

**Die Maßnahmen im Bereich des  
Arbeitsrechts  
in der Verordnung “Cura Italia”**

## 1 VORBEMERKUNG

DL 17.3.2020 Nr. 18 (das sog. "Cura Italia"-Dekret), veröffentlicht im Amtsblatt der Republik vom 17.3.2020 Nr. 70 und am selben Tag in Kraft getreten, sieht dringende Maßnahmen zugunsten von Unternehmen, Arbeitnehmern und Familien im Zusammenhang für der Coronavirus-Pandemie vor. Zahlreiche Bestimmungen betreffen das Arbeits- und Sozialvorsogerecht. Zu den wichtigsten zählen:

- eine Ausdehnung des Zugangs zu den sog. abfedernden Maßnahmen und den lohnergänzenden Maßnahmen;
- Leistungen ("indennità") für Angestellte in einigen Branchen, für Selbständige ("autonomi"), Mitarbeiter und Freiberufler;
- die Gleichsetzung der Quarantäne mit einer krankheitsbedingten Absenz vom Arbeitsplatz;
- die Verlängerung der Fälligkeiten für die Vorlage der Anträge auf Arbeitslosengeld (NASPI, DIS-COLL und das Arbeitslosengeld in der Landwirtschaft);
- die Möglichkeit zu einem Sonderurlaub ("congedo speciale") oder, alternativ dazu, zu einem sog. "bonus baby sitting";
- Ein Verbot für kollektive Entlassungen und für Entlassungen aus wichtigem objektivem Grund;
- die Aussetzung von Fristen für den Zugang zu Leistungen der INAIL.

## 2 SONDERMAßNAHMEN IM BEREICH DER LOHNERGÄNZENDEN MAßNAHMEN

Unter den verschiedenen Dringlichkeitsbestimmungen ex DL 17.3.2020 Nr. 18 (die sog. "Cura Italia"-Verordnung) ist besonders die Ausdehnung der Sondermaßnahmen im Bereich der lohnergänzenden Leistungen wichtig, welche für die sog. „rote Zone“ bereits mit Wirkung von DL 9/2020 verfügt worden war.

Im Prinzip handelt es sich dabei um Maßnahmen wie:

- einen leichterem Zugang zur ordentlichen Lohnausgleichskasse ("CIGO") und zum allgemeine Lohnergänzung;
- die Möglichkeit, die ordentliche Lohnausgleichskasse auch Betrieben zuzuerkennen, für welche bereits die außerordentliche Lohnausgleichskasse ("CIGS") gewährt wurde, genauso wie die Möglichkeit, die allgemeine Lohnergänzung ("assegno ordinario") Arbeitgebern zuzuerkennen, bei denen bereits Solidaritätsleistungen ("assegni di solidarietà") ausgezahlt werden;
- und neue Möglichkeiten für die Gewährung der Sonderausgleichskasse ("CIG in deroga") durch Regionen und autonome Provinzen.

### 2.1 SONDERNORMEN IM BEREICH DER CIGO UND DER ALLGEMEINEN LOHNERGÄNZUNG

Art. 19 DL 18/2020 sieht für Arbeitgeber, die im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der Corona-Krise ihre wirtschaftliche Tätigkeit aussetzen oder reduzieren, die Möglichkeit vor, die CIGO oder die allgemeine Lohnergänzung mit der Begründung "emergenza COVID-19" zu beantragen, und zwar für den Zeitraum ab dem 23.2.2020 (bis spätestens August 2020) und für maximal 9 Wochen.

Die betreffenden Betriebe müssen die Verfahren und Verpflichtungen, welche in diesem Zusammenhang von DLgs. 148/2015 vorgesehen sind, nicht einhalten.

