

Aspetti di diritto del lavoro tedesco nei giorni del Covid-19 *(Per gli aspetti di diritto del lavoro italiano in lingua tedesca vedi sotto)*

L'informazione e la corretta comunicazione con i dipendenti sono essenziali per la corretta gestione dei rischi.

Cosa deve fare il datore di lavoro in Germania nella situazione attuale?

Fintanto che non ci sono casi sospetti nell'azienda e non vengono diagnosticate infezioni, rimane l'obbligo generale di assistenza del datore di lavoro ai sensi del diritto del lavoro; devono quindi essere adottate misure adeguate a proteggere la salute dei dipendenti.

Devono attualmente essere adottate le seguenti misure:

- Invito a lavarsi le mani regolarmente
- Istruzioni per il corretto lavaggio delle mani
- Distribuzione di disinfettanti
- Divieto di stringere la mano
- Raccomandazione di tossire o starnutire in un fazzoletto o nell'incavo del braccio
- Se necessario, l'uso di maschere protettive

Cosa succede se le autorità dispongono la quarantena di un dipendente?

Se un dipendente viene messo in quarantena da un'autorità o se viene imposto un divieto ufficiale di lavoro, la legge tedesca sulla tutela dalle infezioni prevede per il datore di lavoro il diritto al rimborso da parte dell'autorità che ha impartito l'ordine. Questo principio è tuttavia fino ad oggi applicato raramente dalla giurisprudenza, che nella maggior parte dei casi ha ritenuto il datore di lavoro obbligato a pagare la retribuzione "in ogni caso" ai sensi del §616 del Codice Civile tedesco (BGB). Se questo principio viene applicato, il datore di lavoro deve pagare lo stipendio e non ha diritto al rimborso.

La decisione dipende dal singolo caso e soprattutto dalla durata della misura di quarantena.

È auspicabile che a breve termine il legislatore preveda un aiuto alle imprese il meno burocratico possibile. Sulla base della situazione giuridica attuale, tuttavia, non si può presumere che le richieste di rimborso vengano accettate in automatico.

Poiché anche le richieste di rimborso sono soggette a scadenze, si consiglia di contattare l'autorità che ha disposto la quarantena o il divieto e di chiedere tempestivamente indicazioni.

Cosa succede se l'attività aziendale deve essere sospesa?

Se il numero di casi sospetti o accertati nell'azienda aumenta e l'attività non può più essere svolta o se le autorità ordinano la chiusura dell'azienda, si pone la questione della retribuzione dei dipendenti. Poiché il mantenimento del flusso operativo rappresenta il cosiddetto rischio operativo del datore di lavoro, in caso di chiusura dell'attività i dipendenti continueranno a ricevere la loro retribuzione invariata. Per evitare gravi danni economici si dovrebbe quindi prendere in

considerazione per tempo anche la disposizione della cassa integrazione. Prima di farlo, si dovrebbe anche esaminare se è possibile la riduzione degli straordinari o la concessione delle ferie per i periodi di crisi.

La cassa integrazione aiuterà quindi a superare l'emergenza Coronavirus?

Molte aziende e i loro dipendenti sentono ogni giorno di più gli effetti della pandemia da Coronavirus sulle loro attività e sulle opportunità di lavoro. Il governo tedesco ha quindi stabilito fin dall'inizio la strada da seguire per facilitare alle aziende l'utilizzo del lavoro a orario ridotto, soluzione che può offrire vantaggi per la gestione della crisi.

Nel comunicato stampa del 28 febbraio 2020, l'Agenzia federale per il lavoro ha espressamente chiarito che la cassa integrazione può essere sovvenzionata mediante un'indennità per l'orario ridotto a causa di perdite di lavoro causate dal Coronavirus o da misure di protezione governative correlate (<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>).

Cosa si intende per cassa integrazione in Germania?

La cassa integrazione significa che, a causa di una notevole perdita di ore lavorative, le ore di lavoro e, di conseguenza, la retribuzione sono temporaneamente ridotte. La perdita di guadagno è parzialmente compensata dall'Agenzia del lavoro sotto forma di "indennità".

Per quali conseguenze del Coronavirus può essere concessa una indennità?

Con riferimento al Coronavirus, attualmente esistono due situazioni in cui le aziende possono richiedere un'indennità all'Agenzia del lavoro se le altre condizioni sono soddisfatte:

- se il carico di lavoro si riduce significativamente a causa di un'epidemia, ad esempio perché le catene di fornitura o le opportunità di vendita crollano, oppure
- quando i dipendenti non possono lavorare a causa di ordini ufficiali.

