



•ALERT•

3 MARZO 2020

Misure di favore adottate per le imprese in Cina durante l'epidemia di Corona Virus

Nell'attuale situazione di allarme generale causata dal 2019-nCoV (cd. Corona Virus) molte sono le tematiche legali che si pongono per le numerose aziende italiane che in Cina hanno un proprio sito produttivo o una società commerciale.

Il breve quadro di seguito riportato si limita a delineare alcuni degli obblighi e facoltà delle imprese cinesi (siano esse a capitale cinese o straniero o misto) nei confronti dei propri dipendenti fintanto che perdura lo stato di crisi epidemica.

Per far fronte al diffondersi dell'epidemia di Corona Virus il governo cinese da un lato ha applicato disposizioni già preesistenti dall'altro ha emanato nuove apposite disposizioni. Nel caso di scoppio o diffusione di malattie infettive trova innanzitutto applicazione la *Law of the People's Republic of China on the Prevention and Treatment of Infectious Disease*, che tra l'altro legittima i governi locali ad adottare misure d'emergenza per prevenire un peggioramento dell'epidemia, incluso imporre l'astensione da lavoro, attività commerciali e scuola, con eccezione tuttavia delle imprese operative in settori chiave, quali quelli dei servizi di fornitura d'acqua, gas o elettricità, quelli che assicurano la prevenzione e il controllo dell'epidemia, quelli che procurano i beni di prima necessità quali i supermercati e le aziende agroalimentari e altri ritenuti rilevanti per l'economia nazionale e la vita delle persone.

Con riferimento al pagamento dei salari durante il periodo di differimento della ripresa delle attività lavorative, trovano applicazione le *Interim Provisions on Payment of Salaries* e una nota emessa dal Ministry of Human Resources and Social Security.



L'art. 12 delle *Interim Provisions on Payment of Salaries* prevede che le imprese sono tenute al regolare pagamento dei salari ai dipendenti sulla base di quanto stipulato nei rispettivi contratti di lavoro. Qualora l'interruzione delle attività lavorative perduri per più di un periodo salariale (pari in genere a un mese, salvo accordi diversi tra le parti all'interno del contratto di lavoro) e il dipendente presti regolarmente attività lavorativa, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di un salario non inferiore agli standard salariali minimi fissati a livello locale. Qualora il dipendente non presti regolarmente l'attività lavorativa, l'impresa è tenuta al solo pagamento delle indennità legate al costo della vita, in genere quantificata in una percentuale sul salario minimo, in base agli standard previsti da province, regioni autonome e municipalità.

Le autorità competenti hanno peraltro chiarito che il periodo di differimento della ripresa delle attività lavorative è da computarsi tra i giorni di riposo e non nelle ferie annuali. In generale, in relazione all'emergenza 2019-nCoV i governi locali hanno incoraggiato le imprese a far lavorare i propri dipendenti da casa per il periodo fissato nei relativi provvedimenti locali, oppure con un sistema di lavoro flessibile. In tali circostanze, alcune autorità cittadine (tra cui Pechino) hanno chiarito che i dipendenti hanno diritto a ricevere il salario ordinario previsto.

Un'altra tematica si pone con riferimento ai casi in cui le attività scolastiche dei figli riprendano successivamente a quelle lavorative dei genitori. La municipalità di Pechino ha emesso una nota in merito prevedendo che uno dei genitori possa astenersi dal lavoro e prendersi cura dei figli minori fino alla ripresa delle attività scolastiche, e potrà percepire



regolarmente il proprio stipendio, ma dovrà fornir prova all'azienda del fatto che l'altro genitore sia impossibilitato ad astenersi dal lavoro. È tuttavia sempre facoltà dell'impresa chiedere al dipendente genitore di lavorare da casa attraverso strumenti di lavoro flessibile.

Ci si chiede inoltre se, in conseguenza delle perdite dovute al blocco della produzione, le imprese possano risolvere i rapporti di lavoro con i propri dipendenti.

