



Dekret „Cura Italia“

(Gesetzesdekret Nr. 18 vom 17.03.2020)

Zusammenfassend:

Mit **Gesetzesdekret Nr. 18 vom 17.03.2020** hat die Regierung Bestimmungen für die Unterstützung der Unternehmen, der Selbstständigen und der Arbeitnehmer in **der aktuellen Krisenzeit auf Grund der Epidemie Covid-19** erlassen. Diese treten ab 17.03.2020 in Kraft. Folgend die Bestimmungen im Detail.

Im Detail:

1. Abwesenheit Mitarbeiter auf Grund Unmöglichkeit des Betriebes die Tätigkeit fortzusetzen - LOHNAUSGLEICH

a. Ordentlicher Lohnausgleich

Welche Betriebe?	Betriebe, die den ordentlichen Lohnausgleich in Anspruch nehmen können, sind Betriebe im Sektor <ul style="list-style-type: none">- Industrie und- Bauhandwerk
Welche Mitarbeiter?	Den Lohnausgleich nutzen können alle Mitarbeiter, die zum 23.02.2020 im Betrieb gemeldet sind , ausgenommen Geschäftsführer (<i>dirigenti</i>) und Lehrlinge, die die traditionelle Lehre absolvieren.
Antragsverfahren	Um den Lohnausgleich für die Mitarbeiter nutzen zu können muss laut jetzigem Stand innerhalb 3 Tage ab Beginn eine Mitteilung an die Gewerkschaften mit der Dauer des Antrags und die Anzahl der Mitarbeiter übermittelt werden. Auf der Grundlage dieser Mitteilung können die Gewerkschaften, auch in telematischer Form, eine gemeinsame Überprüfung der Abwicklung des Lohnausgleiches anfordern. Nach den monatlichen Gehaltsabrechnungen wird an die INPS der Antrag um Auszahlung des Lohnausgleiches mit der Angabe der effektiv genutzten Stunden und der betroffenen Mitarbeiter gestellt. Dieses Ansuchen muss spätestens innerhalb 4 Monaten ab Beginn des Lohnausgleiches gestellt werden.
Dauer	Der Lohnausgleich kann im Zeitraum 23.02.2020 bis August 2020 für einen maximale Dauer von 9 Wochen genutzt werden.
Gehalt – Kosten Betrieb	Für die Abwesenheit im Lohnausgleich steht dem Mitarbeiter ein Betrag von 80% des Gehalts zu, jedoch darf dieser Betrag nicht höher als der sogenannte Maximalbetrag, der von der INPS festgesetzt ist, sein (für Bruttolöhne über 2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 1.199,72 €, für jene unter



	<p>2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 998,18 €). Die Auszahlung erfolgt über den Lohnstreifen und wird vom Betrieb vorgestreckt und dann, nach Erhalt der Genehmigung von Seiten der INPS, mit den Beiträgen, die der INPS geschuldet sind, verrechnet.</p> <p>Die Kosten für den Betrieb in Bezug auf die Abwesenheit, die mit Lohnausgleich gedeckt ist, belaufen sich, sofern der Mitarbeiter vollkommen im Lohnausgleich ist, nur auf die Abfertigung.</p>
Urlaub und Freistunden	<p>Auch wenn von Seiten der INPS und Arbeitsministerium die vorherige Nutzung der gesamten, bis zum Lohnausgleich angereiften Urlaube und Freistunden, nicht verpflichtend ist, ist es in den letzten Jahren eine Art von „guten Willem“ von Seiten der Betriebe geworden, die Urlaube und Freistunden vor Nutzung des Lohnausgleiches zu genießen. Auch in dieser aktuellen Situation hat die Regierung immer wieder betont, dass die Mitarbeiter zuallererst ihren bis dato angereiften Urlaub nutzen sollen, bevor auf die staatlichen Fördermaßnahmen zurückgegriffen wird. Daher ist es unserer Meinung sinnvoll, dass der Urlaub bis zu einem „angemessenen“ Stand vor Nutzung des Lohnausgleiches genossen werden soll.</p>
Abwicklung mit unserem Büro	<p>Alle Betriebe, die den Lohnausgleich in dieser Zeit nutzen möchten, sind gebeten uns die Mitteilung, die wir diesem Rundschreiben anhängen, ab Beginn des Lohnausgleiches zu übermitteln, damit wir diese bearbeiten und an die Gewerkschaften weiterleiten können.</p> <p>Mit der Stundenaufstellung, die wir monatlich für die Lohnabrechnung erhalten, bitten wir unsere Kunden die effektiven Stunden/Tage, die vom Lohnausgleich betroffen sind mit „LA“ (für jene, die das Online-Register tempoonweb nutzen, bitte mit „C1“) zu kennzeichnen und mitzuteilen.</p>

