

Legge n. 68/1999 dopo il D.Lgs. n. 151/2015

Il quadro sanzionatorio per il collocamento obbligatorio

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

Nel presente contributo ci si occupa del sistema sanzionatorio posto a tutela del collocamento obbligatorio delle persone disabili e dei soggetti comunque parificati (1), secondo quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (2), che come noto esplica tutta la sua forza normativa a far data dal 18 gennaio 2000, e dall'art. 8 del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 (contenente il regolamento di esecuzione della medesima legge). D'altro canto, non ha mancato di incidere su tale normativa la riforma del mercato del lavoro introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, come già modificata dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, in legge 7 agosto 2012, n. 134, ma più incisivamente, da ultimo, la materia ha forma-

to oggetto di un importante tentativo di semplificazione, ad opera degli artt. 1-11 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (3).

Sul nuovo quadro regolatorio, d'altra parte, è intervenuto il Ministero del lavoro con il Decreto Direttoriale prot. n. 43 del 17 febbraio 2016, accompagnato dalla nota prot. n. 1349 del 4 marzo 2016, che ha reso operative le modifiche legislative, dettando i nuovi standard tecnici per l'invio del prospetto disabili (mod. Unipi) per l'anno 2016, licenziando il nuovo "Unipi. Modelli e regole - Febbraio 2016", in vigore dal 15 aprile 2016.

L'analisi dei profili sanzionatori, peraltro, tiene conto delle novità sull'invio telematico del pro-

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

(1) Cfr. in argomento, con uno speciale riguardo per l'apparato sanzionatorio: D. Garofalo, *Disabili e lavoro. Profilo oggettivo e sanzioni* in *Dir. prat. lav.*, 1999, 38, Inserto; D. Garofalo, *Disabili e lavoro. Profilo soggettivo* in *Dir. prat. lav.*, 1999, 37, Inserto; P. Lambertucci, *La disciplina del collocamento obbligatorio*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Il diritto del lavoro*, vol. I *Costituzione, Codice civile e leggi speciali*, Giuffrè, 2007, 1068 s.; E. Massi, A. Millo, *Il collocamento obbligatorio dei disabili*, in *Dir. prat. lav.*, n. 45/2005, Inserto; E. Massi, *Riforma del collocamento obbligatorio* in *Dir. prat. lav.*, n. 17/1999 Inserto; E. Massi, *Assunzione di lavoratori disabili: mancata richiesta nominativa*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 21, 1380; F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro*, in M. Cinelli, P. Sandulli, *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, 2000, 459 s.; D. Papa, *Avviamento dei disabili al lavoro: regime sanzionatorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 28; P. Pennesi, *Commento all'art. 15 legge n. 68/99*, in *Nuove leggi civ. comm.* 2000, 1455 s.; C. Piemontese, *Commento art. 15, L. 68/99*, in M. Grandi, G. Pera *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, III ed., Padova 2005, 1736-1739; P. Rausei, *Le nuove sanzioni del collocamento obbligatorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2006, 3; P. Rausei, *Il sistema sanzionatorio nel collocamento obbligatorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 9, Inserto.

(2) La legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" è stata pubblicata in G.U. Serie generale n. 68 del 23 marzo 1999, S.O.

(3) In particolare, in base all'art. 1 del D.Lgs. n. 151/2015 spetta ad uno o più Decreti del Ministro del lavoro, da adottarsi, previa intesa con la Conferenza unificata, entro il 23 marzo 2016, definire le linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla scorta di principi specificamente individuati (comma 1): promuovere una rete integrata

con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'Inail, in relazione alle rispettive competenze in tema di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, per accompagnare e supportare la persona con disabilità e favorirne l'inserimento lavorativo (lett. a); promuovere accordi territoriali allo scopo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti (lett. b); individuare (nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità) modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definire criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo in considerazione delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definire indirizzi funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in prospettiva bio-psico-sociale (lett. c); analizzare le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli adeguamenti che ragionevolmente il datore di lavoro deve adottare (lett. d); promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo per la predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e per risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'Inail (lett. e); individuare buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili (lett. f). Tutte le azioni derivanti dall'attuazione dei criteri sopra elencati, tuttavia, devono essere effettuate a costo zero, vale a dire con le risorse finanziarie già previste e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (comma 2), col rischio, non poco rilevante, che anche questa norma di buoni intenti possa rimanere una scatola vuota sul piano della effettività dei diritti delle persone con disabilità che cercano lavoro.

Jobs Act

spetto quale modalità esclusiva di adempimento introdotte dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come attuate, in via provvisoria, con la lettera circolare n. 8831 del 16 dicembre 2008 del Ministero del lavoro, nonché dal D.I. 2 novembre 2010.

Infine l'esame della normativa si fonda sulla più recente rimodulazione dell'apparato delle sanzioni di cui alla legge n. 68/1999 operata dal D.M. 15 dicembre 2010, rispetto al quale occorre preliminarmente evidenziare che si tratta di sanzioni pecuniarie amministrative, in quanto la richiamata legge (4), modificando il previgente sistema di natura penale, contenuto nella legge 2 aprile 1968 n. 482 (5) integralmente abrogata, ha inteso punire i datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del collocamento obbligatorio con

sanzioni di tipo amministrativo, pecuniariamente rilevanti (6).

Gli inadempimenti sanzionati

Quale sintetico e schematico promemoria, appare utile annotare in premessa quali sono i tre adempimenti (specificamente e singolarmente sanzionati) (7) cui sono tenute le aziende che rientrano nelle fasce dell'obbligo di assunzione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 9 e 10 della legge n. 68/1999, secondo cui tutti i datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono:

a) entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo presentare apposita richiesta di assunzione di lavoratori disabili (8) (numerica o nominativa a seconda dei casi);

(4) Circa le scelte di "politica criminale" vedasi le brevi riflessioni di T. Padovani *Diritto penale del lavoro* in G. Pera *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova 2000, cap. XXXV, pag. 610 e, più in generale, 592-599.

