

IN DIESER AUSGABE

DEKRET „RILANCIO“: LOHNAUSGLEICHSKASSE UND MASSNAHMEN ZU GUNSTEN DER ARBEITNEHMER



1. C.I.G.O., F.I.S., C.I.G.S. und Ausnahmekasse
2. Kündigungen
3. Befristete Arbeitsverträge
4. Smart-Working
5. Beurlaubung, Voucher Baby-Sitter und Freistunden gem. Gesetz 104/92
6. Entschädigung für geschädigte Arbeiter

Das sog. Dekret Rilancio („Ankurbelungsdekret“) wurde im Amtsblatt veröffentlicht: in der Folge die wichtigsten Neuerungen, die als „Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer“ eingeführt wurden.

1

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

Für MwSt.-Subjekte

Die neue Verfügung bestätigt die neun Wochen der ordentlichen Lohnausgleichskasse und ordentlicher Ausgleichsvergütung F.I.S. oder CIGS oder CIGD mit der Begründung „Covid-19“, die von den Arbeitgebern anlässlich der Herabsetzung/Aufhebung der Arbeitstätigkeit wegen der durch den Epidemienotfall verursachten Ereignisse im Zeitraum zwischen dem 23. Februar und dem 31. August 2020 benutzt werden können.

Unternehmen, die die ersten 9 Wochen bereits voll ausgenutzt haben, haben nun die Möglichkeit des Zugriffs auf weitere 5 Wochen Lohnausgleichskasse (CIGO, FIS, CIGS oder CIGD) mit der selben Begründung Covid-19, die wegen Herabsetzung/Aufhebung der Arbeitstätigkeit innerhalb vom 31. August 2020 benutzt werden können. Diese werden

sodann um weitere 4 Wochen ergänzt, innerhalb der Grenzen der vorgesehenen Finanzierungen, die jedoch erst ab dem 1. September und bis zum 31. Oktober 2020 genutzt werden können

Diese zeitlichen Einschränkungen gelten nicht für die Unternehmen der Bereiche Tourismus, Messen, Kongresse und Unterhaltung, die auf die vier weiteren Wochen der COVID-19-Maßnahmen auch für Zeiträume der Herabsetzung/Aufhebung der Arbeitstätigkeit vor dem 1. September (und daher im Anschluss zum „ersten Block“ von 14 Wochen) zugreifen können. Die zusätzlichen Lohausgleichszeiträume, die bereits für die Arbeitgeber und – nehmer der sog. „roten Zone“ vorgesehen waren, bleiben unverändert.

Den Empfängern der ordentlichen Ersatzvergütung (FIS) und beschränkt auf die Ursache Covid-19, gebührt die Zuwendung für die Familie (ANF).

Die Informations-, Konsultations- und gemeinsame Prüfungspflicht ist wiederhergestellt, wobei diese telematisch innerhalb der drei auf die Vormerkungsmitteilung folgenden Tage abgewickelt wird, vor Stellung des Antrags auf Gewährung der ordentlichen Behandlung zum Lohnausgleich (CIGA) und der ordentlichen Zuwendung (FIS) mit der Begründung „Notfall Covid-19“ (diese Pflicht, ursprünglich von Art. 19 des Gesetzesdekretes Nr. 18/2020 vorgesehen, war mit dem Umwandlungsgesetz Nr. 27/2020 abgeschafft worden). Die Pflicht ist auch für den Antrag auf Eintritt der CIGD wiederhergestellt, auch für „die Arbeitgeber, die ihre Tätigkeit in Beachtung der Dringlichkeitsverfügungen, die zur Bekämpfung des Epidemienotfalls COVID-19 erlassen wurden, geschlossen haben“.

Die Frist zur Eingabe des Antrags auf Gewährung der ordentlichen Lohnausgleichskasse (CIGO) und der ordentlichen Ersatzvergütung (FIS) mit der Begründung „Notfall Covid-19“ wurde auf das Ende des Folgemonats desjenigen Monats, in welchem der vorgenannte Zeitraum begonnen hat, verkürzt.

Der 31.05.2020 ist der letzte Tag für die Eingabe des Antrags auf ordentliche Lohnausgleichskasse (CIGO) und ordentliche Ersatzvergütung (FIS) mit der Begründung „Notfall Covid-19“ für die Zeiträume der Aufhebung oder Herabsetzung der Arbeitstätigkeit mit Beginn zwischen dem 23.02.2020 und dem 30.04.2020.

Die mangelnde Einhaltung dieser Frist schließt die Anerkennung der Lohnausgleichsbehandlung für die Zeiträume, die mehr als eine Woche vor Eingabe des Antrags liegen, aus.

Das Datum, zu welchem ein etabliertes Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, der die vorgenannten Leistungen mit der Begründung „Notfall Covid-19“ beantragt, vorliegen muss, wurde geändert: nicht mehr der 23. Februar, sondern der 25. März 2020.

Zudem wurden Bestimmungen eingeführt, die (zumindest programmgemäß) darauf abzielen, die Zeiten des Empfangs der Vergütung seitens der Arbeitnehmer im Fall des Rückgriffs auf die Sozialmaßnahmen zu verkürzen: wie weit die Wirksamkeit dieser Bestimmungen greift, ist noch abzuschätzen.

2 **Kündigungen**

Für MwSt.-Subjekte

Bis zum 18. August 2020 sind die Kündigungen aus gerechtfertigtem Grund aufgehoben, so wie auch die Kündigungen, deren Verfahren nach dem 23. Februar 2020 eingeleitet wurden. Der Arbeitgeber, der im Zeitraum vom 23. Februar 2020 bis zum 17. März 2020 eine Kündigung aus gerechtfertigtem Grund ausgesprochen hat, kann diese Maßnahme zurückziehen und Ausnahme-Lohnergänzungskasse ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung beantragen. In diesem Fall wird die Arbeitsbeziehung ohne Lasten oder Strafen der Gesellschaft wiederaufgenommen.