b. FIS (Fondo integrazione salariale) - Solidaritätsfond

Welche Betriebe?	<p>Betriebe, die den Solidaritätsfond in Anspruch nehmen können, sind alle Betriebe, die nicht in den Sektoren, für die der ordentliche Lohnausgleich vorgesehen ist, tätig sind und im Durchschnitt mehr als 5 Mitarbeiter beschäftigen.</p>
Welche Mitarbeiter?	<p>Den Solidaritätsfond nutzen können alle Mitarbeiter, die zum 23.02.2020 im Betrieb gemeldet sind, ausgenommen Geschäftsführer (<i>dirigenti</i>) und Lehrlinge, die die traditionelle Lehre absolvieren.</p>
Antragsverfahren	<p>Um den Solidaritätsfond für die Mitarbeiter nutzen zu können muss laut jetzigem Stand innerhalb 3 Tage ab Beginn eine Mitteilung an die Gewerkschaften mit der Dauer des Antrags und die Anzahl der Mitarbeiter übermittelt werden. Auf der Grundlage dieser Mitteilung können die Gewerkschaften, auch in telematischer Form, eine gemeinsame Überprüfung der Abwicklung des Lohnausgleiches anfordern.</p> <p>Nach den monatlichen Gehaltsabrechnungen wird an die INPS der Antrag um Auszahlung des Lohnausgleiches mit der Angabe der effektiv genutzten Stunden und der betroffenen Mitarbeiter gestellt. Dieses Ansuchen muss spätestens innerhalb 4 Monaten ab Beginn des Lohnausgleiches gestellt werden.</p>
Dauer	<p>Der Solidaritätsfond kann im Zeitraum 23.02.2020 bis August 2020 für einen maximale Dauer von 9 Wochen genutzt werden.</p>



Gehalt – Kosten Betrieb Für die Abwesenheit im Sonderlohn ausgleich steht dem Mitarbeiter ein Betrag von 80% des Gehalts zu, jedoch darf dieser Betrag nicht höher als der sogenannte Maximalbetrag, der von der INPS festgesetzt ist, sein (für Bruttolöhne über 2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 1.199,72 €, für jene unter 2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 998,18 €). Die Auszahlung erfolgt über den Lohnstreifen und wird vom Betrieb vorgestreckt und dann, nach Erhalt der Genehmigung von Seiten der INPS, mit den Beiträgen, die der INPS geschuldet sind, verrechnet. Für den Sonderlohn ausgleich ist auf Antrag des Arbeitgebers auf Grund mangelnder Liquidität auch die direkte Auszahlung von Seiten der INPS an die Mitarbeiter vorgesehen.

Die Kosten für den Betrieb in Bezug auf die Abwesenheit, die mit Lohn ausgleich gedeckt ist, belaufen sich, sofern der Mitarbeiter vollkommen im Lohn ausgleich ist, nur auf die Abfertigung.

Urlaub und Freistunden Auch wenn von Seiten der INPS und Arbeitsministerium die vorherige Nutzung der gesamten, bis zum Lohn ausgleich angereiften Urlaube und Freistunden, nicht verpflichtend ist, ist es in den letzten Jahren eine Art von „guten Willem“ von Seiten der Betriebe geworden, die Urlaube und Freistunden vor Nutzung des Lohn ausgleiches zu genießen. Auch in dieser aktuellen Situation hat die Regierung immer wieder betont, dass die Mitarbeiter zuallererst ihren bis dato angereiften Urlaub nutzen sollen, bevor auf die staatlichen Fördermaßnahmen zurückgegriffen wird. Daher ist es unserer Meinung sinnvoll, dass der Urlaub bis zu einem „angemessenen“ Stand vor Nutzung des Lohn ausgleiches genossen werden soll.

Abwicklung mit unserem Büro Alle Betriebe, die den Sonderlohn ausgleich in dieser Zeit nutzen möchten, sind gebeten uns die Mitteilung, die wir diesem Rundschreiben anhängen, ab Beginn des Lohn ausgleiches zu übermitteln, damit wir diese bearbeiten und an die Gewerkschaften weiterleiten können.

Mit der Stundenaufstellung, die wir monatlich für die Lohn abrechnung erhalten, bitten wir unsere Kunden die effektiven Stunden/Tage, die vom Lohn ausgleich betroffen sind mit „LA“ (für jene, die das Online-Register tempoonweb nutzen, bitte mit „C6“) zu kennzeichnen und mitzuteilen.

c. FSBA – Lohn ausgleich Handwerk

Welche Betriebe? Betriebe, die im **Sektor Handwerk, außer Bauhandwerk**, tätig sind.

