

LE NUOVE SANZIONI PER CHI NON RISPETTA IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

di Giulio D'Imperio

L'esperto di diritto del Lavoro di Vita, Giulio D'Imperio, analizza i correttivi previsti dal decreto legislativo n.185, in particolare all'articolo 15, che hanno modificato la riforma del lavoro

Con l'articolo 15 commi 4 e 4 bis del decreto legislativo n.185 del 24 settembre 2016 (correttivo Jobs Act) sono state previste importanti novità in merito alle sanzioni da applicare a chi non rispetta il collocamento obbligatorio.

La prima importante novità è l'aver aumentato la sanzione nei confronti dei datori di lavoro inadempienti, passando da €62,77 per ogni lavoratore disabile non occupato nella giornata ad €153,20. Tale importo dovrà essere calcolato su 5 o 6 giorni a seconda di quanti giorni a settimana si lavora in azienda ed il legislatore lo ha ricavato considerando l'attuale contributo esonerativo € 30,64 e moltiplicandolo per cinque.

Questo significa che ad una azienda la decisione di non assumere un disabile per non rispettare il collocamento obbligato avrà un costo settimanale per lavoratore che oscilla tra €766,00 (€153,20x5) ed €919,20 (153,20x6).

La sanzione scatta nei confronti dell'imprenditore dopo che siano trascorsi ben 60 giorni da quando per l'azienda scatta l'obbligo di ottemperare al collocamento obbligatorio. Per le aziende fino a 15 dipendenti dal 1° gennaio 2017, a seguito del decreto legislativo n.151/2015 (decreto attuativo del Jobs Act), l'adempimento al rispetto dell'obbligo del collocamento obbligatorio scatterà dal giorno seguente in cui scatta l'obbligo e non più solo in caso di una nuova assunzione con 12 mesi di tempo per onorare tale obbligo.

Il legislatore ha previsto l'applicazione anche della diffida prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo 124/2004 con cui in pratica si diffida il datore di lavoro ad ottemperare all'obbligo, in cambio di una riduzione della sanzione prevista pari ad un quarto dell'importo massimo stabilito per ogni giorno di inottemperanza dell'obbligo.

Una precisazione va fatta: nel conteggio del numero dei dipendenti per verificare l'obbligo di rispettare il collocamento obbligatorio occorre non considerare: gli apprendisti, i dirigenti, i soci lavoratori delle cooperative, i disabili che già operano come dipendenti all'interno dell'azienda, i lavoratori che hanno subito una invalidità pari o superiore al 60% durante il rapporto di lavoro oppure avviati al lavoro non tramite i servizi competenti e che presentano una invalidità simile a quella appena citata, i lavoratori a domicilio. Invece i lavoratori assunti a tempo parziale dovranno essere calcolati "pro-quota"; mentre i lavoratori assunti a tempo determinato verranno computati solo se il contratto sia almeno di sei mesi. Infine i lavoratori a chiamata verranno considerati in base al loro impiego nel semestre precedente.

(25 ottobre 2016)

Fonte: Vita