(5) La legge 2 aprile 1968, n. 482 recante "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le Pubbliche amministrazioni e le aziende private" è stata pubblicata in G.U. Serie generale n. 109 del 30 aprile 1968. Da molti invocata la riforma del sistema del collocamento obbligatorio è stata anticipata, durante la vigenza della legge n. 482/1968, da buona parte dei commentatori, vedi a titolo di esempio le riflessioni di E. Massi *Collocamento obbligatorio: alcune idee per una riforma* in *Dir. prat. lav.*, n. 34/1996. Nella vigenza della legge n. 482/1968 gli obblighi previsti venivano puniti con sanzioni di natura penale, identificando in tal modo le singole violazioni quali vere e proprie contravvenzioni. La scelta legislativa appariva in effetti orientata, senz'ombra di dubbio, verso una spiccata tutela penalistica delle fattispecie che nel diritto del lavoro assumevano maggiore rilevanza (minori, lavoratrici madri, sicurezza e igiene sul lavoro), inserendovi, appunto, anche i disabili, coperti, sotto un profilo di garanzia, dall'obbligo di assunzione mediante l'iscrizione nelle apposite liste presso gli uffici deputati al collocamento statale. Per questa via il previgente art. 23 della legge n. 482/1968 stabiliva la sanzione dell'ammenda per i datori di lavoro privati che non effettuavano le denunce nei termini di legge, o anche che, permanendo l'obbligo ad assumere i soggetti tutelati che ne avevano diritto, non avanzassero la richiesta specifica nel termine di trenta giorni dalla diffida a regolarizzare la situazione. Si trattava di reati istantanei (ad effetti permanenti), che si consumavano esattamente nel momento in cui scadeva il termine per la presentazione della denuncia ovvero quello successivo e conseguente per effettuare la richiesta di ammissione (così, fra gli altri, E. D'Avossa *Il collocamento obbligatorio* in *Dir. prat. lav.*, 1990, 50; in giurisprudenza, Cass. pen. 6 settembre 1989, n. 11506 in *Dir. prat. lav.*, 1989, 38, 2576). La pena dell'ammenda si applicava anche ad ogni altra contravvenzione alle disposizioni della legge n. 482/1968 per cui non fosse stabilita *a priori* una differente e distinta sanzione (sull'applicazione delle sanzioni penali di cui all'art. 23 legge n. 482/1968 vedi in giurisprudenza le seguenti pronunce ottimamente annotate nei luoghi citati: Cass., sez. III pen., 11 gennaio 1993, n. 2002, in *Rassegna della Cassazione penale* a cura di R. Guariniello in *Dir. prat. lav.*, n. 9/1993; Cass., sez. IV pen., 25 febbraio 1997 n. 1793, in *Rassegna della Cassazione*

penale a cura di R. Guariniello in *Dir. prat. lav.*, n. 13/1997). Era poi, da ultimo, prevista una ipotesi di delitto, che sanciva la pena della reclusione fino a sei mesi nei confronti di chiunque, non avendone diritto, ottenesse o tentasse di ottenere fraudolentemente occupazione, in virtù delle disposizioni della legge n. 482/1968.

(6) Secondo D. Garofalo, *Disabili e lavoro. Profilo oggettivo e sanzioni* cit., XXIX-XXX: "l'apparato sanzionatorio predisposto dalla nuova disciplina punta a pesanti sanzioni di tipo economico che, da un lato, appaiono compatibili ed in linea col generale processo di depenalizzazione in atto e, dall'altro lato, recuperano la finalità coercitiva attraverso l'aggravamento della misura delle sanzioni, anche allo scopo di reperire le risorse finanziarie necessarie a finanziare i fondi regionali".

(7) Cfr., in generale, E. Massi *Riforma del collocamento obbligatorio* in *Dir. prat. lav.*, n. 17/1999 Inserto; Parlato *Collocamento obbligatorio: guida alla nuova disciplina* in *Guida lav.*, n. 14/1999, pagg. 13 e segg.; Menichelli *Dal vecchio al nuovo collocamento obbligatorio* in *Guida lav.*, n. 16/1999, pagg. 12 e segg. Più specificamente D. Garofalo *Disabili e lavoro. Profilo oggettivo e sanzioni*, in *Dir. prat. lav.*, n. 38/1999 Inserto, afferma: "Sotto quest'ultimo profilo, si registrano due novità di rilievo: da un lato si passa, infatti, dalle sanzioni penali di cui all'art. 23 della legge n. 482 alle sanzioni amministrative di cui all'art. 15 della legge n. 68; dall'altro si prevedono sanzioni, non direttamente a contenuto economico, a carico dei datori di lavoro inadempienti".

(8) L'art. 2 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 1 della legge n. 68/1999 per prevedere che la disciplina sul collocamento mirato trovi applicazione diretta (senza necessità di ulteriori verifiche sanitarie) anche per le persone con capacità di lavoro ridotta a meno di un terzo, in occupazioni attinenti alle proprie attitudini, in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale (art. 1, comma 1, legge n. 222/1984). La lista dei soggetti che possono essere iscritti nell'elenco gestito dai servizi per il collocamento mirato, oltre alla categoria menzionata, ricomprende: soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile); invalidi dal lavoro con invalidità superiore al 33%; non vedenti e sordomuti; invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio; vedove, orfani, profughi, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

b) entro il 31 gennaio (9) di ogni anno presentare un prospetto informativo (riepilogativo) contenente, nel dettaglio, alcune informazioni specificamente indicate ed elencate dal D.I. 2 novembre 2010, con riferimento allo stato occupazionale aggiornato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la "denuncia" (10);

c) entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro con un disabile, comunicare la cessazione stessa, affinché si possa procedere all'avviamento di un altro lavoratore disabile in sostituzione.

