

An unsere Kunden

Brixen, den 28.10.2021

Arbeitsrecht: Wesentliche Neuerungen Gesetzesdekret Nr. 146/2021

Sehr geehrter Kunde,

mit gegenständlichem Rundschreiben möchten wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen zusammenfassen, die durch das kürzlich verabschiedete Gesetzesdekret Nr. 146/2021 eingeführt wurden:

1. Tertiärsektor – zusätzliche 13 Wochen für Covid-19-Lohnausgleich

Arbeitgeber, welche ihre Arbeitstätigkeit aufgrund der Covid-19-Pandemie aussetzen oder einschränken, können für weitere 13 Wochen bei dem Lohnausgleichsfonds FIS, dem Ausgleichsfonds des Handwerks FSBA oder der Sonderlohnauflgleichskasse CIGD ansuchen:

- Höchstdauer: bis zu 13 Wochen im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021;
- Anspruchsberechtigte Arbeitgeber: nur Arbeitgeber, welche die im Gesetzesdekret „sostegni bis“ (DL 41/2021) vorgesehenen 28 Wochen für Covid-19-Abfederungsmaßnahmen ausgeschöpft haben, können den Lohnausgleich beantragen;
- Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer: alle Arbeitnehmer, die am 22. Oktober 2021 im Betrieb beschäftigt sind;
- Verlängerung des Entlassungsverbot: das Verbot der betriebsbedingten Entlassungen bleibt für die gesamte Dauer des Lohnausgleichs in Kraft;
- Zusatzbeitrag: es ist in keinem Fall ein Zusatzbeitrag vorgesehen.

2. Sektoren Textilien, Artikelverpackung, Bekleidung, Lederwaren – zusätzliche 9 Wochen für Covid-19-Lohnausgleich

Arbeitgeber, welche ihre Arbeitstätigkeit aufgrund der Covid-19-Pandemie aussetzen oder einschränken, können für weitere 9 Wochen bei der ordentlichen Lohnausgleichskasse CIGO ansuchen:

Dott. Manfred Psai
Dott. Oliver Geier

Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer
Dott. Valentin Oberhollenzer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Daniela Planatscher
Dott. Miriam Stockner

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Milano / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

- Höchstdauer: bis zu 9 Wochen im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021;
- Anspruchsberechtigte Arbeitgeber: nur Arbeitgeber, welche die im Gesetzesdekret Nr. 25/2021 vorgesehenen 17 Wochen für Covid-19-Abfederungsmaßnahmen ausgeschöpft haben, können den Lohnausgleich beantragen;
- Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer: alle Arbeitnehmer, die am 22. Oktober 2021 im Betrieb beschäftigt sind;
- Verlängerung des Entlassungsverbots: das Verbot der betriebsbedingten Entlassungen bleibt für die gesamte Dauer des Lohnausgleiches in Kraft;
- Zusatzbeitrag: es ist in keinem Fall ein Zusatzbeitrag vorgesehen.

3. Bekämpfung der unregelmäßigen Arbeit

Das Nationale Arbeitsinspektorat wird die Suspendierung der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Unternehmens anordnen, unabhängig von der Branche, in der es tätig ist, wenn bei einer Inspektion festgestellt wird, dass mindestens 10 % nicht regulär gemeldete Arbeitnehmer am Arbeitsplatz tätig sind. Damit wurde die Quote der Schwarzarbeiter von zuvor 20% auf 10% herabgesetzt. Aus diesem Grund werden die diesbezüglichen Suspendierungen der betrieblichen Tätigkeit voraussichtlich zunehmen.

Die Aussetzungsanordnung kann nur unter bestimmten Bedingungen und gegen Zahlung eines zusätzlichen Betrags aufgehoben werden, der je nach Verstoß und - im Falle von Schwarzarbeit - je nach Anzahl der Schwarzarbeiter variiert.

Dieser zusätzliche Betrag verdoppelt sich, wenn derselbe Betrieb in den fünf Jahren vor der aktuellen Aussetzungsanordnung mit einer anderen Aussetzungsanordnung wegen Schwarzarbeit belegt worden ist.

Der Arbeitgeber, der der Suspendierung nicht nachkommt, d.h. er arbeitet weiter, wird im Falle der Aussetzung wegen Verstößen gegen den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz mit einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten, und im Falle der Aussetzung wegen unregelmäßiger Arbeit mit einer Freiheitsstrafe von drei bis sechs Monaten oder einer Geldstrafe von 2.500 bis 6.400 Euro bestraft.

