



Direzione centrale vigilanza,
affari legali e contenzioso

All' Ispettorato interregionale del
lavoro di Milano

e, p.c. all ANPAL
Sua Sede

Oggetto: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Profili sanzionatori

L'ispettorato (già Direzione) Interregionale del Lavoro di Milano, con nota n. 15914 del 22 dicembre 2016, ha formulato richiesta di parere al Ministero in merito al quesito della DTL di Milano-Lodi relativo alla corretta applicazione dell'art. 7, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dal decreto legislativo n. 151/2015, con riferimento alle modalità delle assunzioni obbligatorie, chiedendo, in particolare, di conoscere se il datore di lavoro, ai fini dell'adempimento alla diffida di cui all'art.13 decreto legislativo n. 124/2004, possa ricorrere alla stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68 del 1999.

Al riguardo, d'intesa con l'ANPAL che legge per conoscenza, si rappresenta quanto segue.

In primo luogo, occorre richiamare il disposto dell'art.7, comma 1, della legge n. 68 del 1999 in base al quale: <<Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. (...) >>. Il successivo comma 1-bis dispone che <<Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. (...)>>.

Il termine di cui all'art. 9, comma 1, della legge n. 68, cui fa rinvio il comma 1-bis dell'art. 7, entro il quale i datori di lavoro sono tenuti ad assumere persone con disabilità è pari, come è noto, a sessanta giorni decorrenti dal momento dell'insorgenza dell'obbligo, trascorsi i quali, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta la quota dell'obbligo per cause imputabili al datore di lavoro, quest'ultimo, ai sensi

dell'art. 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999 << (...) è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.>>.

Il successivo comma 4-*bis* dell'art. 15, introdotto dal decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, dispone che “Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. 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”.

Per quanto attiene alla fattispecie in esame giova, altresì, richiamare la nota ministeriale prot. n. 970 del 17 febbraio 2016 - punto 6, “Richiesta di avviamento e prospetto”, nella parte in cui prevede che decorso il termine dei 60 giorni << (...) il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica. A tal fine, preliminarmente individua con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.>>.

Alla luce del quadro normativo sopra ricostruito e ad una lettura sistematica delle citate disposizioni della legge n. 68 del 1999, emerge che il legislatore - nel consentire al datore di lavoro un ampio ventaglio di possibilità per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (richiesta nominativa, richiesta numerica, convenzioni ai sensi degli articoli 11, 12 e 12-*bis* della legge n. 68 del 1999, nonché convenzioni ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), da porre in essere nel termine di cui all'articolo 9, comma 1, della medesima legge n.68 del 1999 (si tratta dei soprarichiamati 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo) - ha però individuato, una volta decorso infruttuosamente il menzionato termine dei 60 giorni, la richiesta di avviamento dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria quale unica modalità di assolvimento dell'obbligo, non consentendo, pertanto, il ricorso a forme assunzionali diverse da quella numerica (comma 1-*bis* dell'articolo 7 della legge n.68 del 1999).

Inoltre, occorre, tenere conto delle caratteristiche proprie dell'istituto della diffida ad adempiere di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004.

Con la diffida ad adempiere, infatti, l'amministrazione intima al datore di lavoro la regolarizzazione delle inosservanze "*comunque sanabili*", fissando un termine perentorio entro cui adempiere alle prescrizioni impartite. L'adempimento comporta l'ammissione al pagamento della sanzione in misura pari al minimo edittale ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, nonché l'estinzione del procedimento all'esito del pagamento della sanzione.

Il ritardo o la mancata assunzione delle persone con disabilità - che comporta, come sopra evidenziato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 15, comma 4, della legge n. 68/1999 - è diffidabile ex articolo 13 del D. Lgs. n. 124/2004, sulla base di quanto previsto dal comma 4-*bis* del medesimo articolo 15.

Più nel dettaglio, nel caso in cui la scopertura sia ascrivibile, per ragioni imputabili al datore di lavoro, alla mancata presentazione della richiesta di assunzione o di una richiesta di convenzione entro il termine di 60 giorni previsto dall'art. 7 della stessa L. n. 68/1999, la diffida dovrà avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro. Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche la effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa del D. Lgs. n. 151/2015 a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal legislatore.

Il diritto al pagamento della sanzione minima, infatti, deve essere riconosciuto a chi si adegua ed ottempera nei termini della diffida per assumere effettivamente, non già ricorrendo alla convenzione, strumento assolutamente valido per assolvere gli obblighi della L. n. 68/1999 ma solo in un momento antecedente all'intervento ispettivo.

Una diversa interpretazione, ispirata al criterio secondo il quale la convenzione con i servizi competenti rappresenta uno dei principali strumenti attraverso cui si attua il principio del collocamento mirato, rappresenterebbe, nella fattispecie in esame, una forzatura del dato letterale normativo che non corrisponde alla specifica finalità deflativa del contenzioso e di riduzione delle sanzioni.

La tempestività dell'assunzione entro la data fissata con la diffida verrebbe infatti meno nel caso di stipulazione delle convenzioni di cui all'art. 11, dato che questo istituto costituisce un progetto di assunzione articolato in varie fasi.

Effettivamente l'art. 11 prevede che gli uffici competenti stipulino con il datore di lavoro convenzioni *“aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali”* tipici della L. n. 68/1999. Ciò comporta l'avvio di un iter procedimentale, con una serie di adempimenti che non consentono di predeterminare il momento esatto dell'assunzione del disabile.

Ne consegue, nell'ambito dell'applicazione della diffida ex art. 13 D. Lgs. n. 124/2004, per l'amministrazione l'impossibilità di imporre una data certa al trasgressore entro cui adempiere e, per lo stesso datore di lavoro l'impossibilità di adempiere entro il termine tipico previsto in caso di diffida che, per espressa previsione di legge, è di trenta giorni.

Si ritiene, pertanto, che ai fini dell'adempimento alla diffida richiamata dall'art. 15, comma 4**bis**, della L. n. 68/1999, le uniche modalità di assolvimento dell'obbligo sono quelle ivi indicate, ovvero ***“la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione”***, o ***“la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici”***, evidenziando a tale proposito che dette previsioni appaiono del tutto in linea con quelle del già richiamato art. 7, comma 1-*bis* della legge n.68 del 1999.

Il Direttore centrale per la vigilanza,
affari legali e contenzioso dell' INL
Danilo Papa

Il Direttore generale per l'inclusione e le politiche
sociali del MLPS
Raffaele Tangorra