Oltre alle circostanze previste agli artt. 40 e 41 della *Labor Contract Law of the PRC* (tra cui i casi in cui il dipendente non possa più assolvere alle proprie funzioni per lesioni subite al di fuori del luogo di lavoro o per impossibilità oggettiva di esecuzione del contratto di lavoro, oppure situazioni di difficoltà economica dell'azienda), **le imprese che riscontrino difficoltà produttive e operative a causa dell'epidemia possono risolvere i contratti di lavoro, ma non con dipendenti che siano risultati positivi al corona virus oppure pazienti sospetti oppure persone a stretto contatto con pazienti**, durante il periodo di isolamento, il periodo di osservazione medica o periodo di applicazione delle misure di isolamento o altre misure di emergenza implementate dal governo. Tuttavia lo *State Council* ha richiesto che le aziende si trattengano da licenziamenti di massa o riduzione del personale per quanto possibile, suggerendo misure alternative, quali l'adeguamento degli stipendi o la riduzione delle ore di lavoro.

I contratti di lavoro con i pazienti di Corona Virus, pazienti sospetti e persone a stretto contatto con questi che scadano durante il periodo di isolamento, di osservazione medica o di applicazione delle misure di emergenza dovranno essere estesi fino al termine del periodo di trattamento medico, di osservazione, di isolamento o delle misure di emergenza, e le imprese sono tenute al pagamento dei compensi salariali.

Qualora un dipendente sia risultato negativo al Corona Virus, ma nonostante ciò necessiti di trattamento medico o di congedo per malattia, a condizione che fornisca documen-

tazione idonea emessa dall'istituto medico, potrà godere delle stesse garanzie previste nel periodo di trattamento medico; in tal caso l'impresa sarà tenuta al versamento di un'indennità di malattia in base a quanto previsto dal contratto di lavoro e dalle leggi e regolamenti applicabili. Per chi invece avesse deciso di adottare una misura di isolamento volontario, le regole variano a seconda delle diverse aree. A Pechino regolamenti appositamente emanati prevedono la possibilità per l'azienda, d'accordo con il dipendente, di computare il periodo a ferie remunerate. Qualora tale periodo si estendesse a lungo, le imprese possono prevedere una sorta di periodo di aspettativa, pagando ai dipendenti la sola indennità di vita.

Nel contempo, la Cina ha adottato numerose misure fiscali per supportare le aziende colpite dall'epidemia e dai danni derivanti dai conseguenti blocchi alla produzione.

La *China Securities Regulatory Commission* ha annunciato che le imprese presenti nei territori più colpiti dall'epidemia potranno ottenere un'**estensione delle proprie scadenze debitorie**.

Inoltre Il Ministero delle Finanze cinese ha disposto, *inter alia*:

- la concessione di garanzie pubbliche per contro-garantire i prestiti delle imprese con le banche;
- la riduzione dei tassi di interesse per i finanziamenti richiesti dalle imprese all'1,6%;
- che le imprese produttrici di beni di prima necessità possano ottenere la detrazione totale delle imposte sui pagamenti delle strutture al fine di aumentare la propria capacità produttiva;
- che coloro che operano nei settori dei trasporti, dei servizi alla persona e della fornitura di beni di prima necessità siano esentati dall'imposta sul valore aggiunto;

- che le compagnie aeree operanti in Cina siano esentate dal versamento dei tributi al "Fondo per lo sviluppo dell'aviazione civile";
- che le donazioni di beni utili a prevenire e controllare l'epidemia provenienti dall'estero siano esentati dai dazi, dall'imposta sul valore aggiunto all'importazione e dall'imposta sui consumi.

Anche il Consiglio di Stato ha emesso alcune misure, in particolare a favore delle imprese impegnate nella produzione e prevenzione dell'epidemia:

- la detrazione dall'imponibile fiscale delle spese sostenute per la produzione di materiali sanitari;
- il rimborso totale dell'IVA su tali prodotti;
- l'esenzione da tasse e dazi su farmaci, vaccini e dispositivi medici necessari per far fronte all'epidemia;
- detrazioni fiscali per gli acquisti di materie prime e attrezzature;
- la gratuità della registrazione di farmaci e dispositivi medici utili per il controllo dell'epidemia.

Alle misure adottate a livello nazionale si aggiungono numerosi provvedimenti emanati localmente da province e città cinesi a sostegno delle piccole e medie imprese.

La normativa può differire tra città e province diverse, anche in conseguenza dell'impatto ed estensione locale dell'epidemia. Per tale ragione ogni caso va' valutato concretamente sulla base delle disposizioni emanate nel luogo in cui ha sede l'impresa e degli accordi previsti nel contratto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro.

CONTATTI

Luana Panighel

luana.panighel@lcalex.it

Sara Moro

sara.moro@lcalex.it