Una quarta distinta tipologia di comportamento datoriale singolarmente sanzionata è poi prevista per le aziende che scelgono di avvalersi della facoltà di godere dell'esonerazione parziale (art. 5, commi 3-7, legge n. 68/1999); infatti, le aziende interessate da siffatta procedura sono tenute al versamento al *Fondo regionale per l'occupazione dei disabili* di un contributo esonerativo (11) per ciascun disabile non assunto e per ogni giorno lavorativo.

L'art. 11 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 14 della legge n. 68/1999 confermando, anzitutto, che al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili sono destinati gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla stessa legge n. 68/1999 oltre ai contributi versati dai datori di lavoro e a quelli non versati al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (12).

Esclusioni e limiti

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopi di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assi-

stenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-operativo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo insorge (fino al 31 dicembre 2016, in base all'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2015) unicamente in caso di nuove assunzioni.

Anche per i servizi di polizia e della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (13).

Secondo le istruzioni ministeriali (circolare n. 4 del 17 gennaio 2000) il personale amministrativo di cui sopra deve essere individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicabile da detti organismi.

I datori di lavoro, pubblici e privati, che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto riguarda il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di assunzione di disabili. L'art. 2-bis del D.L. n. 484/1999, convertito in legge n. 27/2000, ha aggiunto l'esenzione per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto, i quali analogamente non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'obbligo di assunzione di disabili.

Sono altresì esclusi da tale obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

L'art. 1, comma 53, della legge n. 247/2007, ha escluso dalla base occupazionale per il computo dei lavoratori disabili da assumere il personale dei cantieri e gli addetti ai trasporti delle imprese

(10) Il termine del 31 gennaio era già stato individuato con il precedente D.M. 22 novembre 1999 (G.U. Serie generale n. 295, del 17 dicembre 1999), intitolato: "Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68".

(11) Attualmente l'importo del contributo esonerativo, così come stabilito dalla legge n. 68/1999, è pari a euro 30,64 (D.M. 21 dicembre 2007, in precedenza era pari a euro 12,91); mentre il calcolo delle giornate lavorative va effettuato tenendo conto delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con propria nota del 23 aprile 2001, n. 638/M96, vale a dire tenendo conto della reale situazione di fatto e contrattuale vigente in azienda (5 giorni a settimana se si adotta la settimana corta, 6 giorni se il sabato viene considerato giorno lavorativo).

(12) La norma stabilisce, poi, che il Fondo regionale riconosce e attribuisce contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di adeguamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di te-

lavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che ne limitino in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa, nonché per istituire la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

(13) Con risposta ad interpello n. 20 del 1° agosto 2012 il Ministero del lavoro ha escluso dal computo del personale ai fini del collocamento obbligatorio gli autisti che prestano servizi di trasporto per emergenze ed urgenze del sistema di soccorso 118, argomentando intorno al comma 4 dell'art. 3 della legge n. 68/1999, in ragione delle "peculiarità condizioni di espletamento delle attività" e della connessione delle stesse "a situazioni di straordinarietà ed urgenza", non senza evidenziare che nella esclusione dal computo disposta dalla norma si tutelano "interessi di carattere generale coinvolti, espressione di valori costituzionalmente tutelati". Peraltro, con successiva risposta a interpello n. 19 del 14 giugno 2013, il Ministero ha affermato che l'art. 3, comma 4, della legge n. 68/1999 non trova applicazione nei confronti delle aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio.

Jobs Act

edili. In proposito la legge n. 92/2012, sulla scorta di precedenti chiarimenti ministeriali (14), ha previsto che, a prescindere dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, deve essere considerato "personale di cantiere" anche chi opera direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, ampliando, quindi, la portata della definizione.

Conteggio del numero dei dipendenti

L'art. 2, comma 1, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 stabilisce che "per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione si determina calcolando il personale complessivamente occupato" e, quindi, considerando una base diversa da quella utile ai fini della determinazione del numero dei disabili da assumere. Ricordiamo comunque che (*ex art. 3, D.P.R. n. 333/2000*) i lavoratori assegnati in somministrazione ad un utilizzatore sono dipendenti dell'impresa fornitrice e non dell'utilizzatore e di conseguenza non possono essere conteggiati fra i dipendenti di quest'ultimo (e neppure possono essere conteggiati fra i dipendenti dell'Agenzia di somministrazione). L'art. 4, comma 27, della legge n. 92/2012 per rendere maggiormente efficace l'attuazione del diritto al lavoro dei disabili come garantito dalla legge n. 68/1999, modifica anzitutto l'art. 4, comma 1, della legge per sancire che la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere va operata computando di norma tra i dipendenti "tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato".

Rimangono non computabili - prima della novella introdotta dall'art. 46-bis, comma 1, lett. l), del Decreto-legge n. 83/2012, convertito dalla legge n. 134/2012 (15), di cui subito appresso - le seguenti categorie: i lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori

occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (nota direttoriale n. 970 del 17 febbraio 2016), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, nonché quelli esclusi da specifiche discipline di settore.

A tale elenco vanno aggiunti anche gli apprendisti stante quanto previsto dall'art. 47, comma 3, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 circa l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, con la conseguenza, appunto, che gli apprendisti devono essere compresi tra i soggetti non computabili ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 68/1999 (nota n. 970 del 17 febbraio 2016).

