

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

QUIR: REGOLE DEFINITE PER CHI INTENDE AVVALERSI DEL SISTEMA DI FINANZIAMENTO

Cerchiamo di ricostruire brevemente il quadro: la legge di stabilità 2015 ha previsto la possibilità da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato - in presenza di determinati requisiti - di richiedere il pagamento delle quote mensili di Tfr maturando da marzo di quest'anno a giugno 2018, presentando apposita istanza al datore di lavoro.

La circolare Inps 82 del 23 aprile 2015 ha dettato le istruzioni operative che consentono ai datori di lavoro con organico inferiore ai 50 addetti, che non riescano a far fronte alle richieste di liquidazione della Quir con risorse proprie, di attivare il canale bancario per farsi anticipare le quote da corrispondere ai lavoratori interessati.

Il percorso è piuttosto complesso e occorre prestare attenzione alle diverse variabili che possono intervenire durante l'arco di durata dell'operazione.

Un esempio dell'iter che deve seguire un datore che voglia accedere al finanziamento:

- il datore si rivolge ad una banca aderente al circuito dell'accordo Lavoro-Economia- Abi del 20 marzo 2015 e presenta la documentazione prevista (visura camerale, eccetera)
- sulla base delle richieste di Quir ricevute dai lavoratori, il datore chiede direttamente all'Inps o tramite un intermediario la sussistenza delle condizioni per accedere al finanziamento attraverso l'istanza on-line "Quir", disponibile sul sito Inps, all'interno dell'applicativo "DiResCo", attivabile dal percorso Servizi on line - Per tipologia - Servizi per le aziende e consulenti
- entro 30 giorni dalla data della richiesta, in caso di verifica positiva, l'Inps rilascia la certificazione che il datore consegna alla banca e parte il finanziamento
- entro 60 giorni decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello di competenza della maturazione della Quir, l'Inps comunica alla banca l'ammontare della Quir da finanziare
- la banca eroga le somme al datore tra il 5° e il 3° giorno precedente al saldo della paga
- a ottobre 2018 (o anticipatamente per le quote di Quir anticipate con riferimento ai lavoratori che cessano il rapporto) il datore restituisce alla banca il capitale e gli interessi



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

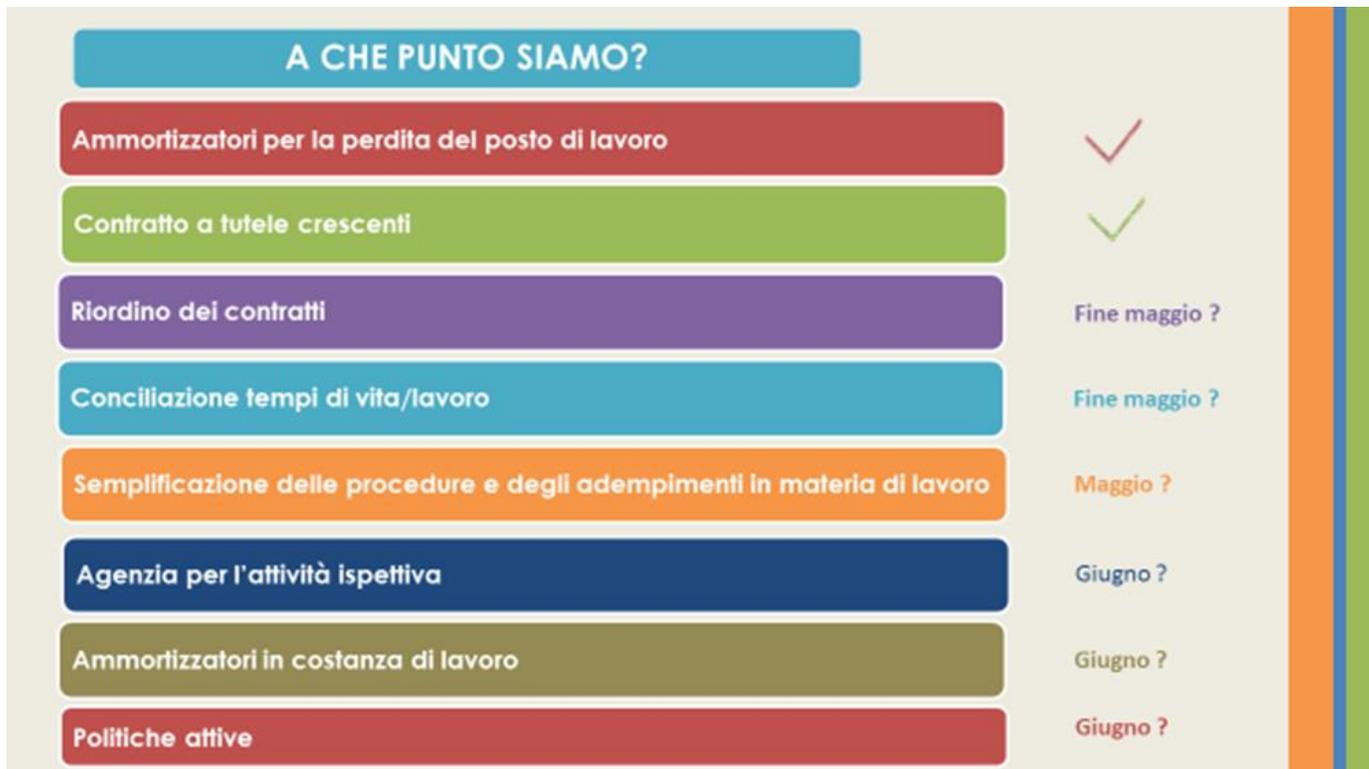
AVANZAMENTO DEL JOBS ACT: IL RISCHIO E' LO STALLO

