

**Misure per il mantenimento dei posti di lavoro in attività colpite con Coronavirus (COVID – 19) –  
versione aggiornata con modifiche del 26.03.2020**

<p><b>Obbiettivo della misura</b></p>	<p>Mantenimento dei posti di lavoro presso i datori di lavoro ai quali, date le circostanze straordinarie causate da Coronavirus (COVID-19), è stata compromessa l'attività economica.</p>
<p><b>Gruppi di datori di lavoro ai quali è rivolta la misura</b></p>	<p>Datori di lavoro operativi nel settore di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di alloggio e preparazione e servizio di alimenti e bevande,</li> <li>• Trasporto e immagazzinaggio</li> <li>• Attività di alta intensità nell'industria di trasformazione – tessile, abbigliamento, calzature, pelle, legno e mobili,</li> <li>• Datori di lavoro che non possono svolgere l'attività perchè proibita con le Delibere del Comitato per la protezione civile (comitato nazionale, regionale di amministrazione locale),</li> <li>• Altri datori di lavoro che possono comprovare che le circostanze straordinarie hanno compromesso la loro attività.</li> </ul> <p>I settori e datori di lavoro di cui sopra fanno parte dei Settori e dei datori di lavoro ammissibili.</p>
<p><b>Gruppi di dipendenti ai quali è rivolta la misura</b></p>	<p>Dipendenti che lavorano presso i datori di lavoro che fanno parte dei Settori e dei datori di lavoro ammissibili.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i proprietari, comproprietari, soci, amministratori, direttori, procuratori istintori e simili non fanno parte di gruppi ai quali è rivolta la misura.</li> </ul> <p>Quanto sopra specificato non si riferisce ai datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>che hanno fino a 10 assunti e la persona titolare dell'artigianato, nonostante il numero di assunti.</b></li> </ul> <p><b>Qualora più soggetti economici avessero lo stesso socio / proprietario, e ognuno di loro individualmente avesse meno di 10 dipendenti assunti, ma in totale più di 10 dipendenti, l'eccezione di sopra non si applica a loro – le sovvenzioni non saranno concesse ai proprietari, comproprietari, soci, amministratori, direttori, procuratori istintori.</b></p> <p>Il gruppo ammissibile di dipendenti comprende tutti gli assicurati presso il datore di lavoro in oggetto (nonostante il fatto se il dipendente è assunto a</p>

TRADUZIONE DALLA LINGUA CROATA

	<p>tempo determinato o indeterminato, se il dipendente è cittadino croato, di UE o di terzi paesi, se lavora in orario pieno o part time, se ha uno degli status quale genitore single, difensore croato o lavoratore distaccato), <b>ad eccezione di pensionati e lavoratori esteri cittadini di terzi stati, ai quali è scaduto il permesso di soggiorno e di lavoro.</b></p>
<p><b>Inizio e durata</b></p>	<p>A partire dal 01.03.2020 e poi, fino a 3 mesi al massimo.</p>
<p><b>Importo della sovvenzione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.250,00 kune mensili per dipendente che lavora nell'orario pieno, ovvero parte proporzionale per dipendente, secondo il numero delle ore lavorate secondo l'orario part time</li> <li>- Parte proporzionale dell'importo di 3.250,00 kune per dipendente per il periodo nel quale non hanno lavorato, in conformità alla Delibera del Comitato per la protezione civile.</li> </ul>	
<p><b>Importante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questa misura non entra nella regola de minimis, perchè è parte integrale delle misure economiche del Governo croato per il mantenimento dei posti di lavoro nei settori più colpiti dal COVID-19. La misura si concentra sugli imprenditori che svolgono l'attività.</li> <li>- La misura non si riferisce ai soggetti economici i cui costitutori sono la Repubblica di Croazia, le regioni e le unità di amministrazione locale e nei quali detengono quote del 25% o superiori, ad eccezione dei datori di lavoro operanti nel Settore C: Industria di trasformazione e Settore I: attività di prestazione di servizi di alloggio e di preparazione e servizio di alimenti.</li> <li>- Datori di lavoro che utilizzano le misure dell'Ufficio di collocamento e di altri istituti, ai quali il costo della paga è considerato come costo giustificato, questi non possono utilizzare simultaneamente tutte le due misure, in quanto è <b>proibito accumulare costi giustificabili dello stesso scopo quale parte di diverse misure.</b></li> </ul> <p><b>I datori di lavoro possono scegliere tra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* periodo di stand still degli obblighi contrattuali risultanti dai contratti attivi, stipulati in base alle misure APZ dell'Ufficio di collocamento, che includono il costo delle paghe e uso di questa sovvenzione.</li> <li>* alla terminazione del godimento di questa misura, nel periodo rimanente, i datori di lavoro continueranno ad utilizzare la misura APZ che hanno messo in stand still, secondo le modalità regolate dall'Annesso del contratto.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per i dipendenti assunti dopo il 29 febbraio 2020, nonostante il motivo dell'assunzione, non può essere allocata la sovvenzione, tranne nel caso in cui l'assunzione è avvenuta per sostituire i dipendenti per i quali è stata utilizzata la Sovvenzione e i contratti dei quali non sono stati rescissi per motivi attribuibili al datore di lavoro.</li> </ul>	