Inoltre, poiché l'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 prevede l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti", in base ai chiarimenti della nota n. 970/2016 i datori di lavoro privati che fanno ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non computano i lavoratori ammessi al telelavoro, agli effetti della determinazione della quota di riserva.

La legge n. 92/2012, dunque, in fase di prima applicazione ricomprende fra i soggetti da computare nell'organico aziendale anche i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi che erano esclusi nel quadro regolatorio previgente.

La circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012, per quanto non previsto dalla legge, stabilisce che "i lavoratori a tempo determinato

(14) Il Ministero del lavoro, con nota n. 2256 del 29 gennaio 2008, ha chiarito che per personale dei cantieri deve intendersi la generalità dei dipendenti che operano nel luogo in cui si effettuano i lavori del settore edile; i datori di lavoro che al 1° gennaio 2008, per effetto di detta disposizione, pur occupando oltre 15 dipendenti vedono ridotta la propria base occupazione al di sotto di tale limite devono comunque presentare il prospetto informativo. Con successiva nota n. 7167 del 2 aprile 2008 lo stesso Ministero ha precisato che i datori di lavoro del settore edile, che possono beneficiare dell'esonero per il per-

sonale che svolge l'attività nei cantieri e per gli addetti al trasporto, sono quelli che svolgono le attività individuate nell'Allegato I del D.Lgs. n. 494/1996 (ora Allegato X del D.Lgs. n. 81/2008, come sostituito dal D.Lgs. n. 106/2009), non quindi le aziende del settore laterizi che occupano lavoratori addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato (vedi anche risposta ad interpello n. 36 del 15 ottobre 2010).

(15) Cfr. F. Rivellini, *Riforma e controriforma per il collocamento dei disabili*, in *Guida lav*, 2012, 34, Speciale *Decreto sviluppo. Le modifiche della legge di conversione*, X-XII.

dovranno essere computati *pro quota*”, introducendo una modalità di calcolo assolutamente favorevole alle imprese.

Ne consegue, nell'esempio offerto dal Ministero (ipotesi base), che l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato per 6 mesi a tempo pieno rileva in fase di calcolo come l'assunzione di una sola unità. Non è chiaro, però, se nel caso di un solo lavoratore a termine assunto dal 20 luglio 2012 al 18 luglio 2013 l'unità *pro quota* debba essere computata per metà nel 2012 e per metà nel 2013, anche se proprio questa parrebbe essere la soluzione conseguente ai chiarimenti operati dalla circolare n. 18/2012.

Il Ministero non chiarisce se la disposizione faccia riferimento, come pare doversi ritenere, soltanto ai contratti a termine stipulati dal 18 luglio 2012 oppure comprenda anche quelli già in essere all'atto della entrata in vigore della legge n. 92/2012.

Sempre in sede di chiarimenti la circolare ministeriale afferma che, anche nel silenzio della legge, si possono richiamare gli orientamenti giurisprudenziali relativi al computo del lavoratore a tempo determinato nell'organico aziendale (sempre nella materia dei licenziamenti individuali) (16), per escludere dal computo i lavoratori a termine il cui inserimento in azienda non risulti “indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo”, tanto da non doversi computare i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.

In conclusione sul punto, peraltro, il Ministero raccomandava al personale ispettivo “*di adottare la massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'irrogazione di eventuali sanzioni*”.

L'annunciata novella legislativa è intervenuta, da ultimo, come cennato in precedenza, con l'art. 46-bis, comma 1, *lett. l)*, del D.L. n. 83/2012, convertito dalla legge n. 134/2012, nel modificare l'art. 4, comma 27, *lett. a)*, della legge n. 92/2012, prevede che vengano esclusi dalla base di computo anche i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi (17).

Ne consegue che rispetto al regime previgente (dove i rapporti a tempo determinato fino a nove mesi di durata non venivano valorizzati ai fini del collocamento mirato), soltanto i contratti a termine di durata massima fino a 6 mesi possono essere utilmente esclusi dal calcolo del personale allo scopo di determinare il numero di soggetti disabili da assumere in azienda (18).

Peraltro, deve ritenersi che le indicazioni offerte dal Ministero del lavoro con la circolare n. 18/2012 sul regime normativo introdotto dalla legge n. 92/2012 - che includeva tutti i contratti a termine nel computo - possono applicarsi anche all'odierno quadro regolatorio.

Inoltre, l'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 4 della legge n. 68/1999 inserendovi il nuovo comma 3-bis che introduce l'obbligo di computare nella quota di riserva i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro se hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (accertata dagli organi competenti).

Infine, va evidenziato che l'art. 34, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs. n. 81/2015 ha sancito

(16) Il riferimento sembra andare alle seguenti pronunce della Suprema Corte: Cass. civ., sez. lav., 14 ottobre 2011, n. 21280 (“In base ad un consolidato e condiviso indirizzo per individuare il tipo di tutela da riconoscere al lavoratore licenziato, conseguente ai limiti dimensionali dell'organizzazione facente capo al datore di lavoro, il computo dei dipendenti va effettuato tenendo conto della normale occupazione dell'impresa, per le esigenze del normale andamento del ciclo produttivo, con riguardo al periodo di tempo antecedente al licenziamento, senza dare rilevanza alle contingenti e occasionali contrazioni o anche espansioni del livello occupazionale aziendale. Tale criterio, inoltre, deve essere riferito ai lavoratori dipendenti e non semplicemente agli addetti o agli occupati, non potendosi considerare dipendenti tutti coloro che prestino la propria attività per l'azienda, ma solo quelli ad essa legati da rapporto di subordinazione”); Cass. civ., sez. lav., 4 settembre 2003, n. 12909 (“Ai fini della operatività della tutela reale contro i licenziamenti individuali illegittimi, il computo dei dipendenti va ac-

certato sulla base del criterio della normale occupazione, il quale implica il riferimento all'organigramma produttivo o, in mancanza, alle unità lavorative necessarie secondo la normale produttività dell'impresa, valutata con riguardo al periodo di tempo antecedente al licenziamento, e non anche a quello successivo”).

