

# STUDIO DE CHECCHI

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 17 novembre 2016**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 16/2016**

***OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale***

## **DECRETO CORRETTIVO JOBS ACT – NOVITA'**

### **NUOVE SANZIONI PER VIOLAZIONE NORME SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

La normativa del collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili di cui alla L. 68/1999 è stata modificata dal decreto correttivo del *Jobs Act* (D.Lgs. 185/2016), in vigore dall'8 ottobre 2016.

Le modifiche apportate riguardano l'apparato sanzionatorio amministrativo, previsto a fronte della violazione degli obblighi di assunzione obbligatoria.

Si ricorda, schematicamente, che i datori di lavoro sono investiti di tale obbligo, secondo la seguente partizione:

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

Fino al 7 ottobre 2016 nel caso di mancata assunzione obbligatoria era prevista una sanzione amministrativa pari a 62,77 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile che risultava non occupato nella medesima giornata. Tale sanzione era suscettibile di riduzione a 20,92 euro nel caso di pagamento entro 60 giorni dalla contestazione (L. 689/1981), ovvero a 15,69 euro nel caso si fosse ottemperato alla diffida emessa dagli organi di vigilanza.

Dall'8 ottobre 2016 a fronte di tale inadempimento, **la sanzione è pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo previsto per i casi di lavorazioni ad alto rischio ossia 153,50 euro al giorno per ogni giorno e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato.**

Anche in questo caso sarà applicabile, ove vi sia il tempestivo pagamento nei 60 giorni dalla contestazione, la prevista riduzione a un terzo, ossia a 51,07 euro.

Il decreto correttivo, inoltre, specifica chiaramente l'applicabilità della diffida da parte degli organi di vigilanza tanto che, in caso di ottemperanza, la sanzione subirà un'ulteriore riduzione a 38,30 euro.

La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Si ricorda che **dal 1° gennaio 2017 i datori di lavoro con 15 dipendenti, indipendentemente da nuove assunzioni, saranno soggetti alle norme sul collocamento obbligatorio e avranno l'obbligo di occupare lavoratori disabili.**

# STUDIO DE CHECCHI

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Le sostanziali modifiche al D.Lgs. 148/2015 in tema di ammortizzatori sociali sono le seguenti:

### **CIGO**

**I datori di lavoro che svolgono attività soggette ad eventi atmosferici potranno, in presenza di eventi non evitabili tipo gli eventi meteo nel settore edilizia, presentare la domanda di Cigo entro il mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento (e non più entro 15 gg. dal verificarsi dell'evento atmosferico).**

Questo consentirà alle imprese di raggruppare più eventi meteo nella stessa istanza, allegando la relazione tecnica dettagliata e i bollettini meteo ricavabili dal sito ARPAV.

### **CIGS**

La sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa per Cigs potrà iniziare entro 30 giorni (e non più decorsi 30 giorni) dalla presentazione dell'istanza.

### **CIGS E MOBILITA' IN DEROGA**

Elevati i limiti di spesa delle Regioni e delle Provincie autonome dal 5% al 50% ai fini dell'utilizzo di Cigs e mobilità in deroga.

## **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) – ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'INPS**

L'INPS, con la Circolare n. 176 del 9 settembre 2016, illustra la disciplina del Fondo di integrazione salariale che dal 1° gennaio 2016 offre una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO/CIGS e che non hanno costituito altri Fondi di solidarietà bilaterali.

La contribuzione dovuta dal 1 gennaio 2016 per il finanziamento del fondo è fissata nella misura dello:

- **0,65%** (in precedenza 0,50%) della retribuzione imponibile mensile, per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, e
- **0,45%** della retribuzione imponibile mensile, per i datori di lavoro che occupano mediamente **da più di 5 a 15 dipendenti**, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

La regolarizzazione del versamento della contribuzione arretrata, relativa ai mesi da gennaio 2016 a settembre 2016, dovrà avvenire da parte dei datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti entro il 16 dicembre 2016.

## **INSTALLAZIONE DI IMPIANTI DI LOCALIZZAZIONE SATELLITARE GPS SU AUTO AZIENDALE**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la Circolare n. 2 del 7 novembre 2016 con la quale fornisce indicazioni operative sull'**installazione ed utilizzazione di impianti satellitari GPS** montati su autovetture aziendali, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, Legge n. 300/70.

In particolare chiarisce se gli impianti siano da considerare strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e come tali esclusi dalle condizioni e dalle procedure previste dal medesimo art. 4.

In linea di massima, l'Ispettorato ritiene che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Solo in casi del tutto particolari tali sistemi rappresentano veri e propri strumenti di lavoro e si può prescindere da tali autorizzazioni.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio De Checchi Lavoro S.r.l.**