Die besprochene Norm verfügt:

- die Befreiung von der Pflicht zum Abschluss einer gewerkschaftlichen Vereinbarung im Sinne von Art. 14 DLgs. 148/2015 mit Ausnahme der entsprechenden Informationen, Beratungen und gemeinsamen Prüfung ("esame congiunto"), welche per Internet in den drei Tagen nach Vorlage der entsprechenden Mitteilung erfolgen muss;

- die Befreiung von den Fristen für die Vorlage des Antrags ex Art. 15 und 30 DLgs. 148/2015 für den Antrag auf CIGO (sonst im allgemeinen 15 Tage ab dem Beginn der Aussetzung oder Reduzierung der Tätigkeit, außer bei Anträgen infolge von "objektiv nicht vermeidbaren Ereignissen", welche bis zum Ende des Monats nach dem betreffenden Ereignis vorgelegt werden können) und auf die allgemeine Lohnergänzung (frühestens 30 Tage nach der Aussetzung der Arbeitstätigkeit).

In jedem Fall muss der Antrag bis zum Ende des vierten Monats nach dem Beginn der Aussetzung oder Reduzierung der Tätigkeit vorgelegt werden, und er unterliegt nicht der Prüfung der entsprechenden Voraussetzungen im Sinne von Art. 11 DLgs. 148/2015.

Des Weiteren wird vorgesehen, dass die CIGO, die mit Wirkung der besprochenen Verordnung gewährt wird, im Hinblick auf die gesetzliche Höchstdauer für CIGO und CIGS sowie die Leistungen des Fonds für die Lohnergänzung („Fondo di Integrazione Salariale“ bzw. FIS) und die bilateralen Solidaritätsfonds nicht berücksichtigt wird.

Die Betriebe, welche die genannten lohnergänzenden Maßnahmen im Sinne der besprochenen Verordnung in Anspruch nehmen, sind auch nicht zur Zahlung:

- des zusätzlichen Beitrags ex Art. 5 DLgs. 148/2015;
- des FIS-Hebesatzes ex Art. 29 Abs. 8, zweiter Satz DLgs. 148/2015;
- und der Beiträge für die Finanzierung der allgemeinen Lohnergänzung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 DLgs. 148/2015 verpflichtet.

Was die allgemeine Lohnergänzung betrifft, kann sie nach Maßgabe der besprochenen Verordnung auch Angestellten von Arbeitgebern zuerkannt werden, die im FIS eingetragen sind und mehr als 5 Angestellte haben; der Arbeitgeber kann die direkte Auszahlung durch die INPS beantragen.

## **2.2 CIGO FÜR BETRIEBE IN DER AUßERORDENTLICHEN LOHNAUSGLEICHSKASSE**

Art. 20 DL 18/2020 sieht für Betriebe, welche zum 23.2.2020 bereits die außerordentliche Lohnausgleichskasse etabliert haben, im Sinne von Art. 19 DL 18/2020 die Möglichkeit zum Antrag auf eine Sonder-CIGO („in deroga“) für einen Höchstzeitraum von 9 Wochen vor.

In diesem Zusammenhang sieht die Norm vor, dass die Gewährung der CIGO:

- die laufende lohnergänzende Maßnahme aussetzt und ersetzt;
- auch jene Mitarbeiter betreffen kann, welche die außerordentlichen lohnergänzenden Maßnahmen für die gesamte Arbeitszeit in Anspruch genommen hatten;
- und sie setzt die Aussetzung der Auswirkungen der bereits zuvor gewährten CIGS voraus.

Des Weiteren wird vorgesehen, dass die lohnergänzenden Maßnahmen, die im Sinne der besprochenen Verordnung gewährt werden, im Hinblick auf die gesetzliche Höchstdauer für lohnergänzende Maßnahmen im Sinne von Art. 11 DLgs. 148/2015 nicht berücksichtigt werden.

Auch in diesem Fall entfällt die Pflicht zur Zahlung des zusätzlichen Beitrags ex Art. 5 DLgs. 148/2015.

