18, Abs. 3 des Gesetzes Nr. 68/1999

Anzahl der Beschäftigten	Quote für Pflichteinstellungen
15–35 Beschäftigte	1 behinderter Arbeitnehmer
36–50 Beschäftigte	2 behinderte Arbeitnehmer
Mehr als 50 Beschäftigte	7% behinderte Arbeitnehmer 1 Arbeitnehmer aus der Personengruppe der Witwer/n, Waisen und Flüchtlinge

Das Gesetz hebt in diesem Fall das System der freien Einstellung zum Schutz des behinderten Arbeitnehmers sowie aller anderen rechtlich besonders geschützten Arbeitnehmerkategorien auf. Es verpflichtet zur Einstellung der in den speziellen Verzeichnissen eingetragenen Arbeitnehmer. Es legt die Kriterien zur Klassifizierung einer Person als behindert oder als zugehörig zu einer sonstigen geschützten Kategorie fest („*categoria protetta*“) und sieht vor, dass der Arbeitgeber die Einstellung auf der Grundlage eines Rangordnungssystems vornehmen kann. Die Pflicht zur Einstellung wird für Unternehmen, in denen Kurzarbeit eingeführt wurde oder die sich in einem Restrukturierungsverfahren befinden, vorübergehend ausgesetzt.

1.3.1 Begünstigte

Begünstigte des Gesetzes (Art. 1 und 18) sind die im Folgenden aufgeführten arbeitslosen Personen:

- Personen mit körperlichen, psychischen und geistigen Einschränkungen, welche zu einer Minderung der Arbeitsfähigkeit von über 45 % führen;
- Arbeitsinvalide, deren vom INAIL³ bestätigte Invalidität über 33 % beträgt;
- Blinde (mit absoluter Blindheit oder mit einem Restsehvermögen von weniger als einem Zehntel auf beiden Augen, auch mit eventueller Sehhilfe) und Gehörlose;
- Kriegs-, Zivil- und Dienstinvalide;
- Waisen oder Hinterbliebene einer bei der Arbeit verstorbenen Person, diesen gleichgestellte Personen, italienische Flüchtlinge und Rückkehrer;
- Invalide infolge von Terrorismus oder organisierter Kriminalität oder deren Hinterbliebene.

³ Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro (Staatliche Versicherung gegen Berufsunfälle).