

Es handelt sich um ein Leistungsgeld, das den Beschäftigten als Ersatz- oder Ergänzungslohn vom NISF ausbezahlt wird, um schwierigen Situationen entgegenzuwirken, sofern ein Betrieb einen hohen Personalüberschuss hat, der zu massiven Entlassungen führen könnte.

VORAUSSETZUNGEN

Der Arbeitnehmer muss folgende Voraussetzungen nachweisen können:

- ein gültiges Lohnarbeitsverhältnis mit einem Betrieb, für welchen die CIGS-Bestimmungen Anwendung finden;
- mindestens 90 Dienstage beim leistungsbeantragenden Betrieb.

Der Betrieb muss folgende Voraussetzungen nachweisen können:

- Im Semester vor Beantragung der Leistung muss der Betrieb im Durchschnitt mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt haben, einschließlich der Lehrlinge, Angestellten mit Vertrag zur beruflichen Eingliederung, Teilzeitbeschäftigten (Letztere werden als Vollzeitkräfte gezählt), Heimarbeiter und Führungskräfte.

WEM STEHT DER SONDERLOHNAUSGLEICH ZU?

Der Lohnausgleich steht den Arbeitern, Angestellten, Führungskräften, Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern von Produktions- und Arbeitsgenossenschaften, Graphikern und Journalisten zu, die in folgenden Betrieben tätig sind:

- Industriebetriebe;
- Bauunternehmen und dergleichen;
- Landwirtschaftliche Genossenschaften;
- Handwerksbetriebe, wobei der Umsatz des letzten Bienniums um mehr als 50% auf einen einzigen Auftraggeber zurückzuführen sein muss, der bereits Sonderlohnausgleichsleistungen in Anspruch nahm;
- Betriebe, die für einen Auftraggeber Mensendienste ausführen, wobei dieser bereits Sonderlohnausgleichsleistungen in Anspruch nimmt;
- Betriebe, die für einen Auftraggeber Reinigungsarbeiten verrichten, wobei dieser bereits Sonderlohnausgleichsleistungen in Anspruch nimmt;
- Verlagsunternehmen von Tageszeitungen und Zeitschriften sowie nationalen Presseagenturen, auch bei weniger als 15 Beschäftigten.

Ab dem 1.1.2013 (Art. 3, Abs. 1 Ges. Nr. 92/2012) ist der Lohnausgleich auch für folgende Betriebe vorgesehen:

- Handelsunternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten;
- Reise- und Tourismusunternehmen, inklusive Reiseveranstalter mit mehr als 50 Beschäftigten;
- Wachdienstunternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten;
- Flugtransportunternehmen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten;
- Unternehmen, die Flughafendienste betreiben, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten.

Führungskräfte, Lehrlinge, Heimarbeiter, Chauffeure des Firmeninhabers und Arbeitnehmer mit einem Vertrag zur beruflichen Eingliederung sind nicht leistungsberechtigt, außer wenn diese Kategorien ausdrücklich in der Maßnahme zur Leistungsbewilligung angegeben sind.

DER ANTRAG

Der Antrag muss dem Ministerium für Arbeit und Soziales innerhalb von 25 Tagen ab Ende des laufenden Lohnzeitraums telematisch übermittelt werden; jedenfalls binnen der ersten Woche nach Tätigkeitssuspendierung oder Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Leistungsermächtigung erfolgt anhand eines Ministerialdekrets. Nachdem der Betrieb die Ermächtigung erhalten hat, muss dieser beim NISF den entsprechenden Antrag telematisch stellen, damit die bewilligten Leistungen ausgeglichen werden können oder diese dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlt werden, sofern Letzteres im Dekret ausdrücklich festgelegt wurde.

IN WELCHEN FÄLLEN STEHT DIE LEISTUNG ZU

Der Sonderlohnausgleich steht in folgenden Fällen zu:

- bei Umstrukturierung, Neuorganisation, Änderung der Betriebstätigkeit;
- bei einer Betriebskrise;
- bei einem Konkursverfahren.

LEISTUNGSMASS

Es steht ein Leistungsgeld im Ausmaß von 80% der Entlohnung zu, die der Arbeitnehmer für die nicht geleisteten Arbeitsstunden (von null Stunden bis zum kollektivvertraglich festgelegten Höchstausmaß von 40 Wochenstunden) bezogen hätte. Der Leistungsbetrag darf nicht die monatliche Höchstgrenze überschreiten, die alljährlich festgelegt wird.

Vom Gesamtbetrag der auszahlenden Leistung muss die für Lehrlinge vorgesehene Beitragsquote (5,84%) abgezogen werden.