4. Krankengeld für Quarantäne und Rückerstattung

Das Krankengeld für Quarantäne wird refinanziert: vom 31. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 haben Arbeitgeber des privaten Sektors, mit Ausnahme der Arbeitgeber von Hausangestellten, Anspruch auf eine pauschale Rückerstattung der Kosten für ihre Arbeitnehmer, die ursprünglich keinen Anspruch auf das INPS-Krankengeld hatten. Die

einmalige Erstattung wird nur dann gewährt, wenn die Arbeiten während der Krankheit nicht im Smart Working durchgeführt werden können.

Die vom INPS gewährte Erstattung beläuft sich auf 600 € pro Arbeitnehmer. Dazu muss der Arbeitgeber einen Antrag beim INPS stellen, dessen Modalitäten allerdings noch nicht geklärt sind.

5. Covid-Urlaub

Ein Arbeitnehmer, der Elternteil eines zusammenlebenden Kindes unter 14 Jahren ist, kann sich abwechselnd mit dem anderen Elternteil von der Arbeit freistellen lassen und Sonderurlaub für einen Zeitraum in Anspruch nehmen, der ganz oder teilweise folgender Dauer entspricht:

- der Unterbrechung der Unterrichts- oder Erziehungstätigkeit des Kindes;
- der SARS-CoV-2-Infektion des Kindes;
- der vom Sanitätsbetrieb angeordneten Quarantäne des Kindes.

Bei Kindern mit Behinderungen steht der Sonderurlaub unabhängig vom Alter des Kindes zu.

Der Sonderurlaub kann tage- oder stundenweise genommen werden und es steht eine Vergütung in der Höhe von 50 % des Gehalts zu. Zudem werden die INPS-Beiträge für diesen Zeitraum figurativ gutgeschrieben.

Außerdem ist vorgesehen, dass die von den Eltern ab Beginn des Schuljahres 2021/2022 bereits beanspruchten Elternurlaube (congedi parentali) auf Antrag in Covid-Urlaube umgewandelt werden können.

Eltern mit Kindern zwischen 14 und 16 Jahren haben das Recht auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit (mit Gutschrift der figurativen INPS-Beiträge), auf Anwendung des Entlassungsverbot und des Rechts auf Weiterbeschäftigung.

6. Utility Green Pass 50+

Arbeitgebern mit mehr als 50 Arbeitnehmern steht nun ein Dienst zur Verfügung, mit dem der Besitz des Green Pass der sich im Dienst befindlichen Arbeitnehmer in großem Umfang überprüft werden kann. Die neue Möglichkeit mit der Bezeichnung „Greenpass50+“ wird über das online Portal des INPS angeboten, welches wiederum die Informationen über das nationale Portal für den Green Pass (piattaforma nazionale della certificazione verde) erhält. Der Online-Dienst Greenpass50+ besteht aus 3 verschiedenen Phasen:

- die Akkreditierung: der Arbeitgeber wird beim Prüfdienst für den Green Pass akkreditiert und es werden die Subjekte angegeben, welche den Besitz des Green Pass kontrollieren werden;
- die Ausarbeitung: in dieser Phase wird das INPS über die Uniemens (monatlichen Pensionsdaten) die Informationen über den Besitz des Green Pass von den Mitarbeitern der Unternehmen, die sich dem Dienst angeschlossen haben, einholen;
- die Überprüfung: die beauftragten Personen greifen auf den Dienst zu, um den Besitz des Green Pass bei den Mitarbeitern der akkreditierten Betriebe zu überprüfen, nachdem sie die Namen jener Subjekte ausgewählt haben, welche zu kontrollieren sind. Bitte beachten Sie, dass nur die Arbeitnehmer überprüft werden können, die tatsächlich im Dienst sind, d. h. Arbeitnehmer, die sich im Urlaub, im Krankheitsfall, im Smart Working, usw. befinden, sind ausgeschlossen.

Wenn das System anzeigt, dass ein Arbeitnehmer keinen gültigen Green Pass besitzt, hat dieser beim Betreten des Arbeitsplatzes das Recht, eine Überprüfung des in seinem Besitz befindlichen Zertifikats über die App VerificaC19 zu verlangen. Die Nutzung des neuen Dienstes, der die Verwaltung der Kontrollen vereinfacht, ist natürlich nur für Lohnabhängige möglich, so dass im Falle des Zugangs anderer Arbeiter (z.B. Selbstständige) zum Arbeitsplatz weiterhin eine Überprüfung über die App erforderlich ist.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Psaier Geier Partner