L'attuazione della legge delega (legge 183/2014 cosiddetto Jobs Act) è a forte rischio di non essere completata: infatti, la norma (entrata in vigore il 16 dicembre 2014) assegnava al Governo un termine di sei mesi per completare le linee guida della riforma.

Ad oggi, solo due provvedimenti sono in vigore: si tratta del Dlgs sulla disoccupazione e di quello sul Contratto a tutele crescenti.

Se entro il prossimo 15 giugno non saranno approvati i decreti delegati mancanti, sarà necessaria una nuova norma che rinnovi i termini della delega, assegnando al Governo una nuova scadenza.

Qui sotto lo stato dell'arte:



VOUCHER: ATTENZIONE ALL'IMPIEGO DI MINORI CON IL SISTEMA DEI BUONI LAVORO

I giovani che hanno compiuto 16 anni di età possono svolgere lavoro di carattere occasionale compatibilmente con gli obblighi scolastici.

L'ammissione al lavoro è consentita previa iscrizione del minore che si deve recare presso la Sede INPS di competenza, accompagnato dal genitore e presentando la dichiarazione di disponibilità controfirmata dallo stesso o da chi ne esercita la patria potestà; inoltre, il minore dovrà essere riconosciuto idoneo a seguito visita medica, questa da effettuarsi a cura e a carico del committente (ovvero dell'Asl qualora non vi sia obbligo del Medico competente).

AZIENDE CONFINDUSTRIA: DA MAGGIO I DATI SULLA RAPPRESENTANZA IN UNIEMENS

Con la determinazione presidenziale n. 5 del 12 marzo 2015 è stata approvata la convenzione con cui Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno affidato all'Inps il servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe sindacali.

La rilevazione dei dati avviene tramite la compilazione di un'apposita sezione dell'Uniemens, nella quale si dovrà indicare il codice del contratto collettivo e il numero delle deleghe conferite alle diverse organizzazioni sindacali (circolare Inps 76/2015).

L'Istituto provvederà poi ad elaborare e comunicare in forma aggregata i dati relativi ad ogni organizzazione, relativamente al periodo gennaio-dicembre di ogni anno.

Dal mese di aprile i datori di lavoro possono richiedere all'interno del Cassetto Previdenziale Azienda/Gestione Istanze online, attraverso la funzionalità denominata "Rappresentanza Sindacale", il codice autorizzazione per la trasmissione mensile dei dati di rappresentanza.

IL RINNOVO DEL CCNL DEGLI STUDI PROFESSIONALI: LE NOVITA' IN PILLOLE

GLI ISTITUTI RINNOVATI	L'APPLICAZIONE
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti	Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti durante la prova
CONTRATTO A TERMINE <ul style="list-style-type: none">- Fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato: 3 lavoratori a termine- strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti: max 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato- strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 15 non possono eccedere il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato	<ul style="list-style-type: none">- Per il calcolo delle percentuali di contingentamento si arrotonda il dato ottenuto al numero intero superiore- detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi: a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale; b) per ragioni di carattere sostitutivo; c) con lavoratori over 55
CONGEDO A ORE E' stata data attuazione alla modalità di fruizione del congedo parentale in modalità a ore, sia per i lavoratori a tempo pieno sia per i part-time La volontà va comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo che si intende usufruire e la programmazione mensile delle ore di congedo	<ul style="list-style-type: none">- Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere- il calcolo dell'indennità economica da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base il divisore mensile di 170 ore- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese

CONTRATTO DI REIMPIEGO

Per favorire l'occupazione stabile è attivabile uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'articolo 1, lettere d) ed e), del Dlgs 297/2002, con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato

- Lo stato di disoccupazione dovrà essere certificato da idonea documentazione

- il salario di ingresso è pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento

- non è applicabile ai lavoratori inquadrati al 5° livello

LAVORO A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa. Ad esempio:

- dichiarazioni annuali nell'area professionale economica, amministrativa e nelle altre attività professionali
- archiviazione documenti per tutte le aree professionali
- informatizzazione del sistema per tutte le aree professionali

Il contratto deve indicare:

- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore

- le forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione

- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, se prevista

PERMESSI

Per i nuovi assunti i permessi per riduzione oraria saranno maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione, fino al trentaseiesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego i Pir saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione, fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi

AUTOTRASPORTO: IL MINISTERO DEL LAVORO INTERVIENE CON ALCUNI CHIARIMENTI SUL RIPOSO SETTIMANALE

Di seguito il testo della circolare

ART. 8, PAR. 6, DEL REGOLAMENTO (CE) N. 561/2006. RIPOSO SETTIMANALE DEL LAVORATORE NELL'ATTIVITÀ DI TRASPORTO SU STRADA. INTERPRETAZIONE APPLICATIVA ED INDICAZIONI OPERATIVE.

Autotrasporto - Trasporto su strada - Orario di lavoro - Riposi - Riposo settimanale - Interpretazione applicativa

Oggetto: Art. 8, par. 6, del regolamento (CE) n. 561/2006. Riposo settimanale del lavoratore nell'attività di trasporto su strada. Interpretazione applicativa ed indicazioni operative.

In ambito di infrazioni accertate nelle ispezioni in materia di autotrasporto, l'analisi dell'impianto normativo e sanzionatorio rileva una discrasia nella versione ufficiale italiana dell'art. 8, par. 6, del regolamento (CE) n. 561/2006 "Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nei settori dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio", rispetto alla traduzione della medesima norma nella quasi totalità delle altre lingue ufficiali dell'Unione.

Allo scopo di rendere uniforme l'interpretazione del testo normativo sul territorio nazionale rispetto al resto dei Paesi della UE, si ritiene opportuno trasmettere agli Uffici in indirizzo le valutazioni e le indicazioni di questa Direzione Generale sulla questione.

La norma in esame, che disciplina il riposo settimanale del lavoratore nell'attività di trasporto su strada, nella versione italiana prevede che "Nel corso di due settimane consecutive i conducenti effettuano almeno:

- due periodi di riposo settimanale regolare, oppure

- un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione.

[...]".

Il successivo paragrafo 7 dello stesso articolo precisa poi che "qualsiasi riposo preso a compensazione di un periodo di riposo settimanale ridotto è attaccato a un altro periodo di riposo di almeno 9 ore".

Il testo della norma, nella sua versione letterale, non impedisce di considerare compensata la riduzione del riposo settimanale anche attraverso la fruizione del riposo equivalente in più frazioni, a condizione che le stesse siano prese entro la fine della terza settimana successiva e che siano attaccate ad un altro periodo di riposo di almeno nove ore.

Tuttavia, nella maggior parte delle lingue ufficiali del Regolamento in questione, il medesimo passaggio normativo impone esplicitamente che la fruizione del periodo di riposo settimanale a compensazione di quello eventualmente non goduto dall'autotrasportatore (21 ore al massimo, per il combinato disposto fra l'art. 4, lett. h) e l'art. 8, par. 6) avvenga "in blocco", cioè in una volta sola, alle stesse condizioni sopra richiamate (fruizione prima della fine della terza settimana successiva a

quella in cui il previsto riposo di 45 h non sia stato integralmente fruito, e consecutività con un altro periodo di riposo di almeno 9 ore).

Si veda, a titolo di esempio, la corrispondente versione francese ("[...] Totutefois, la réductiotti est compensée par une période de repos équivalente prise en bloc avant la fin de la troisième semaine suivant la semaine en question") e quella inglese ("[...] However, the reduction shall be compensated by an equivalent period of rest taken en bloc before the end of the third week, following the week in question").

In altre parole, il testo letterale della norma, nella maggior parte delle lingue ufficiali dell'Unione, non consente al datore di lavoro di ripartire in più frazioni il credito orario complessivo del lavoratore per le ore di riposo settimanale non goduto, come invece parrebbe consentito, in via interpretativa, dal testo della norma in lingua italiana.