Tuttavia, il caso in cui sia il datore di lavoro a mettere i dipendenti in quarantena domestica come misura preventiva per evitare il rischio di infezione, non sarà prevedibilmente coperto a causa dell'attuale interpretazione prevalente da parte dell'Agenzia del lavoro.

Quanti dipendenti devono essere interessati e in che misura?

La cassa integrazione può essere introdotta per tutti o solo per alcuni dei dipendenti. Anche l'entità della riduzione dell'orario di lavoro può variare a seconda del dipendente. È persino possibile ridurre a zero le ore di lavoro. Attualmente, tuttavia, l'indennità per lavoro ridotto può essere percepita solo se almeno un terzo dei dipendenti dell'azienda o di un reparto dell'azienda subisce una perdita di guadagno superiore al 10% ciascuno. Secondo i piani del governo federale, in futuro sarà sufficiente che almeno il 10% dei dipendenti sia interessato dal lavoro a orario ridotto invece di un terzo.

Quali altri requisiti ha l'indennità di cassa integrazione?

La riduzione dell'orario di lavoro dovuta alla pandemia da Coronavirus deve essere temporanea e inevitabile. Ciò presuppone che almeno il monte ore di ferie residue dell'anno precedente sia stato ridotto. Deve essere data massima priorità a modifiche lecite e variazioni dell'orario di lavoro. Ciò può significare che non solo i saldi a credito devono essere ridotti, ma anche i saldi negativi devono essere accumulati prima di poter richiedere un'indennità per brevi periodi di tempo.

Le modifiche legislative previste dal governo tedesco dovrebbero consentire che si possa fare a meno dell'accumulo di saldi negativi in tutto o in parte. Si deve inoltre tener conto di una serie di requisiti operativi e personali, come la conservazione del rapporto di lavoro. Infine, il datore di lavoro deve informare debitamente l'Agenzia del Lavoro della diminuzione di lavoro.

A quanto ammonta l'indennità di lavoro di cassa integrazione e per quanto tempo viene erogata?

A seconda degli obblighi di mantenimento familiare, l'indennità di lavoro a tempo parziale è pari al 60 o al 67% della differenza di retribuzione netta. La durata massima del diritto è attualmente di dodici mesi. Può essere prorogato fino a 24 mesi con provvedimenti emessi dal Ministero Federale del Lavoro.

Quali costi rimangono per il datore di lavoro?

Se l'orario di lavoro non viene ridotto a zero, il datore di lavoro continua a pagare la retribuzione per la restante base dell'orario di lavoro insieme ai contributi previdenziali del datore di lavoro. Inoltre, i contributi previdenziali sono dovuti per l'80% della retribuzione persa a causa del lavoro a tempo parziale. Secondo l'attuale situazione giuridica, il datore di lavoro deve sopportare questo costo interamente da solo. Tuttavia, per questo caso è all'esame un rimedio: il governo federale prevede di introdurre opzioni di rimborso per questa parte dei contributi sociali.

A seconda dei presupposti giuridici della cassa integrazione, il datore di lavoro può essere obbligato a versare un'integrazione dell'indennità.

Come verrà introdotto il lavoro a orario ridotto?

I datori di lavoro non possono ricorrere alla cassa integrazione di propria iniziativa. È richiesto che sia prevista in un contratto collettivo, nel contratto di lavoro o in un accordo integrativo del contratto. L'introduzione è soggetta ad approvazione ai sensi del § 87, comma 1, n. 3, BetrVG. Il datore di lavoro deve richiedere l'indennità di cassa integrazione presso l'Agenzia del lavoro locale.

Quali modifiche di legge sono previste e da quando?

La "Arbeit-von-morgen-Gesetz" (Legge sul lavoro da domani), approvata come bozza dal governo federale il 10 marzo 2020, ha lo scopo, tra l'altro, di consentire l'emanazione di un provvedimento per ridurre i requisiti per la concessione dell'indennità di cassa integrazione.

Si veda il seguente link:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-arbeit-von-morgen-gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2

In particolare, sono previste le seguenti misure:

- Riduzione della soglia minima di dipendenti interessati dal lavoro a orario ridotto da 1/3 al 10% di un'azienda o di un reparto di un'azienda
- Eliminazione dell'obbligo di dare priorità ai saldi negativi dell'orario di lavoro
- Rimborso da parte dell'Agenzia del lavoro dei contributi previdenziali precedentemente a carico esclusivo del datore di lavoro.