Zusätzlich ist vorgesehen, dass die Feststellung der Untauglichkeit für die Arbeitspflichten hinsichtlich des Notfallzeitraums Covid-19 den Rücktritt des Arbeitgebers von der betreffenden Arbeitsbeziehung nicht rechtfertigen kann.

3 **Befristete Arbeitsverträge**

Für MwSt.-Subjekte

Zur Unterstützung der Wiederaufnahme der Tätigkeiten nach dem Notfall Covid-19 ist es möglich, die untergeordneten, befristeten Arbeitsverträge, die sich am 23.02.2020 in Kraft befanden, zu erneuern oder bis zum 30. August 2020 zu verlängern, auch in Abweichung von den Voraussetzungen gem. Art. 19, Absatz 1 des Gesetzesdekretes 81/2015.

4 **Smart-Working**

Für MwSt.-Subjekte

Die Bestimmung sieht vor, dass bis zum Ende des Notfalls Covid-19 die in der Privatwirtschaft angestellten Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren Anspruch auf flexible Arbeit haben, unter folgenden Bedingungen:

- Kompatibilität mit den Eigenschaften der Arbeitsleistung;
- In der Familie ist kein sonstiger Elternteil von Lohnergänzungsmaßnahmen im Fall der Aufhebung oder Beendigung der Arbeitstätigkeit begünstigt und keiner der Elternteile ist nicht-arbeitend;

- Bestätigung der Abweichung von der Bestimmung, die eine Regelung mittels individueller Vereinbarungen vorschreibt;
- Möglichkeit, dass die zur Erbringung der Leistung benutzten Geräte Eigentum des Angestellten sind.

5 Beurlaubung, Voucher Baby-Sitter und Freistunden gem. Gesetz 104/92

Für MwSt.-Subjekte

Die Beurlaubung für arbeitende Eltern mit Kindern bis zu 12 Jahren steigt von 15 auf 30 Tage und ist bis zum 31. Juli 2020 gültig, mit einer Entschädigung in Höhe von 50% der Vergütung.

Der Baby-Sitting-Bonus verdoppelt sich auf Euro 1.200 und kann alternativ hierzu für Sommerferienlager benutzt werden.

Für die Monate Mai und Juni 2020 werden insgesamt zwölf Tage monatlicher vergüteter Freistunden gem. Gesetz 104/92 anerkannt.

6 Entschädigung für geschädigte Arbeiter

Für MwSt.-Subjekte

Für die Freiberufler und freie Mitarbeiter co.co.co, die bereits im März 2020 die Entschädigung von Euro 600 bezogen haben, wird der selbe Betrag auch für April 2020 zugewiesen, der zudem auch für Saisonarbeiter im Tourismus und den Thermalbetrieben anerkannt wird.

Für die in die Sonderverwaltung INPS eingetragenen Freiberufler ohne Ruhestandsvergütung, die nicht in sonstige obligatorische Vorsorgeeinrichtungen eingetragen sind und eine Herabsetzung von mindestens 33% der Erträge der Monate März und April 2020 im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahres erlitten haben, wird eine Entschädigung von Euro 1.000 für Mai 2020 anerkannt.

Den Haushaltshilfen, die zum 23. Februar 2020 einen oder mehrere Arbeitsverträge mit einer Gesamtarbeitszeit von mehr als 10 Wochenstunden hatten, wird für die Monate April und Mai eine Entschädigung von Euro 500 pro Monat anerkannt.

Den Angestellten und freiberuflichen Arbeitern, deren Tätigkeit oder Arbeitsbeziehung aufgrund des Notfalls COVID-19 beendet, herabgesetzt oder aufgehoben wurde, gebührt ein Bonus von Euro 600 für die Monate Mai und April 2020, sofern sie keine weiteren untergeordneten Arbeitsverträge und keine Ruhestandsbezüge haben. Insbesondere ist diese Entschädigung bestimmt für:

- saisonale Arbeitnehmer, die anderen Bereichen als dem Tourismus und den Thermalbetrieben angehören, die die Arbeitsbeziehung im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Januar 2020 unfreiwillig beendet haben und während des selben Zeitraums während mindestens dreißig Tagen ihre Arbeitsleistung erbracht haben;
- Arbeiter auf Abruf, die die Arbeitsleistung im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Januar 2020 während mindestens dreißig Tagen erbracht haben;
- freiberufliche Arbeiter ohne MwSt.-Nummer, die nicht in sonstige obligatorische Vorsorgeeinrichtungen eingetragen sind, im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 23. Februar 2020 gelegentliche unabhängige Verträge hatten und zum Zeitpunkt des 23. Februar 2020 keinen laufenden Vertrag haben. Für diese Verträge müssen sie bereits zum 23. Februar 2020 in die Sonderverwaltung INPS eingetragen gewesen sein, mit Gutschrift mindestens eines Monatsbeitrags während desselben Zeitraums;
- Haustürverkäufer mit einem Jahresertrag 2019 von über Euro 5.000 mit MwSt.-Nummer und Eintragung in die Sonderverwaltung INPS zum 23. Februar 2020, die nicht in sonstige obligatorische Vorsorgeeinrichtungen eingetragen sind .

Die Kanzlei steht für weitere Klärungen und Rückfragen selbstverständlich zur Verfügung.



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