In relazione alla difformità rilevata che, come evidenziato, può dunque determinare conseguenze applicative incisivamente diverse, si sottolinea come la Corte di Giustizia ritenga, per giurisprudenza costante, che in casi simili il resto di una disposizione non vada considerato isolatamente ma "interpretato e applicato alla luce dei testi redatti nelle altre lingue ufficiali" (da ultimo, C-511/08) e che "in caso di difformità tra le diverse versioni linguistiche di un testo dell'Unione, la disposizione di cui trattasi deve essere intesa in funzione del sistema e della finalità della normativa di cui fa parte" (ibid.), in modo cioè da preservarne il c.d. "effetto utile" (cfr. C-437/97). La valorizzazione del profilo teleologico, cui rinvia il principio dell'effetto utile, impone all'interprete di considerare la complessiva cornice regolativa nella quale la norma esaminata si inserisce.

Il Regolamento (CE) 561/2006 è infatti intervenuto ad abrogare il Regolamento CEE 3820/1985, con l'intento di disciplinare "periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo per i conducenti che effettuano il trasporto di merci e persone su strada" (art. 1) al fine di "armonizzare le condizioni di concorrenza (...) con particolare riguardo al miglioramento delle condizioni di lavoro e della sicurezza stradale" (Ibid.).

Dall'esame sistematico delle disposizioni del Reg. (CE) 561/2006 e, in particolare, della normativa sui riposi, emerge la volontà del Legislatore comunitario di garantire una maggiore tutela dei profili di salute e sicurezza dei lavoratori addetti alla guida dei mezzi su strada, posto che la salvaguardia delle loro condizioni di lavoro comporta anche quella dei diritti dei terzi e della sicurezza stradale. Vale peraltro ricordare, sul punto, come anche l'abrogato Reg. CEE 3820/85 prevedeva, all'art. 8, par. 3, che le eventuali riduzioni del riposo settimanale dovessero essere compensate da un periodo equivalente di riposo continuo. Non si discosta da tale impostazione il Regolamento CE 561/2006, art. 8, par. 6 per il quale, nella maggior parte delle versioni linguistiche, come visto, la fruizione del recupero compensativo deve avvenire in un'unica soluzione (lett. "en bloc"). L'assenza del termine, nella traduzione italiana, non dovrebbe comportare una applicazione della normativa in maniera difforme e meno garantista rispetto a quanto disposto a livello comunitario. Di conseguenza, dal punto di vista tecnico, non sembra nemmeno sussistere un problema interpretativo, quanto piuttosto di adeguamento alla lettera del regolamento.

Appare evidente come una interpretazione meno restrittiva, pur nel rispetto degli espliciti vincoli normativi (le tre successive settimane di tempo per la fruizione, e l'attaccamento delle frazioni di riposo compensativo a periodi di almeno 9 ore) permetta, in effetti, una maggiore "libertà" nella organizzazione oraria del trasporto su strada. E tuttavia, in merito, può essere affermato che tale aspetto non è contemplato fra le finalità della normativa. Al contrario, un'applicazione flessibile della norma sul territorio nazionale potrebbe generare effetti di dumping fra gli operatori economici dell'Unione Europea, ostacolando il mercato concorrenziale dell'autotrasporto che invece il Reg.

561/2006 (cfr. art. 1) intende garantire. In merito, a destare maggiori perplessità è il fatto che l'apertura a opzioni organizzative diverse rispetto alla rigida previsione che impone la fruizione del riposo compensativo in modo unitario e non frazionato, pur potendo teoricamente concretizzarsi nella valorizzazione di scelte negoziate fra le parti sociali, è potenzialmente suscettibile di risolversi nell'appiattimento su una regolazione unilaterale, datoriale, in un settore in cui è assai diffuso l'istituto del distacco transnazionale ed i lavoratori, scarsamente sindacalizzati, sono soggetti a particolare "debolezza" contrattuale.

Tutto ciò premesso, pertanto, gli uffici ispettivi di questo Ministero vorranno uniformare la propria attività di vigilanza in materia di autotrasporto secondo l'applicazione della norma nel senso, sopra espresso, sanzionando una compensazione non integrale del riposo settimanale ridotto ai sensi dell'art. 174, comma 7, secondo periodo del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, come novellato dalla L. 120/2010. Resta ferma l'applicabilità della sanzione di cui al primo periodo della citata disposizione, qualora sia accertata anche la violazione della durata massima dei periodi di guida settimanali e delle altre sanzioni previste per le specifiche violazioni accertate.

Si confida nella puntuale osservanza.