L'iter legislativo si svolgerà in tempi così rapidi che la nuova normativa potrà entrare in vigore nella prima metà di aprile. Le eccezioni sono limitate al 31 dicembre 2021. Inoltre, il rimborso del 50% dei contributi previdenziali a carico esclusivo del datore di lavoro dovrebbe rimanere in vigore fino al 31 luglio 2023, qualora si utilizzino i periodi di lavoro a orario ridotto per misure di formazione professionale.

Per ulteriori domande, saremo lieti di consigliarvi e assistervi.

[Rodolfo Dolce](#) e [Christian Hermann](#)

Den Text in deutscher Sprache finden Sie [hier](#)

ITALIEN

Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze in Italien

Mit Dekret des Ministerpräsidenten vom 11. März 2020 hat die italienische Regierung die Aussetzung zahlreicher betrieblicher Tätigkeiten bis zum 25. März 2020 verfügt und die Tätigkeiten definiert, die hingegen als unerlässlich gelten und daher nicht unterbrochen werden dürfen. Für diese produktiven und beruflichen Aktivitäten, die weitergeführt werden können, wird folgendes vorgesehen:

- a) Die Unternehmen sollen so weit wie möglich Home-Office nutzen;
- b) Bezahlter Urlaub und bezahlte Freistellung für die Beschäftigten werden besonders gefördert;
- c) Die Aktivitäten der für die Produktion nicht wesentlichen Abteilungen des Unternehmens werden ausgesetzt;
- d) Anti-Ansteckung-Sicherheitsprotokolle werden erstellt und, wenn es nicht möglich ist, den Abstand von einem Meter als wichtigste Eindämmungsmaßnahme einzuhalten, sollen individuelle Schutzmaßnahmen eingeführt werden;
- e) Förderung von Hygienisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, auch unter Nutzung staatlicher Hilfen für hiervon betroffenen Arbeitnehmern;
- f) Für Tätigkeiten in der Produktion wird empfohlen, die Laufwege innerhalb der Standorte so weit wie möglich einzuschränken und den Zugang zu Gemeinschaftsbereichen zu beschränken;
- g) Betrieblichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen sollte Vorzug gegeben werden;
- h) Bei allen nicht ausgesetzten Aktivitäten wird die maximale Nutzung agiler Arbeitsmethoden gefördert. Mit dem Gesetzesdekret Nr. 18 vom 17. März 2020 (Cura Italia Dekret) hat die italienische Regierung unter anderem verschiedene Maßnahmen zur wirtschaftlichen Unterstützung von Arbeitnehmern und Unternehmen im Zusammenhang mit der epidemiologischen Notlage von COVID-19 vorgesehen.

Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeit

Soziale Stoßdämpfer

- **Cassa Integrazione ordinaria (CIGO) und FIS (Solidaritätsscheck):** Für die Gewährung von Kurzarbeit wird es einen einzigen speziellen Grund geben, Covid-19, der mit einem vereinfachten Verfahren aktiviert werden kann (Information und Konsultation auch elektronisch in maximal 3 Tagen), es wird keine Zugangsbeschränkungen geben (auch diejenigen, die für weniger als 90 Tage eingestellt wurden, können darauf zugreifen). Was das FIS betrifft, so wird unbeschadet der Möglichkeit, sich auf die Begründung von Covid-19 zu berufen, der gewöhnliche Scheck auch an die derzeit ausgeschlossenen Kleinunternehmen (die zwischen 5 und 15 Mitarbeiter beschäftigen) gewährt.
- **Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) und FIS di solidarietà:** Für diejenigen, die bereits Empfänger dieser Einkommensunterstützungsinstrumente sind, kann deren Auszahlung vorübergehend ausgesetzt werden, um Zugang zur normalen Unterstützung oder zur normalen Beihilfe des SIF mit Covid-19-Begründung zu erhalten.
- **Ergänzender Zusatzfonds:** Der ergänzende Zusatzfonds wird auf all diejenigen ausgedehnt, die normalerweise nicht zur CIGO und CIGS gehören, d.h. private Arbeitgeber, einschließlich der Beschäftigten in der Landwirtschaft, der Fischerei und des dritten Sektors. Arbeitgeber im Privathaushalt werden keinen Zugang dazu haben. Die einzelnen Regionen werden die Möglichkeit haben, ausnahmsweise einen Lohnzusatzfonds zu genehmigen, um Unternehmen zu unterstützen, die nicht unter den Schutz der derzeitigen Regelung fallen, aber aufgrund des Coronavirus-Notfalls Unterstützung benötigen.