(17) Prima dell'intervento della legge n. 92/2012 dalla base di computo erano esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi.

(18) Molto critico con tale modifica legislativa è F. Rivellini, *Riforma e controriforma per il collocamento dei disabili* cit., XII, secondo il quale: “Alla luce di tali novità, continuerà a non essere raro imbattersi in imprese che, anche allo scopo di non superare i limiti dimensionali di cui alla legge n. 68/1999, preferiranno stipulare una quantità considerevole di contratti a tempo determinato di durata non superiore non più a nove mesi, ma addirittura a sei mesi”.

Jobs Act

che i lavoratori con disabilità occupati in forza di un contratto di somministrazione di lavoro per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999, se la missione presso l'utilizzatore è continuativa e per tutta la durata della stessa (nota direttoriale n. 970 del 17 febbraio 2016).

Ritardata o omessa presentazione del prospetto informativo

Partendo dal primo dei due illeciti derivanti dall'inadempimento degli obblighi individuati, occorre segnalare che l'omessa e la ritardata presentazione del prospetto informativo del personale in forza, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, comporta (a far data dal 3 gennaio 2011, come confermato dalla lettera circolare n. 420 del 14 gennaio 2011 del Ministero del lavoro), per effetto del D.M. 15 dicembre 2010, il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di euro 635,11 (fino al 2 gennaio 2011 l'importo era invece pari a euro 578,43), maggiorata di euro 30,76 (per le violazioni precedenti pari a euro 28,02) per ogni giorno di "ulteriore" ritardo.

In primo luogo occorre domandarsi quale sia l'ambito di operatività della violazione amministrativa in commento e cioè quali siano i soggetti destinati a vedersela imputare.

A questo proposito occorre subito segnalare che il comma 1 dell'art. 15 della legge n. 68/1999 fa ri-

ferimento espressamente soltanto alle "imprese private" e agli "enti pubblici economici" (19) i quali, all'esito di un'indagine ispettiva o di una qualsiasi altra azione di vigilanza, risultino non adempienti "agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6" (20).

Or bene, l'art. 9, comma 6, al quale la norma fa obiettivo rinvio per la individuazione dell'elemento oggettivo della condotta illecita omissiva o attiva ma tardiva e intempestiva, prevede, al contrario, l'obbligo di invio del prospetto informativo a carico dei "datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti" alle previsioni della legge sul collocamento obbligatorio dei diversamente abili. Una lettura corretta della disposizione in argomento, dunque, comporta l'esclusione dalla sanzionabilità delle condotte illecite dei datori di lavoro privati non imprenditori e degli enti pubblici non economici.

D'altra parte, che l'art. 15 della legge n. 68/1999 soffra di sicuri problemi di coordinamento con il resto dell'apparato normativo della medesima legge è noto ed ampiamente censurato in dottrina (21), né a ciò può porsi rimedio per il lavoro dell'interprete, il quale, in materia di sanzioni, trova dinanzi a sé l'ostacolo evidente del divieto di analogia per effetto del principio di stretta legalità che copre il diritto penale-amministrativo (quello governato dalla legge 24 novembre 1981, n. 689) alla medesima stregua del diritto penale (22).

(19) Sebbene la norma faccia riferimento agli enti collettivi rappresentati e non alle persone fisiche per essi agenti, non si può sostenere legittimamente che la legge n. 68/1999 abbia inteso introdurre nell'ordinamento giuslavoristico italiano una responsabilità amministrativa diretta delle persone giuridiche. Per quanto ciò sia auspicabile in una necessaria ed urgente riforma del sistema dell'illecito amministrativo, anche le violazioni qui esaminate rispondono al principio della responsabilità personale per la condotta illecitamente tenuta e colpevolmente attuata, di conseguenza rimproverabile (art. 3, legge n. 689/1981). Cfr. sull'argomento C. Piemontese, *Commento art. 15 L. 68/99 cit.*, 1737.

(20) L'art. 8 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 9 della legge n. 68/1999 allo scopo di consentire una effettiva razionalizzazione della raccolta sistematica dei dati in materia di collocamento mirato, semplificando gli adempimenti, e ottenere un miglioramento nella valutazione dei singoli interventi, nella Banca dati politiche attive e passive (art. 8 del D.L. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013) viene istituita una sezione denominata Banca dati del collocamento mirato per raccogliere tutte le informazioni relative ai datori di lavoro obbligati e ai lavoratori interessati. I datori di lavoro dovranno trasmettere a tale banca dati i prospetti informativi di cui al comma 6 del medesimo art. 9 della legge n. 68/1999 nonché notizie in merito agli adeguamenti ragionevoli adottati per la postazione di lavoro, mentre la banca dati sarà ulteriormente alimentata dalle

informazioni fornite dal Sistema delle comunicazioni obbligatorie, dall'Inps (circa gli incentivi riconosciuti al datore di lavoro), dall'Inail (per quanto attiene agli interventi di reinserimento e integrazione), nonché dalle Regioni e dalle Province autonome (per gli incentivi e le agevolazioni regionali) e dagli Uffici competenti (per quanto attiene alle sospensioni, agli esoneri, alle convenzioni e agli iscritti nell'elenco). Le informazioni raccolte nella Banca dati del collocamento mirato sono messe a disposizione (nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196/2003) di Regioni, Province autonome ed enti pubblici responsabili del collocamento mirato e possono essere integrate, rese anonime, con quelle del Casellario dell'assistenza (art. 13, D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010). Un Decreto interministeriale (Ministero del lavoro, di concerto con Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali), da adottarsi entro il 23 marzo 2016 (entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015), definisce i dati da trasmettere e le modalità attuative della Banca dati del collocamento mirato.