TRADUZIONE DALLA LINGUA CROATA

- I datori di lavoro che non hanno pagato le paghe per febbraio 2020 non possono utilizzare la presente misura.
- I datori di lavoro che, in base al Decreto del Comitato di protezione civile non è consentito svolgere l'attività economica, ma presso i quali l'ispezione ha accertato la violazione della proibizione del svolgimento dell'attività, non possono utilizzare la sovvenzione.
- I datori di lavoro presso i quali l'ispezione ha accertato la violazione del Decreto del Governo della Repubblica croata sulle misure straordinarie del controllo di prezzi per certi prodotti, non possono utilizzare la sovvenzione.
- I datori di lavoro con i contratti attivi secondo la misura di Sovvenzione di autoassunzione possono utilizzare questa misura per se stessi e per altri dipendenti.

Qualora utilizzino la Sovvenzione per il mantenimento dei posti di lavoro, gli obblighi contrattuali nascenti dai contratti attivi saranno messi in stand still.

Alla terminazione del godimento di questa misura, nel periodo rimanente, i datori di lavoro continueranno ad utilizzare la misura APZ che hanno messo in stand still, secondo le modalità regolate dall'Annesso del contratto.

- Tutti i datori di lavoro hanno registrato l'attività e registrato i dipendenti nel sistema di assicurazione pensionistica croata entro il 29.02.2020 possono godere di questa sovvenzione.
- I datori di lavoro che nel periodo dal 01 al 20 marzo 2020 hanno subito la riduzione del numero dei dipendenti possono godere questa sovvenzione.
- Il datore di lavoro non potrà godere della sovvenzione qualora nel periodo dal 20 marzo 2020 al giorno dell'erogazione della sovvenzione la percentuale della diminuzione dei dipendenti è più alta di:
  - 40% presso i datori di lavoro che hanno fino a 10 dipendenti,
  - 20% per imprese piccole,
  - 15% per imprese medie,
  - e 10% per imprese grandi.

Scadenza naturale dei contratti a tempo determinato, pensionamento dei dipendenti e licenziamenti per giusta causa attribuibile al dipendente sono escluse dalle disposizioni di sopra.

**Modalità di scelta dei beneficiari**

Invito pubblico

**Criteri**

Qualora il Datore di lavoro svolge più attività e non può svolgere alcune delle attività a causa del Decreto

del Comitato della protezione civile, mentre l'altra parte della sua attività è in calo, o affronta altre difficoltà ammissibili e desidera godere delle sovvenzioni per tutte le sopraelencate difficoltà, sarà obbligato a consegnare richieste di sovvenzione separate, a seconda del motivo ammissibile.

I datori di lavoro operanti nei Settori ammissibili e quelli che sono considerati Datori di lavoro ammissibili devono:

1. Descrivere i motivi per i quali richiedono la sovvenzione per il mantenimento dei posti di lavoro, predisporre le prove e confermare il tutto firmando la Dichiarazione sulla veridicità dei dati e dei motivi, la quale è considerata data sotto la responsabilità materiale e penale.

**Motivi da descrivere:**

- diminuzione del fatturato
- cancellazione di prenotazioni, eventi, congressi, seminari e simili
- disdetta di lavori già pattuiti e ordini confermati
- impossibilità di fornire prodotti finiti o materie prime già pagate, materiale per la produzione, macchinari, utensili contrattati e simili,
- impossibilità di ordinare nuove materie prime, materiale per la produzione, utensili e macchinari necessari per il lavoro
- il datore di lavoro deve specificare le attività che ha intrapreso per mantenere i posti di lavoro.

Ai fini dell'ottenimento della sovvenzione, è necessario adempiere e comprovare uno dei motivi sopraelencati - non vi è accumulo dei motivi.

**Quanto sopraesposto fa parte integrante della Richiesta per il conferimento della sovvenzione per il mantenimento dei posti di lavoro.**

**Documentazione che deve essere allegata alla Richiesta del datore di lavoro, il quale, in base al Decreto del Comitato per la protezione civile, non svolge l'attività economica:**

1. consegnare la fotocopia del Decreto, qualora si trattasse del Decreto del Comitato della protezione civile regionale o locale o del Decreto di altro organo competente, con il quale viene proibito lo svolgimento dell'attività.