## **2.3 ALLGEMEINE LOHNERGÄNZUNG ALS ERSATZ LAUFENDER SOLIDARITÄTSLEISTUNGEN**

Mit Wirkung von Art. 21 der Verordnung „Cura Italia“ können Arbeitgeber, die im Fond für die Lohnergänzung ex Art. 29 DLgs.148/2015 eingetragen sind und zum 23.2.2020 bereits Solidaritätsleistungen („assegno di solidarietà“) etabliert hatten, im Sinne von Art. 19 DL 18/2020 einen Antrag auf die allgemeine Lohnergänzung für einen Höchstzeitraum von 9 Wochen stellen.

In diesem Zusammenhang sieht die Norm vor, dass die Gewährung der allgemeinen Lohnergänzung:

- die laufenden Solidaritätsleistungen aussetzt und ersetzt;

- auch jene Mitarbeiter betreffen kann, welche die Solidaritätsleistungen für die gesamte Arbeitszeit in Anspruch genommen hatten;

Der Zeitraum, in dem sowohl die Solidaritätsleistungen als auch die allgemeine Lohnergänzung gewährt werden, bleiben im Hinblick auf die gesetzliche Höchstdauer für lohnergänzende Maßnahmen im Sinne von DLgs. 148/2015 unberücksichtigt.

Auch in diesem Fall entfällt die Pflicht zur Zahlung des des FIS-Hebesatzes ex Art. 29 Abs. 8, zweiter Satz DLgs. 148/2015.

#### **2.4 NEUE BESTIMMUNGEN FÜR DIE SONDERAUSGLEICHSKASSE**

Im Sinne von Art. 22 der Verordnung "Cura Italia" können die Regionen und autonomen Provinzen in der Corona-Krise eine Sonderausgleichskasse für folgende Arbeitgeber vorsehen:

- im Privatsektor, einschließlich landwirtschaftlicher und Fischereibetriebe sowie Unternehmen des sog. Dritten Sektors (auch zivilrechtlich anerkannte religiöse Körperschaften);
- für welche die Schutzbestimmungen im Bereich der Aussetzung oder Reduzierung der Arbeitsstunden nicht zum Tragen kommen.

Die Sonderausgleichskasse kann gewährt werden:

- für die Dauer der Aussetzung des Arbeitsvertrags und jedenfalls nicht länger als 9 Wochen;
- und sie setzt eine Vereinbarung mit den auf gesamtstaatlicher Ebene repräsentativsten Gewerkschaftsvertretungen voraus, die auch per Internet abgeschlossen werden kann.

Bei Arbeitgebern mit bis zu 5 Angestellten ist die Vereinbarung mit den Gewerkschaften nicht erforderlich.

Auf operativer Ebene werden die Anträge auf Zugang zur Sonderausgleichskasse den Regionen und autonomen Provinzen vorgelegt, welche sie nach der chronologischen Reihenfolge ihres Eingangs bearbeiten.

Die entsprechenden Maßnahmen werden dann per Verordnung der Regionen und autonomen Provinzen gewährt und der INPS binnen 48 Stunden ab dem entsprechenden Beschluss mitgeteilt, wobei die Liste der Begünstigten beigelegt wird.

Die INPS wird dann die entsprechenden Leistungen nach Prüfung der insgesamt zustehenden Ressourcen auszahlen.

### **3 ENTSCHÄDIGUNG FÜR I ANGESTELLTE, SELBSTÄNDIGE, MITARBEITER UND FREIBERUFLER**

Die Art. 27, 28, 29, 30, 38 DL 18/2020 sehen für den Monat März eine steuerfreie Entschädigung (indennità) von 600,00 Euro für folgende Steuerzahler vor:

- Freiberufler mit MwSt.-Nr., welche zum 23.2.2020 bereits zuerteilt gewesen war, sowie für geregelte und dauerhafte Mitarbeiter, die zum besagten Datum aktiv waren, in der INPS-Sonderverwaltung eingetragen sind, keine Rente beziehen und auch keine Beiträge an andere Pflichtsozialvorsorgeinstitute leisten;
- Selbständige ("autonomi"), die in der INPS-Sonderverwaltung eingetragen sind, keine Rente beziehen und auch keine Beiträge an andere Pflichtsozialvorsorgeinstitute leisten; es handelt sich dabei um Handwerker, Kaufleute, Selbstbebauer und Tagelöhner;
- Angestellte mit saisonalem Arbeitsvertrag in der Tourismusbranche und in Thermalbädern, deren Arbeitsvertrag zwischen dem 1.1.2019 und dem 17.3.2020 unfreiwillig aufgelöst wurde, die keine Rente beziehen und zum 17.3.2020 auch nicht angestellt sind;
- Landwirtschaftliche Arbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag, die keine Rente beziehen und im Jahr 2019 mindestens 50 Tage lang in der Landwirtschaft gearbeitet haben;

- Arbeitnehmer, die im Pensionsfonds “Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo” eingetragen sind, keine Rente beziehen, im Jahr 2019 mindestens 30 Tagesbeiträge entrichtet haben und aus der Tätigkeit keine Einkünfte über 50.000,00 Euro bezogen haben.

Die Entschädigungen können nicht gemeinsam bezogen werden und werden Personen, die bereits das Bürgereinkommen beziehen (“reddito di cittadinanza”), nicht gewährt.

#### **4 FRISTVERLÄNGERUNG FÜR DIE VORLAGE DER ANTRÄGE AUF ARBEITSLOSENGELD**

Art. 32 DL 18/2020 verfügt die Verlängerung der Frist für die Vorlage der Anträge auf Arbeitslosengeld in der Landwirtschaft für das Bezugsjahr 2019 auf den 1.6.2020.

Gleichzeitig verfügt Art. 33 DL 18/2020 die Verlängerung der Frist, nach welcher das Anrecht auf das Arbeitslosengeld NASpl und DIS-COLL verfällt, von 68 auf 128 Tage.

Ebenfalls um 60 Tage verlängert werden die Fälligkeiten für:

- die Vorlage des Antrags auf die Anreize für berufliche Selbständigkeit (“incentivo all’autoimprenditorialità”);
- die Mitteilung der jährlichen Einkünfte, welche bei unselbständiger und selbständiger Tätigkeit vorzunehmen ist.

#### **5 VERLÄNGERUNG DER VERJÄHRUNGS- UND VERFALLFRISTEN**

Art. 34 DL 18/2020 verfügt, dass ab dem 23.2.2020 und bis zum 1.6.2020 die Verjährung und der Verfall des Anrechts auf die Vor- und Fürsorgeleistungen der INPS sowie die Versicherungsleistungen der INAIL ausgesetzt sind.

#### **6 AUSSETZUNG EINIGER VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS ARBEITSLOSENGELD UND DAS BÜRGEREINKOMMEN**

Art. 40 DL 18/2020 verfügt in Anbetracht der Bestimmungen, welche die Bewegungsfreiheit einschränken, die Aussetzung folgender Pflichten für 2 Monate:

- Pflichten im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Bürgereinkommens und der sog. “misure di condizionalità” (Verfügbarkeit, Bereitschaft zu Berufsausbildungen etc.) für die Bezieher von NASPI, DIS-COLL und von lohnergänzenden Maßnahmen;
- Der Formpflichten im Zusammenhang mit der obligatorischen Einstellung von Personen mit Behinderung;
- Der Maßnahmen ex Art. 16 Gesetz 56/1987;
- Der Aufforderung zur Teilnahme an sog. Orientierungsmaßnahmen durch die Arbeitsämter (“centri per l’impiego”).