(21) Si veda, ad esempio, F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro cit.*, 462-463.

(22) Così E. Massi, A. Millo, *Il collocamento obbligatorio dei disabili cit.*, XIII.

Si rammenta, poi, sul punto, che anche in ragione dell'espressa previsione dell'art. 8, comma 3, del D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333 la sanzione per il mancato o ritardato invio del prospetto non si applica ai "piccoli" datori di lavoro (quelli da 15 a 35 dipendenti), ai partiti, alle associazioni ed agli enti da loro promossi se non effettuano nuove assunzioni (23).

Tuttavia, l'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 3, commi 2 e 3, della legge n. 68/1999 eliminando, dal 1° gennaio 2017, il regime di gradualità per l'insorgenza dell'obbligo di assumere disabili a carico della prima categoria di datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio, vale a dire ai datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti (24), che collegava l'insorgenza dell'obbligo al caso di effettuazione di nuove assunzioni, imponendo alle imprese in tale classe dimensionale di assolvere l'obbligo di assumere un soggetto con disabilità o del collocamento mirato al raggiungimento della soglia senza dover attendere nuove assunzioni. Analogamente viene abrogata, sempre dal 1° gennaio 2017, la gradualità delle nuove assunzioni per partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, anch'essi tenuti ad assolvere immediatamente all'obbligo.

Altra questione, non da poco, riguarda la portata obiettiva dell'illecito in esame, e cioè se ad essere sanzionato sia l'imprenditore o l'ente pubblico economico che omette o ritarda l'invio del prospetto informativo, ovvero anche quello che lo produce entro il 31 gennaio ma incompleto dei dati essenziali.

Sul punto, in dottrina, si è efficacemente sostenuto che "per evitare che l'obbligo in oggetto si riduca ad un mero simulacro, pare inevitabile rite-

nera che - per considerare tempestivamente adempiuto l'obbligo sanzionato - il prospetto debba essere completo dei dati di cui all'art. 9, sesto comma, dovendosi viceversa ritenere sussistente il ritardo sino a quando l'obbligo di legge non venga integralmente rispettato" (25).

Tuttavia di avviso contrario è il Ministero del lavoro che con nota n. 1549 del 9 ottobre 2002 ha sostenuto l'inesistenza di "una sanzione che punisca specificamente l'invio di prospetti informativi lacunosi", segnalando, comunque, che, poiché "tale comportamento potrebbe essere strumentalmente posto in essere dai datori di lavoro al fine di aggravare e rallentare l'attività degli uffici competenti all'avviamento al lavoro dei disabili", permane una illiceità che va "inquadrata più correttamente nell'ambito della fattispecie prevista dall'art. 15, comma 4, legge n. 68/1999" (26).

Conseguenza ne è che, con riferimento all'ipotesi del prospetto informativo consegnato nei termini però incompleto, non scatterà la sanzione qui esaminata, ma quella di cui appresso nel testo, sussistendone tutti i presupposti.

Ulteriore profilo che merita una annotazione a parte attiene allo spettro dei soggetti computabili ai fini della quota di riserva e della evidenziazione delle scoperture; va segnalato, infatti, che per non incorrere nella violazione specificata, come evidenziato dal Ministero del lavoro con nota n. 257/01.14 del 21 febbraio 2005, a far data dal 1° gennaio 2004 è venuta definitivamente meno la disciplina transitoria prevista dall'art. 11, comma 2, del citato D.P.R. n. 333/2000 (27), pertanto a partire dal prospetto informativo per l'anno 2005 i datori di lavoro pubblici e privati non possono più computare nella loro totalità all'interno delle quote obbligatorie i lavoratori delle cd. "categorie protette" (orfani, vedove, profughi, art. 18,

(23) Cfr. E. Massi, *Il lavoro dei disabili dopo il Regolamento di esecuzione e il Decreto sugli esoneri parziali* in *Dir. prat. lav.*, n. 4/2001, Inserto.

(24) Va tenuto presente che l'art. 3, comma 1, della legge n. 68/1999 individua le soglie dimensionali dei datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione con i relativi obblighi di copertura, come segue: 7% dei lavoratori occupati, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti; due lavoratori, se il numero dei lavoratori occupati è ricompreso tra 36 e 50 dipendenti; un lavoratore se il personale occupato è ricompreso tra 15 e 35 dipendenti.

(25) Testualmente F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro* cit., 463.

(26) Cfr. D. Papa, *Avviamento dei disabili al lavoro: regime*

sanzionatorio cit.

(27) La legge 27 dicembre 2002, n. 284 di conversione del D.L. 25 ottobre 2002, n. 236, ha stabilito che fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, e comunque in via transitoria fino al 31 dicembre 2003, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla precedente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla citata legge n. 68/1999. Conseguentemente è da ritenersi abrogato il comma 2 dell'art. 11, del Regolamento di cui al D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, che stabiliva il regime transitorio della suddetta computabilità.

Jobs Act

comma 2, legge n. 68/1999), ma soltanto nei limiti della percentuale (1%) come stabilita dall'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 333/2000 (28).

Ancora, con riferimento al termine annuale del 31 gennaio per la presentazione del prospetto informativo, va segnalato che il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 3146 del 22 dicembre 2005, ha ulteriormente chiarito che *“il termine del 31 gennaio, ultimo giorno utile per la trasmissione dei prospetti informativi relativi ai lavoratori disabili, anche se cadente di sabato, deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo”* (29).