Welche Mitarbeiter? Den Lohn ausgleich FSBA können **alle Mitarbeiter nutzen, die zum 26.02.2020 im Betrieb gemeldet** sind.

Antragsverfahren Um den Lohn ausgleich FSBA für die Mitarbeiter nutzen zu können muss, auch rückwirkend, eine **Gewerkschaftsvereinbarung** unterzeichnet werden (siehe Anhang).

Nach den monatlichen Gehaltsabrechnungen wird an den Fond der Antrag um Auszahlung des Lohn ausgleiches mit der Angabe der effektiv genutzten Stunden und der betroffenen Mitarbeiter gestellt.



Dauer	Der Lohnausgleich kann vorerst für den Zeitraum 26.02.2020 bis 31.03.2020 genutzt werden . Der Fond behält sich vor, je nach Entwicklung der Situation, den Zeitraum zu verlängern.
Gehalt – Kosten Betrieb	Für die Abwesenheit im Lohnausgleich FSBA steht dem Mitarbeiter ein Betrag von 80% des Gehalts zu, jedoch darf dieser Betrag nicht höher als 1.199,72 betragen. Die Auszahlung erfolgt über den Lohnstreifen und wird vom Betrieb vorgestreckt. Der Fond wird dann, nach erfolgter Mitteilung der effektiv genutzten Stunden im Lohnausgleich und der ausbezahlten Beträge, dem Betrieb den ausgezahlten Betrag rückerstatten. Die Kosten für den Betrieb in Bezug auf die Abwesenheit, die mit Lohnausgleich gedeckt ist, belaufen sich, sofern der Mitarbeiter vollkommen im Lohnausgleich ist, nur auf die Abfertigung.
Urlaub und Freistunden	Der bilaterale Fond fordert ausdrücklich, dass vor der Nutzung des Lohnausgleiches die Urlaubstage und Freistunden, die bis 31.12.2019 angereift sind, genossen werden müssen.
Abwicklung mit unserem Büro	Alle Betriebe, die den Lohnausgleich FSBA in dieser Zeit nutzen möchten, sind gebeten uns die Mitteilung, die wir diesem Rundschreiben anhängen, zu übermitteln, damit wir diese bearbeiten und an die Gewerkschaften/Fond weiterleiten können. Mit der Stundenaufstellung, die wir monatlich für die Lohnabrechnung erhalten, bitten wir unsere Kunden die effektiven Stunden/Tage, die vom Lohnausgleich betroffen sind mit „LA“ (für jene, die das Online-Register tempoonweb nutzen, bitte mit „B1“) zu kennzeichnen und mitzuteilen.

d. CIG in deroga – Sonderlohnausgleich

Welche Betriebe?	Den Sonderlohnausgleich können alle Betriebe anwenden, die die oben beschriebenen Lohnausgleichskassen nicht nutzen können , mit Ausnahme der Haushalte, die Hausangestellte oder Pfleger, beschäftigen.
Welche Mitarbeiter?	Den Sonderlohnausgleich können alle Mitarbeiter nutzen, die zum 23.02.2020 im Betrieb gemeldet sind, ausgenommen Geschäftsführer (<i>dirigenti</i>).
Antragsverfahren	Um den Sonderlohnausgleich für die Mitarbeiter nutzen zu können, muss vor Beginn eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften getroffen werden. Von dieser Pflicht sind Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeiter ausgeschlossen . Das Ansuchen für den Lohnausgleich muss an die Provinz gestellt werden, die nach Überprüfung des Antrags die Genehmigung erteilt und der INPS den Auftrag für die Auszahlung gibt.
Dauer	Der Lohnausgleich kann im Zeitraum 23.02.2020 bis August 2020 für einen maximale Dauer von 9 Wochen genutzt werden.
Gehalt – Kosten Betrieb	Für die Abwesenheit im Sonderlohnausgleich steht dem Mitarbeiter ein Betrag von 80% des Gehalts zu, jedoch darf dieser Betrag nicht höher als der sogenannte Maximalbetrag, der von der INPS



festgesetzt ist, sein (für Bruttolöhne über 2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 1.199,72 €, für jene unter 2.159,48 € beträgt der Maximalbetrag 998,18 €). Die Auszahlung erfolgt über die direkte Auszahlung von Seiten der INPS an die Mitarbeiter.

Die Kosten für den Betrieb in Bezug auf die Abwesenheit, die mit Lohnausgleich gedeckt ist, belaufen sich, sofern der Mitarbeiter vollkommen im Lohnausgleich ist, nur auf die Abfertigung.

**Urlaub und
Freistunden**

Vor der Nutzung des Lohnausgleiches müssen die Urlaubstage und Freistunden, die bis zum Beginn des Lohnausgleiches angereift sind, genossen werden.