#### **7 SONDERURLAUB UND *BONUS* BABY SITTING**

DL 17.3.2020 Nr. 18 verfügt in Abschnitt II, der Sonderbestimmungen im Bereich der Reduzierung der Arbeitszeit und der Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitnehmer vorsieht, an Art. 23 einen Sonderurlaub bzw. eine Sonderfreistellung (“congedo speciale”) für Eltern, die Angestellte im Privatsektor oder aber in der INPS-Sonderverwaltung bzw. in der INPS für Selbständige eingetragen sind; dieser Sonderurlaub kann in Anbetracht der Aussetzung der Tätigkeit der Kindergärten und Kinderhorte sowie der Schulen ab dem 5.3.2020 in Anspruch genommen werden.

Der Sonderurlaub beträgt höchstens 15 Tage und kann gewährt werden, wenn die Kinder bis zu 12 Jahre alt sind. Die Entschädigung beträgt in diesem Zeitraum 50% folgender Löhne bzw. Vergütungen:

- bei Angestellten im Privatsektor die Entlohnung, berechnet nach Maßgabe von Art. 23 DLgs. 151/2001 mit Ausnahme von Abs. 2 des genannten Artikels. Der entsprechende Zeitraum wird durch figurative Beitragszahlungen abgedeckt und ein etwaiger Elternurlaub (“congedo parentale”) ex Art. 32 und 33 der genannten Verordnung wird in den besprochenen Sonderurlaub umgewandelt;
- bei Eltern, die ausschließlich in der INPS-Sonderverwaltung eingetragen sind, für jeden Tag 1/365 der jährlichen Einkünfte nach Maßgabe der Bemessungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld;
- bei Selbständigen, die in der entsprechenden INPS-Verwaltung eingetragen sind, für jeden Tag die tägliche Konventionalentlohnung, die jedes Jahr je nach Art der ausgeübten Arbeit gesetzlich festgelegt wird;

Der Sonderurlaub kann nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden, und auch nur dann, wenn der andere Elternteil keine einkommensunterstützenden Leistungen für die Aussetzung oder Beendigung der Arbeitstätigkeit bezieht und auch nicht arbeitslos ist.

Das Höchstalter von 12 Jahren gilt nicht für Kinder mit einer bestätigten schwerwiegenden Behinderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Gesetz 104/92, welche eine Schule besuchen oder in entsprechenden Einrichtungen betreut werden.

Alternativ zum Sonderurlaub kann auch ein Bonus für Babysitter im oben genannten Zeitraum mit einem Höchstbetrag von 600 Euro in Anspruch genommen werden, der über den “libretto famiglia” ausbezahlt wird.

Der Bonus wird:

- auch Selbständigen zuerkannt, die nicht in der INPS eingetragen sind; zuvor müssen aber die jeweiligen Rentenkassen die Anzahl der Begünstigten mitteilen;
- und bis zu einem Höchstbetrag von 1.000,00 Euro an Angestellte im Gesundheitswesen (Ärzte, Krankenpfleger, Labortechniker) sowie für Angestellte im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Verteidigung und im öffentlichen Rettungswesen, welche in der Bekämpfung der Corona-Krise eingesetzt werden.

Angestellte im Privatsektor mit Kindern von 12 bis 16 Jahren, bei denen der andere Elternteil keine einkommensunterstützenden Leistungen für die Aussetzung oder Beendigung der Arbeitstätigkeit bezieht, können ebenfalls den Sonderurlaub beantragen, und zwar:

- ohne irgendeine Vergütung oder Entschädigung;
- es besteht aber ein Entlassungsverbot und das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes.

## **8 ENTLASSUNGSVERBOT**

Art. 46 DL 18/2020 sieht ab dem Datum des Inkrafttretens der Verordnung und für 60 Tage ein Verbot für kollektive Entlassungen und für Entlassungen aus wichtigem objektivem Grund (Art. 3 Gesetz 604/66 vor); bereits laufende Verfahren für kollektive Entlassungen, die nach dem 23.2.2020 eingeleitet wurden, werden ausgesetzt.