**Documentazione che deve essere allegata alla Richiesta del Datore di lavoro in difficoltà economiche causate dalle circostanze straordinarie:**

1. prove sulla disdetta dei contratti, lavori contrattati, problemi in trasporto e consegna della merce o fornitura del materiale per la produzione, materie prime e simili.

Motivazione della riduzione di ricavi: consegnare tabelle di confronto di ricavi fino alla fine del mese nel quale è stata consegnata la richiesta con lo stesso mese dell'anno precedente, con la proiezione di ricavi nel periodo futuro di tre mesi, confrontando questo periodo con lo stesso periodo dell'anno precedente.

Se il datore di lavoro svolge l'attività economiche per meno di 12 mesi, deve predisporre la tabella di confronto di ricavi fino alla fine del mese nel quale ha consegnato la Richiesta con il mese che precedeva al mese di consegna della Richiesta (esempio: marzo 2020 – febbraio 2020).

E' ammissibile la diminuzione più alta del 20%.

Con l'obbiettivo di comprovare la giustificazione del conferimento della sovvenzione per il mantenimento dei posti di lavoro, l'Ufficio di collocamento può richiedere documentazione aggiuntiva (ad esempio dichiarazione IVA per il periodo di riferimento 2020/2019 e simili) se dalla documentazione consegnata non è visibile la giustificazione della richiesta.

**Documentazione a disposizione sulle pagine web dell'Ufficio di collocamento, che deve essere compilata e consegnata da parte del Datore di lavoro**

- modello della Richiesta, accompagnato dalle relative tabelle. La richiesta è un modello standardizzato reperibile dal sito internet dell'Ufficio di collocamento, o sito [www.mjere.hr](http://www.mjere.hr)
- dichiarazione sull'autenticità dei dati e motivi per l'uso della sovvenzione

**La richiesta va presentata on line, tramite posta elettronica (e-mail) o direttamente presso l'Ufficio di collocamento territoriale, a seconda della sede del Datore di lavoro.**

**Obblighi del datore di lavoro**

- Immediatamente, o entro e non oltre di 8 giorni dal fatto informare l'Ufficio se il contratto di lavoro del dipendente è stato terminato, specificando la data esatta e motivo per la terminazione del contratto di lavoro.
- Per i contratti di lavoro terminati per giusta causa, il che include la scadenza naturale del contratto a tempo determinato, termine del contratto per accordo delle parti ma dietro etro la richiesta del dipendente, licenziamento legato alle caratteristiche personali del dipendente, pensionamento del dipendente e licenziamento provocato dal comportamento del dipendente, il Datore di lavoro avrà diritto di ricevere la sovvenzione in base al numero di giorni che il dipendente ha lavorato nel mese prima del suo licenziamento.
- Qualora il contratto di lavoro è stato terminato per motivi attribuibili al datore di lavoro, lo stesso non avrà diritto di ricevere la sovvenzione per il dipendente al quale è stato terminato il contratto per il mese lavorato o giorni lavorati del mese, che matura al pagamento.

Il datore di lavoro è obbligato consegnare all'Ufficio di collocamento le prove sull'avvenuto pagamento delle paje per il mese precedente, entro e non oltre il 5mo giorno del mese corrente, nel quale matura

TRADUZIONE DALLA LINGUA CROATA

l'erogazione della Sovvenzione, escluso il primo pagamento della sovvenzione.

La dichiarazione sotto responsabilità penale e materiale, firmata da parte del proprietario, direttore o altra persona autorizzata, o altro documento finanziario che comprova l'avvenuto pagamento delle paghe, oppure la tabella con la firma del dipendente a propria mano, con scritta la data di pagamento della paga.

**Obblighi dell'Ufficio di collocamento**

- Protocollare ed espletare la richiesta del beneficiario, entro 10 giorni dalla data del suo ricevimento
- Informare il beneficiario sulla richiesta approvata e firmare il contratto sul conferimento dei fondi approvati
- Provvedere al pagamento regolare dei fondi
- Verificare gli status dei dipendenti per i quali viene erogata la sovvenzione prima dell'effettivo pagamento
- Verificare la solvibilità del datore di lavoro
- Svolgere il controllo regolare del numero di dipendenti nel periodo in cui è effettivo l'obbligo contrattuale

Il Datore di lavoro è autorizzato a inviare ricorso sull'informazione sulla valutazione della Richiesta, entro 8 giorni dalla data di ricevimento di tale informazione.

Il ricorso viene inviato all'Ufficio di collocamento, agenzia centrale, Reparto per l'incentivazione attiva in collocamento, Savska cesta 64, Zagabria.

L'ufficio centrale dell'Ufficio di collocamento è tenuto a rispondere al ricorso nel termine di 10 giorni.

**Erogazione delle sovvenzioni**

- Entro il 15mo giorno per il mese precedente