Proprio con riferimento all'obbligo di trasmissione del prospetto informativo ha inciso la novella legislativa introdotta dall'art. 40, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, con la previsione di una semplificazione che uniforma in una nuova procedura telematica l'obbligo di invio del prospetto informativo periodico, mentre se ne prevede la non ripetizione negli anni successivi se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Con la lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831, il Ministero del lavoro, al fine di dare immediata attuazione alla importante semplificazione, pure in attesa della prevista emanazione del Decreto interministeriale che avrebbe poi dovuto fissare gli standard e la periodicità di trasferimento delle informazioni (anche secondo quanto da ultimo sancito dall'art. 6, comma 5, della legge 23 luglio 2009, n. 99, con riferimento al “modello unico di prospetto” di cui all'art. 9, comma 6, ultimo periodo, della legge n. 68/1999), in previsione della scadenza per la presentazione del prospetto informativo del 31 gennaio 2009, ha fornito i primi indirizzi operativi per una uniforme applicazione della norma, anche per i profili sanzionatori che il mancato adempimento comporta.

Così è stato precisato che il prospetto informativo deve essere comunicato esclusivamente per

via telematica, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi, sancendo che, poiché la trasmissione del prospetto avviene per via telematica, il termine del 31 gennaio, anche se cadente di sabato o di giorno festivo, deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo (risposta ad interpello, Ministero del lavoro e della previdenza sociale 22 dicembre 2005, n. 3146).

I datori di lavoro possono provvedere all'invio direttamente ovvero per il tramite di uno dei soggetti abilitati, la cui identificazione è stata già operata nella nota circolare n. 8371 del 21 dicembre 2007 in materia di comunicazione obbligatorie, previo apposito accreditamento.

La legge dispone che i datori di lavoro soggetti alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 68/1999 sono tenuti ad inviare in via telematica un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili aventi diritto al collocamento obbligatorio. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

Come previsto dall'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la P.A. e l'innovazione, ha adottato il D.I. 2 novembre 2010 (che ha abrogato e sostituito il previgente D.M. 22 novembre 1999) concernente i criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999.

L'attuale formulazione dell'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, stabilisce che obbligati all'invio telematico del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro che a livello nazionale occupano almeno 15 dipendenti, per i quali sono

(28) Su questi aspetti cfr. M. Manicasteri, *Assunzione di categorie protette non disabili e computabilità*, in *Dir. prat. lav.*, 2004, 23. In argomento anche una risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 658 del 24 maggio 2005, sulla quale sia consentito fare rinvio a: P. Rausei, *Collocamento obbligatorio*.

Categorie protette e criteri di computo (nota a interpello 24 maggio 2005, n. 658”, in *Dir. prat. lav.*, 34, 1882.

(29) Cfr. M. Miscione, P. Rausei, *Interpelli lavoro*, Ipsoa, Milano, 2007, 148-150.

interventivi entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, i datori di lavoro che, rispetto all'ultimo prospetto annuale inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono tenuti all'invio del prospetto informativo.

L'obbligo di invio del prospetto telematico è assolto mediante il modulo “Unipi - Prospetto Informativo” adottato ai sensi dell'art. 3 del D.I. 2 novembre 2010 che deve essere trasmesso esclusivamente per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti; i prospetti devono essere trasmessi ai servizi telematici della regione in cui è ubicata la sede dell'azienda, se sono stati istituiti, o altrimenti al servizio messo a disposizione dal Ministero del lavoro ex art. 4 del D.I. 2 novembre 2010; l'obbligo ha cadenza annuale e non si applica in caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999. In tal caso, infatti, scatta, entro 60 giorni dal verificarsi della scoperta, solamente l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, e non già quella di invio del prospetto.

Il Ministero del lavoro con circolare n. 2 del 22 gennaio 2010 ha precisato che l'insorgenza dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste dall'art. 3, primo comma, della legge n. 68/1999, oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere.

Inoltre, per una corretta applicazione della normativa in esame è necessario chiarire il significato da attribuire all'espressione usata dal Legislatore relativa ai “cambiamenti nella situazione occupazionale” (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello *status* di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello *status* di disabile), pertanto, l'obbligo di invio del

prospetto non scatta laddove le eventuali modifiche nell'organico non incidano sul computo delle quote di riserva. L'art. 5, comma 2, del D.I. 2 novembre 2010 precisa espressamente in proposito: “i datori di lavoro che, rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono tenuti ad inviare il prospetto informativo”.

Il Ministero del lavoro con la nota n. 7966 del 14 dicembre 2010 ha ridefinito le modalità operative per la trasmissione del modulo Unipi, precisando che soggetti obbligati all'invio sono soltanto i datori di lavoro che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre 2010 cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere comunque sul computo della quota di riserva.

Inoltre il Prospetto Informativo è unico a livello nazionale e deve essere inviato esclusivamente in modalità telematica compilato integralmente in tutte le sue parti, pertanto: i datori di lavoro che hanno sede legale e unità produttive ubicate in una sola Regione, inviano il prospetto presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione medesima, mentre quelli che hanno sede legale e unità produttive in due o più Regioni, inviano il prospetto presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Il termine per l'invio del modulo *Unipi* relativo all'anno 2010 è stato posticipato dal 31 gennaio al 15 febbraio 2011 (“in ragione dei numerosi quesiti pervenuti”, come motivato nella nota del Ministero del lavoro n. 899 del 31 gennaio 2011)(30). Con nota n. 6725 del 30 dicembre 2015 il Ministero del lavoro ha posticipato il termine di presentazione del prospetto informativo disabili al 29 febbraio 2016 in ragione delle modifiche normative dettate dal D.Lgs. n. 151/2015, in seguito, però, lo stesso termine è stato prorogato al 15 maggio 2016 dalla successiva nota direttoriale n. 970 del 17 febbraio 2016, la quale ha altresì specificato che i prospetti informativi possono essere inviati a partire dal 15 aprile

(30) Gli *standard* per l'invio del modello su file xml sono definiti negli Allegati tecnici al D.I. 2 novembre 2010, mentre le regole d'uso del sistema e di compilazione del modulo *Unipi*

sono indicate in forma analitica nel documento *Prospetto Informativo L. 68/1999. Modelli e regole*.