**Abwicklung mit
unserem Büro**

Alle Betriebe, die den Sonderlohn ausgleich in dieser Zeit nutzen möchten, sind gebeten uns die Mitteilung, die wir diesem Rundschreiben anhängen, zu übermitteln, damit wir diese bearbeiten und weiterleiten können.

Mit der Stundenaufstellung, die wir monatlich für die Lohnabrechnung erhalten, bitten wir unsere Kunden die effektiven Stunden/Tage, die vom Lohnausgleich betroffen sind mit „LA“ (für jene, die das Online-Register tempoonweb nutzen, bitte mit „C4“) zu kennzeichnen und mitzuteilen.

2. Abwesenheit Mitarbeiter auf Grund Betreuung Kinder und Invaliden

Welche Mitarbeiter?

Alle Mitarbeiter mit Kindern unter 12 Jahren oder mit Kindern mit Behinderung können diese Maßnahme nutzen.

Sonder-Elternzeit

Die oben genannten Mitarbeiter können ab 05.03.2020 für einen Zeitraum von 15 Tagen und einer Entlohnung von 50% (zu Lasten INPS), die Abwesenheit abdecken, die sie benötigen um die Kinder, die zur Zeit nicht zur Schule/Kindergarten gehen dürfen, zu betreuen.

Voraussetzungen

Die Elternzeit darf nur von einem Elternteil (oder alternativ von beiden für insgesamt 15 Tage) genossen werden. Außerdem darf das zweite Elternteil nicht arbeitslos oder wegen anderen Fördermaßnahmen (z.B. Mutterschaft) zu Hause sein.

Antrag

Bis heutigem Datum ist noch nicht geklärt wie der Antrag um diese Elternzeit übermittelt werden muss.

Alternative

Ab 17.03.2020 können die Mitarbeiter, in Alternative zur beschriebenen Sonder-Elternzeit, einen Bonus für die Nutzung eines Baby-sitters in der Höhe von max. 600,00 € beantragen. Dieser Bonus wird über den sog. „libretto famiglia“ ausbezahlt.

**Eltern mit Kindern
über 12 Jahre**

Mitarbeiter mit Kindern über 12 Jahren können für die Zeit in der die Kinder nicht zur Schule/Kindergarten dürfen, unbezahlt abwesend sein. Diese Zeit ist nicht mit Sozialbeiträgen gedeckt, jedoch gilt in dieser Zeit das Entlassungsverbot und das Anrecht auf Erhalt des Arbeitsplatzes.



3. Sonstige Bestimmungen

- | | |
|---|---|
| a. Entschädigung für Mitarbeiter im Tourismus-Sektor | Saisonale Mitarbeiter im Tourismus-Sektor, die im Zeitraum 01.01.2020 – 17.03.2020 ihre Arbeit unfreiwillig verloren haben, haben für den Monat März Anrecht auf eine einmalige Entschädigung von 600,00 € . Die Entschädigung ist steuerfrei und muss bei der INPS angesucht werden. Genaue Details über die Antragsstellung liegen zum jetzigen Zeitpunkt nicht vor. |
| b. Aufschiebung der Beiträge für Hausangestellte | Die Beiträge die für die Hausangestellten im Zeitraum 23.02.2020 – 31.05.2020 bezahlt werden müssen, können bis 10.06.2020 ohne Zinsen und Strafen aufgeschoben werden. |
| c. Aufschiebung Anstellungspflicht Invaliden | Die Betriebe, die auf Grund ihrer Betriebsgröße verpflichtet sind Menschen mit Behinderung anzustellen, sind für den Zeitraum 17.03.2020 – 17.05.2020 von dieser Pflicht befreit . |
| d. Entlassungsverbot | Für den Zeitraum 17.03.2020 – 16.05.2020 dürfen Betriebe keine Entlassungen auf Grund objektiv gerechtfertigtem Grund aussprechen. |
| e. Prämie aktive Mitarbeiter | Mitarbeiter, die 2019 ein Einkommen von weniger als 40.000,00 € hatten und die im März 2020 gearbeitet haben, erhalten eine Prämie von 100,00 € im Verhältnis zu den effektiv gearbeiteten Tagen . Die Prämie wird automatisch mit Lohnabrechnung April von den Arbeitgebern ausbezahlt und mit den einzuzahlenden Steuern verrechnet. |
| f. Erhöhung der Freistellungen Ges. 104/1992 | Die Freistellungen für pflegebedürftige Familienmitglieder werden für die Monate März und April 2020 um zusätzliche 12 Tage erhöht, d.h. die Mitarbeiter, die zur Zeit diese Freistellungen nutzen können für die oben genannten Monate für insgesamt 18 Tage freigestellt werden. |

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bozen/Bruneck, März 2020

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber