

## Modalità A: Riduzione forzata delle attività e quarantena

Il regime si applica ai casi di chiusura o limitazione delle attività a seguito di una misura di crisi o di un ordine di quarantena da parte del governo ceco, del Ministero della salute („MS“ in seguito) o dell'Ufficio di sanità regionale, e inoltre a seguito di casi in cui il dipendente non era in grado di eseguire il lavoro a causa di ordini di quarantena ai sensi della relativa normativa. Le modalità specifiche sono ulteriormente descritte nel riepilogo della tabella allegata ai presenti documenti.

### Regolamento di quarantena per i dipendenti

Il dipendente non lavora perché gli è stato ordinato il regime di quarantena. Si tratta di una importante impossibilità al lavoro ai sensi dell'art. 191 del Codice del lavoro, quindi i dipendenti hanno diritto ad un compenso salariale per i primi 14 giorni di calendario del periodo di quarantena ai sensi dell'art. 192 del Codice del lavoro.

Si ha procedura simili per un caso di impossibilità temporanea al lavoro. Per calcolare l'importo della compensazione salariale che il datore di lavoro è tenuto a pagare al dipendente durante questo periodo, può essere utilizzata la calcolatrice del MPSV (Ministero del Lavoro) al seguente indirizzo: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

Alla stregua del regime di quarantena è inoltre considerato:

- l'isolamento

*secondo l'art.2 paragrafo 6 della legge 258/2000 Coll., sulla protezione della sanità pubblica, e successive modifiche, sulla base dell'art. 347 comma 4 del Codice del Lavoro*

- „e-Neschopenka“ (certificato di malattia elettronico) nei casi in cui al posto della „professione“ è evidenziato „quarantena“. Per la procedura amministrativa per l'emissione delle „e-Neschopenka“ ai fini dell'ordine di quarantena, le informazioni si possono trovare sul sito della ČSSZ: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/pouziti-eneschopenek-pro-narizeni-karanteny>

- l'ordine di quarantena proviene da parte dell'autorità competente all'estero

### Impossibilità di assegnare il lavoro ai dipendenti legata ai decreti risolutivi della crisi emanati dal governo ceco e alle misure di emergenza delle autorità sanitarie pubbliche

Al datore di lavoro è ordinato di chiudere o ridurre le attività a causa dei decreti di crisi emanati dal governo oppure a causa delle misure di emergenza delle autorità sanitarie pubbliche, legate alla presenza del COVID-19.

In tal caso, quando il datore di lavoro ha dovuto chiudere o limitare la propria attività secondo una causa di forza maggiore ovvero si esercita il divieto diretto di tale attività, si

tratta di altro tipo di impossibilità al lavoro da parte del datore di lavoro e **il datore di lavoro è tenuto a pagare ai dipendenti un rimborso pari a 100% del loro salario medio.**

Il metodo di calcolo dei salari medi del dipendente è regolato dal Parte tredicesima, capitolo XVIII del Codice del Lavoro (část třináctá, hlava XVIII ZP), si veda a questo proposito anche il manuale „Příručka pro personální agendu a odměňování“ (Guida alle risorse umane e alla remunerazione) qui: <https://ppropo.mpsv.cz/XXI5Prumernyvydelek>

Le misure che vietano determinate attività sono considerate misure pertinenti quando si tratta di:

- misure adottate dalle risoluzioni del governo in seguito al decreto del governo n. 12 del 12 marzo, la Dichiarazione dello stato di emergenza disponibile qui: <https://apps.odok.cz/djv-agenda-list?year=2020>
- misure di emergenza del Ministero della Salute ai sensi della legge 258/2000 Coll. sulla protezione della salute pubblica

queste misure sono disponibili sul sito web del Ministero della Salute, compresi i relativi numeri di riferimento (questa informazione è importante per la parte di amministrazione del rendiconto) e sono disponibili qui:

<https://koronavirus.mzcr.cz/category/mimoradna-opatreni/>

- le misure di emergenza ordinate da altre autorità sanitarie pubbliche. Si tratta delle misure straordinarie ordinate soprattutto dalle stazioni sanitarie regionali.

Una panoramica completa delle misure del governo attuali è disponibile anche sul sito web dell'Ufficio del governo della Repubblica Ceca, qui <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180234/>

Per orientarsi in campo dei divieti per le attività commerciali è inoltre possibile servirsi di una panoramica preparata dal Ministero dell'Industria e del Commercio, disponibile qui:

<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/aktualni-nouzovy-stav-omezeni-v-jednotlivych-sektorech--253513/>

**Il fattore decisivo sono le misure in vigore al momento dell'insorgere dell'impossibilità al lavoro, ovvero nel momento in cui il datore di lavoro farà domanda per un contributo.**

### **L'importo del contributo nella Modalità A**

**Contributo pari all'80 % dell'indennità salariale retribuita**, compresi i contributi, pagata dal datore di lavoro durante il periodo di validità dell'impossibilità al lavoro.

*Il datore di lavoro indicherà quindi nella rendicontazione l'importo della compensazione salariale pagata e la parte dei contributi statutarî che corrispondono all'importo della compensazione pagata. Il contributo dell'Ufficio del Lavoro della RC è quindi pari all'80% della somma di queste parti.*

**L'importo massimo mensile del contributo per dipendente è fissato a 39.000 CZK.**

### **Modalità B: difficoltà economiche correlate**

Questo regime si applica ai casi di impossibilità al lavoro da parte del datore di lavoro derivante dalle relative difficoltà economiche causate dal COVID-19.

Si tratta di casi in cui sorgono impossibilità al lavoro da parte del datore di lavoro, ai sensi della Parte otto, capitolo III del Codice del Lavoro. Queste barriere sono causate dall'attuale situazione epidemiologica e dalle relative misure per prevenire la diffusione della malattia sia in patria che all'estero.

Dal punto di vista del Codice del Lavoro, si tratta di casi in cui il datore di lavoro non può assegnare lavoro ai dipendenti,

- perché una parte significativa o chiave dei suoi dipendenti è assente dal lavoro (ad esempio, a causa di quarantena, malattia, assistenza ai bambini oppure a una situazione in cui non riesce ad arrivare al lavoro, compresi gli stranieri);

In questo caso, si tratta di un altro tipo di impossibilità al lavoro da parte del datore di lavoro, in cui egli è obbligato a pagare ai dipendenti un rimborso pari al 100% del salario medio di questi ultimi.

- è costretto a ridurre le sue attività a causa della mancanza di forniture di input (ad esempio materie prime, semilavorati, servizi) o di una significativa riduzione della richiesta per i suoi prodotti o servizi

L'assenza di input, viene considerata come un cosiddetto tempo di inattività, vale a dire di una impossibilità al lavoro da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 208 lettera a) del Codice de Lavoro, in cui il datore di lavoro è tenuto a versare al dipendente un rimborso pari all'80% del salario medio di quest'ultimo.

Se le vendite sono limitate, si tratta della cosiddetta disoccupazione parziale, ai sensi dell'art. 209 del Codice del Lavoro, in cui il datore di lavoro è tenuto a versare al dipendente un rimborso pari al 60% del salario medio di quest'ultimo. Tuttavia, il datore di lavoro deve farlo sotto forma di un accordo con il sindacato o di un regolamento interno.

Il metodo di calcolo dei salari medi del dipendente è regolato dalla Parte tredicesima, capitolo XVIII del Codice del Lavoro (část třináctá, hlava XVIII ZP), per questo riferimento si veda il manuale „Příručka pro personální agendu a odměňování“ (Guida alle risorse umane e alla remunerazione) disponibile qui: <https://ppropo.mpsv.cz/XXI5Prumernyvydelek>

Per l'impossibilità al lavoro si faccia riferimento sempre allo stesso manuale qui: <https://ppropo.mpsv.cz/IX2Prekazkyvpracinastranezamestn>

**I fatti che dimostrano il legame tra il verificarsi di una particolare impossibilità al lavoro e la situazione epidemiologica nella Repubblica Ceca, così come all'estero, non saranno**

**richiesti al datore di lavoro per valutare l'ammissibilità del contributo.**

Considerata l'entità degli effetti del virus COVID-19 sulla situazione economica e in relazione al contributo finanziario obbligatorio del datore di lavoro relativo ai costi salariali sostenuti mentre il dipendente non svolge l'attività lavorativa, si ritiene giustificato l'insorgere di una impossibilità al lavoro e che è anche nell'interesse del datore di lavoro non si verificassero tali impossibilità al lavoro. Tuttavia, ciò non influisce sull'obbligo del datore di lavoro di procedere in conformità alle norme del diritto del lavoro.

#### **Importo del contributo nella Modalità B**

L'importo dell'indennità è pari al 60% del rimborso salariale, compresi i contributi versati dal datore di lavoro al lavoratore per la durata dell'impossibilità al lavoro.

Il datore di lavoro indicherà quindi nella rendicontazione l'importo della compensazione salariale pagata e la parte dei contributi legali che corrispondono all'importo della compensazione versata. Il contributo dell'Ufficio del Lavoro della RC è quindi pari al 60% della somma di questi importi.

**Il contributo mensile massimo per dipendente è fissato a 29.000 CZK.**