Sonderregelungen zur Arbeitszeitverkürzung und zur Unterstützung der Arbeitnehmer

- **Elternurlaub:** 15 Tage Elternurlaub werden Arbeitnehmern, Angestellten und Selbständigen des öffentlichen Sektors, die Kinder bis zum Alter von 12 Jahren haben, gewährt. Mit der Beurlaubung wird eine Zulage von 50% des Gehalts gezahlt. Für Eltern von Kindern mit schweren Behinderungen gilt die Altersgrenze für die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht. Arbeitnehmer mit Kindern im Alter von 12 bis 16 Jahren können unbezahlten Urlaub nehmen. Ein Elternteil kann Zugang zum Elternurlaub haben, wenn kein anderes Elternteil Einkommensunterstützung erhält.
- **Babysitter-Voucher:** Dies ist eine alternative Maßnahme zum Elternurlaub. Angestellte, Selbständige und Fachleute können die Vorteile nutzen. Die Maßnahme sieht die Zahlung einer Prämie für die Inanspruchnahme von Babysitter-Diensten in Höhe von maximal 600 Euro vor.
- **Spezielle Babysitter-Gutscheine:** Für Polizeikräfte, Ärzte, Krankenschwestern und Sozialarbeiter, die an vorderster Front gegen das Coronavirus stehen, wird der Gutschein auf 1.000 Euro erhöht.

- **Verlängerung der Genehmigung des Gesetzes 104:** Der derzeit geltende bezahlte Monatsurlaub von 3 Tagen für die Betreuung schwerbehinderter Familienangehöriger wird um weitere 12 Tage im März und April erhöht.

Darüber hinaus besteht für öffentliche und private Angestellte mit den nachfolgenden Eigenschaften die Möglichkeit, bis zum 30. April 2020 der Arbeit fernzubleiben:

1. Schwerbehinderte
2. Immunodepressive
3. Arbeitnehmer mit onkologischen Erkrankungen oder solchen, die sich lebensrettenden Therapien unterziehen.

Für letztere wird die Abwesenheit vom Dienst mit einem Krankenhausaufenthalt gleichgesetzt.

- **Quarantäne:** Sie wird auch im privaten Sektor einem Krankenhausaufenthalt gleichgestellt, was die wirtschaftliche Behandlung betrifft, und wird für die Prognoseperiode (Anm: *Periodo di comporta* ist ein Zeitraum ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit, nach dessen Ablauf der Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt ist) nicht berücksichtigt.
- **Entlassungsstopp:** Anhängige Massenentlassungsverfahren werden ab dem 23. Februar für 60 Tage ausgesetzt. Im gleichen Zeitraum dürfen aus betrieblichen Gründen keine neuen Massenentlassungen angeordnet oder vorgenommen werden.
- **Home-Office:** Bis zum 30. April 2020 haben Arbeitnehmer mit Behinderungen oder mit einer behinderten Person in ihrem Haushalt das Recht, im Home-Office zu arbeiten, sofern dies mit den Anforderungen der Arbeit vereinbar ist. Arbeitnehmer im privaten Sektor, die unter schweren und nachgewiesenen Krankheiten mit verminderter Arbeitsfähigkeit leiden, sind bei der Annahme von Anträgen auf Durchführung von Arbeiten im Home-Office vorrangig zu behandeln.

Fördermittel für Selbständige, Freiberufler und Dienstleister

Freiberufler und Selbständige, die in der „gestione separata“ eingetragen und als „Co.co.co.“ tätig sind, selbstständige Handwerker und Händler, Saisonarbeiter im Tourismus und in der Landwirtschaft, Beschäftigte in der Unterhaltungsbranche erhalten für den Monat März eine Zulage von 600 Euro.

Fonds für Restgruppen zugunsten der durch das Coronavirus geschädigten Arbeitnehmer und Selbständigen

Ein Fonds in Höhe von 300 Millionen wird für alle Arbeitnehmer eingerichtet, die nicht von den bisherigen Maßnahmen erfasst werden, wie z.B. die in Kammern eingeschriebene Freiberufler (Rechtsanwälte, Architekten, Psychologen usw.), Hausangestellte und Gelegenheitsarbeiter.

Maßnahmen für Unternehmen

Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen: Für Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 2 Millionen Euro werden diese landesweit bis zum 31. März ausgesetzt. Für kleine Unternehmen wie Sportverbände, Bars und ähnliche, werden die Zahlungen zum 30. April ausgesetzt.

Bei weiteren Fragen können wir Sie gerne beraten und unterstützen.

[Rodolfo Dolce](#) und [Doriana de Luca](#)

Per consultare l'articolo in lingua italiana si prega di cliccare [qui](#)

For the English translation of the article please click [here](#)