



IN DIESER AUSGABE

1. Dekret Cura Italia: Kurzer Fokus auf Integrationskasse und Aussetzung der Kündigungen

1

Dekret Cura Italia: Kurzer Fokus auf Integrationskasse und Aussetzung der Kündigungen

Für alle MwSt.-Subjekte

In der Folge eine kurze Analyse zu den Bestimmungen in Bezug auf Integrationskassen und Kündigungen.

C.I.G.O., F.I.S., C.I.G.S. und Sonderkasse

Arbeitgeber, die ihre Arbeitstätigkeit aussetzen oder aufheben aufgrund von Ereignissen, die auf den Epidemienotfall zurückzuführen sind, können Antrag auf die Ordentliche Integrationskasse für Löhne (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria C.I.G.O.) oder auf die ordentliche Ersatzvergütung stellen mit dem Vermerk „Covid 19 Notfall“.

Die Frist läuft ab dem 23. Februar 2020 für einen Zeitraum von 9 Wochen, die innerhalb von August 2020 zu verwenden sind. Die Fristen und Vorgehensweise der Gewerchaftsabsprachen (Art. 14 und 15 des Gesetzes 148/2015) finden keine Anwendung, mit Ausnahme der Information, Konsultation und gemeinsamen Prüfung, die auch auf telematischem Weg innerhalb der drei auf den Antrag folgenden Tage stattfinden müssen. Der Antrag muss vor Ende des 4. Folgemonats desjenigen Monats, in welchem die Aussetzung oder Herabsetzung der Arbeitstätigkeit begonnen hat, gestellt werden.

Die Zahlung kann mit direkter Zahlung seitens der INPS erfolgen. Begünstigt sind diejenigen Lohnabhängigen, die am 23. Februar 2020 als Angestellte der beantragenden Gesellschaft eingetragen waren.

Auch die Unternehmen, die bereits die außerordentliche Integrationskasse oder die Solidaritätszuwendung (FIS) beziehen, können aufgrund der Epidemie wie vorab beschrieben Antrag auf ordentliche Integrationskasse stellen, für einen Zeitraum von höchstens 9 Wochen. Die Gewährung ist der Aufhebung der bereits bestehenden Entschädigungen untergeordnet.

Zusätzlich sieht Art. 22 vor, dass die Regionen und die autonomen Provinzen Sondervergütungen der Integrationskassen anerkennen können, stets mit einer Höchstdauer von 9 Wochen.

Die betroffenen Sektoren sind die privaten Arbeitgeber, die landwirtschaftlichen und Fischereitätigkeiten, der dritte Sektor und die religiösen Körperschaften. Auch in diesem Fall ist die Mitteilung an die Gewerkschaften notwendig (es sei denn, der Arbeitgeber habe weniger als 5 Angestellte), die auch telematisch eingegeben werden kann.

Die Kanzlei steht daher zur Beihilfe in den Aktivierungsphasen der vorgesehenen Integrationskasse in jedem Fall zu Ihrer Verfügung. Es ist sodann möglich, von den folgenden, kurz zusammengefassten Fallhypothesen auszugehen:

- **Industrieunternehmen** (identifiziert mittels CSCINPS – beginnt mit der Zahl 1): es handelt sich um Industrieunternehmen, einschließlich Bau- und Steinverarbeitungsfirmen, die auf die ordentliche Integrationskasse (CIG oder CIGO) zugreifen können;
- **Kommerzielle Unternehmen, professionelle Studios, Tourismus** usw. (identifiziert mittels CSCINPS – beginnt mit der Zahl 7) mit mehr als 5 Angestellten (bei korrekter Anrechnung der Angestellten part time): diese unterstehen der Zuständigkeit des Lohnintegrationsfonds FIS (Fondo Integrazione Salariale) – ordentliche Vergütung. Die Anzahl der Angestellten muss in jedem einzelnen Fall überprüft werden.
- die **Unternehmen der autonomen Provinz Bozen** verfügen über einen spezifischen FIS, für dessen Zugehörigkeit obligatorisch die Zuweisung des Aktivierungscodes 6P vorgesehen ist, was mittels dem jeweiligen Berater zu überprüfen ist. Sollte die auf dem Gebiet Bozen tätige Gesellschaft den Code 6P nicht aktiviert haben, so fällt sie unter den ordentlichen FIS und hat für das Jahr 2020 auch dann Zugang zur ordentlichen Vergütung, wenn sie zwischen 6 und 15 Angestellte beschäftigt. Das Dekret Salva Italia hatte bereits die ordentliche Vergütung FIS für alle Unternehmen mit mehr als 5 Angestellten vorgesehen. Ein analoger FIS wurde für die autonome Provinz Trient eingerichtet, deren zugewiesener Aktivierungscode 7V ist, mit der Eigenheit, dass der