## **9 AUSSETZUNG VON FRISTEN FÜR DIE LEISTUNGEN DER INAIL**

Vom 23.2.2020 bis zum 1.6.2020 werden ausgesetzt (Art. 42 DL 18/2020, die sog. Verordnung “Cura-Italia”):

- die Fristen für die Verjährung und den Verfall von Rechten im Zusammenhang mit den Leistungen der INAIL;
- und die Fristen für die Revision der Leistungen auf Antrag des Arbeiters oder der INAIL (Art. 83 DPR 1124/65), die in diesem Zeitraum ablaufen.

Des Weiteren verfügt die besprochene Norm für Angestellte im privaten wie im öffentlichen Sektor, dass eine Ansteckung mit COVID-19 auf der Arbeit als Unfall am Arbeitsplatz zu betrachten ist, und dass diese Art von Arbeitsunfall in der Berechnung der Oszillation des Durchschnittssatzes für die Unfallstatistik nicht berücksichtigt wird (Art. 19 del DM 27.2.2019).

## **10 AUSDEHNUNG DER “PERMESSI 104”**

Art. 33 Abs. 3 Gesetz 104/92 verfügt ein Anrecht für Angestellte im privaten wie im öffentlichen Sektor, drei auch nicht aufeinanderfolgende Tage im Monat frei zu nehmen, um Angehörige (Ehepartner, Partner in einer zivilrechtlichen Partnerschaft, zusammenlebende Personen, Verwandte und Verschwägte bis zum dritten Grad) zu betreuen, wenn diese Angehörigen mindestens 65 Jahre alt oder aber schwerstbehindert („affetti da patologie invalidanti“) oder verstorben sind. Im Sinne von Abs. 5 steht dieses Recht den Angestellten auch im Zusammenhang mit einer eigenen schweren Behinderung zu.

Art. 24 DL 18/2020 sieht in diesen Fällen nun weitere 12 Tage Freistellung vor, die im März und April in Anspruch genommen werden können. Angestellte im Gesundheitswesen müssen dabei aber auch die Anforderungen der Sanitätsstrukturen im Kampf gegen das Coronavirus berücksichtigen.

## **11 VORRANH BEI DER GEWÄHRUNG FLEXIBLER ARBEIT**

Bis zum 30.4.2020 können Angestellte mit schwerer Behinderung ex Art. 33 Abs. 3 Gesetz 104/92 oder mit einem schwerbehinderten Angehörigen mit Wirkung von Art. 39 DL 18/2020 ihre Arbeit flexibel mit den Begünstigungen ex Art. 18 - 23 Gesetz 81/2017 (der sog. “lavoro agile“) erbringen, soweit dies mit der Art der Arbeit selbst kompatibel ist.

Mit der besprochenen Norm wird Angestellten im Privatsektor mit belegten schweren Krankheiten und somit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ein Vorrecht beim Antrag auf flexible Arbeit eingeräumt.

## **12 GLEICHSTELLUNG DER QUARANTÄNE MIT EINER KRANKHEIT**

Art. 26 DL 18/2020 verfügt die arbeitsrechtliche Gleichstellung der Quarantäne mit einer Krankheit. Für Angestellten im Privatsektor gilt somit der Zeitraum der Quarantäne infolge von COVID-19 (sowohl unter medizinischer Aufsicht als auch zuhause) arbeitsrechtlich als Krankheit.

Der behandelnde Arzt erstellt den Krankenschein und teilt die entsprechenden Informationen dem Mitarbeiter des staatlichen Gesundheitswesens mit, der die Quarantäne verfügt hat.

Bis zum 30.4.2020 ist die Abwesenheit vom Arbeitsplatz für Angestellte mit schwerer Behinderung oder für jene, die am Arbeitsplatz bestimmten Risikofaktoren ausgesetzt sind, mit einem Krankenhausaufenthalt gleichgesetzt.

Des Weiteren werden die entsprechenden Aufwendungen zu Lasten des Arbeitgebers und der Sozialvorsorgeinstitute in Abweichung von den allgemeinen Bestimmungen vom Staat getragen.