Für das Jahr 2013 wurden folgende Höchstbeträge festgelegt (siehe NISF-Rundschreiben Nr. 14 vom 30.01.2013):

- ein Bruttobetrag von monatlich € 959,22, für Arbeitnehmer, deren Monatslohn (inklusive Weihnachtsgeld und ev. weitere Monatslöhne) nicht über € 2.075,21 brutto liegt;
- ein monatlicher Bruttobetrag von 1.152,90 € für Arbeitnehmer, deren Bruttoentlohnung über 2.075,21 € monatlich liegt.

Bei Bezug des Lohnausgleichs steht auch das Familiengeld zu.

LEISTUNGSDAUER

- Bei Umstrukturierung, Neuorganisation und Änderung der Betriebstätigkeit steht der Sonderlohnausgleich 24 Monate zu. Diese Leistung kann zwei Mal um weitere 12 Monate verlängert werden (dabei bedarf es zweier separater Maßnahmen).
- Bei einer Betriebskrise steht der Sonderlohnausgleich höchstens 12 Monaten zu; diese Leistung kann um weitere 12 Monate

verlängert werden.

- Bei einem Konkursverfahren steht die Leistung 12 Monate zu und kann um weitere 6 Monate verlängert werden.

Für jede Produktionseinheit kann der Sonderlohnausgleich höchstens 36 Monate lang in einem Zeitraum von 5 Jahren ausbezahlt werden, wobei auch der Bezugszeitraum des ordentlichen Lohnausgleichs hinzugerechnet wird, die bei Arbeitszeitverkürzung oder bei Suspendierung der Betriebstätigkeit aufgrund einer temporär negativen Marktsituation gewährt wurden.

ANSPRUCHSVERLUST

Falls der Bezieher des Lohnausgleichs eine Anstellung findet, ist er verpflichtet, dies dem NISF im Voraus mitzuteilen. Andernfalls verliert er den gewährten Leistungsanspruch für den vollen Zeitraum.

Zudem sieht Art. 4, Abs. 40 des Gesetzes Nr. 92/2012 vor, dass der Bezieher des Lohnausgleichs (mit bestehendem Arbeitsverhältnis) seinen Leistungsanspruch verliert, sofern er sich weigert, an einem Ausbildungs- oder Umschulungskurs teilzunehmen bzw. unentschuldigt nicht regelmäßig daran teilnimmt.

Die obgenannte Bestimmung (Art. 4, Abs. 40, Ges. Nr. 92/2012) findet Anwendung, sofern die Ausbildungs- oder Umschulungskurse an einem Ort stattfinden, der nicht mehr als 50 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt liegt bzw. mit öffentlichen Verkehrsmitteln in durchschnittlich 80 Minuten erreicht werden kann.

SOLIDARITÄTSVERTRÄGE

Bei einem Solidaritätsvertrag handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften, um Entlassungen zu vermeiden oder anhand der Kurzarbeit eine Neubeschäftigung zu fördern.

Man unterscheidet zwischen folgenden Vertragsarten:

- Solidaritätsverträge präventiver Art, die durch Kurzarbeit darauf abzielen, einen Personalabbau zu verhindern;
- Solidaritätsverträge extensiver Art zur Förderung der Beschäftigung, indem Arbeitszeit und Gehälter reduziert werden.

Bei Abschluss eines solchen Vertrages beläuft sich der Leistungsbetrag - infolge der Kurzarbeit - auf 60% des Lohnverlustes (bis 31.12.2013 auf 80% angehoben). Es wird dabei Folgendes präzisiert: Der Betrag des Sonderlohnausgleichs (CIGS) beläuft sich auf 80% der verlorenen Entlohnung; dabei ist jedoch ein monatlicher Höchstbetrag vorgesehen. Wurde ein Solidaritätsvertrag abgeschlossen, ist hingegen gemäß Gesetz Nr. 427 vom 13. August 1980 kein Höchstausmaß vorgesehen. Auf alle Fälle wird der ausbezahlte Betrag um 5,84% reduziert (Art. 26 des Gesetzes Nr. 41 vom 26.02.1986).

Der Betrieb muss dabei nicht den Zusatzbeitrag einzahlen.

Die genannten Verträge haben eine Höchstdauer von 24 Monaten und können um weitere 24 Monate verlängert werden; Für die Arbeitnehmer der benachteiligten Gebiete Süditaliens (sog. Aree del Mezzogiorno) kann die Maßnahme um weitere 36 Monate verlängert werden.