Zugang zur ordentlichen Vergütung der vorherigen Inanspruchnahme der herangereiften und noch zu benutzenden Ferientage seitens der Arbeitnehmer untergeordnet ist.

- **Handwerker, ausgenommen Bauunternehmen:** haben Zugang zum Bilateralen Solidaritätsfonds der Handwerkerschaft (Fondo di solidarietà Bilaterale dell'Artigianato FSBA), die die ordentliche Vergütung ausschüttet. Der Fond tritt ausschließlich nach Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Beitragszahlungen des Unternehmens ein.
- **Bauwerk/Steinwerkunternehmen:** s. industrielle Unternehmen.

Die weiteren Unternehmen, die nicht in einen der vorgenannten Anwendungsbereiche fallen, können nach den obligatorischen Prüfungen auf die Sonderintegrationskasse, s. oben, zugreifen.

Kündigungen aus gerechtfertigtem objektivem Grund

Das Dekret Cura Italia hat sowohl die Einleitung der Kollektivkündigungsverfahren als auch die bereits laufenden Verfahren ausgesetzt. Zuzüglich wurde ein Verbot der Kündigungen aus gerechtfertigtem objektivem Grund für alle Arbeitgeber verhängt, auch für diejenigen mit weniger als 4 Angestellten. Das Verbot ist während 60 Tagen ab dem Datum des Inkrafttretens des Dekretes wirksam. In diesem Zeitraum sind daher ausschließlich Kündigungen aus wichtigem subjektivem Grund oder aus gerechtfertigtem Grund zulässig.

Hierzu ist zu beachten, dass die Gesetzesbestimmung nicht den Arbeitgeber, der jemandem kündigt, bestraft: in diesem Fall wäre von einer Nichtigkeit der Kündigung auszugehen, da gesetzeswidrig.

Bonus für Angestellte, die am Unternehmenssitz arbeiten

Zu guter Letzt heben wir hervor, dass das Dekret Cura Italia eine Prämie in Höhe von Euro 100,00 zu Gunsten der Arbeitnehmer mit einem Gesamtertrag aus Angestelltenarbeit des Vorjahres von höchstens Euro 40.000,00 vorgesehen hat. Diese Prämie trägt nicht zur Einkommensbildung bei und ist in Proportion zu der Anzahl am Unternehmenssitz im Monat März erbrachten Arbeitstage zu beziffern (gebührt daher nicht all jenen, die in smart working gearbeitet haben). Die Arbeitgeber anerkennen den Zuschuss automatisch nur für März und beginnend mit der im Monat April bezahlten Vergütung, jedenfalls innerhalb Abschluss der Ausgleichsoperationen zum Jahresende.

Unsere Kanzlei, mittels unseres im Bereich Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts, steht in jedem Fall zu Ihrer Verfügung für (i) Assistenz bei Vorbereitung der notwendigen Unterlagen für die Gewerkschaftskonsultation und den Antrag auf Integrationskasse sowie (ii) jegliche eventuelle Klärung und weitere Ausführungen.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. Bureau Plattner übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.bureauplattner.com/it/cookie/>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: privacy@bureauplattner.com.

© Bureau Plattner – Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte
www.bureauplattner.com