Jobs Act

2016, come confermato dalla nota prot. n. 1349 del 4 marzo 2016.

Con D.D. 14 dicembre 2011 è stato adottato formalmente il modulo Unipi con i nuovi standard tecnici per l'invio del modello, in vigore dal 2 gennaio 2012, e le relative regole d'uso del sistema e di compilazione del modulo Unipi indicate in forma analitica nel documento "Unipi. Modelli e regole. Gennaio 2012" (31). Con il più recente D.D. 17 febbraio 2016 è stato approvato il nuovo "Unipi. Modelli e regole - Febbraio 2016", in vigore dal 15 aprile 2016.

Con riguardo alle condotte sanzionabili il Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 26 del 20 marzo 2009 ha chiarito che l'art. 15, comma 1, della legge n. 68/1999 individua, quale condotta illecita, il mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifici contenuti. Tuttavia risulta sanzionato solamente il ritardato invio del prospetto informativo e, alla luce della lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831, anche l'omesso invio con la modalità telematica.

I chiarimenti ministeriali, peraltro, segnalano che è evidente come l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non possa ritenersi soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, pur annotando che ciò non può escludere che un invio incompleto possa essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, che punisce la generalità dei comportamenti, diversi dal ritardato invio del prospetto, che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, in quanto il prospetto sia da considerarsi quale "richiesta di avviamento" e risulti una scoperta in capo al datore di lavoro a fronte di un prospetto lacunoso e carente degli elementi essenziali, tale da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile.

Andando ora, finalmente, a considerare la sanzione, per come risulta scritta, essa si palesa di tipo "proporzionale progressivo", nel senso che

il suo ammontare aumenta con la prosecuzione del comportamento omissivo da parte del datore di lavoro soggetto all'obbligo, in proporzione al numero dei giorni di ritardo, tuttavia, proprio la qualificazione di tale ritardo con l'aggiunta dell'aggettivo "ulteriore" ha indotto gli interpreti ad interrogarsi sul significato da dare al testo legislativo.

Così autorevole dottrina (32) ha sottolineato che la norma va interpretata nel senso di una obbligatoria operazione di calcolo che computa i giorni di calendario con riferimento al termine previsto per l'invio del prospetto informativo.

Altri, invece, facendo memoria dell'uso dell'istituto della "diffida a regolarizzare", che la vecchia legge n. 482/1968 prevedeva come condizione di procedibilità prima della contestazione dell'allora ipotesi di reato (33), hanno sostenuto che l'attributo "ulteriore" indicasse il ritardo maturato dopo l'assegnazione del termine per la regolarizzazione.

Delle due tesi contrapposte soltanto la prima sembra poter avere una obiettiva e concreta giustificabilità, quanto meno con riguardo al diritto positivo, giacché la diffida oggi normata dall'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183, non rende plausibile il riferimento anzidetto agli "ulteriori" giorni di ritardo. Piuttosto già al momento della diffida rivolta al datore di lavoro inadempiente il calcolo della sanzione "ridottissima" va svolto computando tutti i giorni di ritardo complessivamente maturati.

D'altro canto, lo stesso Ministero del lavoro, prendendo posizione in maniera netta, con circolare 16 febbraio 2001, n. 23 (34) ha dettato opportuni chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della qualificazione "ulteriore" che il testo normativo assegna al ritardo giornaliero.

Secondo le indicazioni ministeriali, dunque, la maggiorazione di euro 30,76 (fino al 2 gennaio 2011 di euro 28,02) va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è scaturita l'inadempienza, rispetto al previsto invio (oggi telematico) del prospetto informativo.

(31) Sul punto rileva la nota del Ministero del lavoro n. 5909 del 14 dicembre 2011 che ha prorogato al 15 febbraio 2012 il termine per la presentazione del prospetto informativo per l'anno 2011.

(32) Così A. Maresca, Rapporto di lavoro dei disabili e as-

setto dell'impresa, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 696.

(33) Si veda sul punto F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro* cit., 464.

(34) Vedila in *Dir. prat. lav.*, 2001, 3, 617.

Ne conseguirebbe, in concreto, secondo quanto precisato dalla richiamata circolare del 2011, che l'importo minimo della sanzione pecuniaria amministrativa da irrogare non potrebbe che essere pari a euro 665,87 (fino al 2 gennaio 2011 a euro 606,45), dovendosi computare già il primo giorno di ritardo ai fini della maggiorazione.

Si segnala, peraltro, sul punto, che in seguito, nella prassi amministrativa dei servizi ispettivi delle Direzioni Provinciali del lavoro, è invalso l'uso di applicare anche a queste sanzioni, stabilite in misura fissa, la riduzione di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981 (35): ne deriva pertanto l'applicabilità di una sanzione ridotta pari a euro 211,70 con maggiorazione di euro 10,25 per ogni giorno di ritardo (in precedenza euro 192,81 oltre a euro 9,34 di maggiorazione giornaliera), all'atto della contestazione dell'illecito in parola (36).

Tornando all'esame strutturale della sanzione, la medesima circolare n. 23/2001 ha avuto occasione di ribadire come la tipologia sanzionatoria in argomento *"si compone di due parti, una determinata in misura fissa, l'altra variabile e proporzionata al protrarsi della condotta omissiva, avendo la violazione dell'obbligo di mancato invio del prospetto natura di illecito permanente"*.

Invero occorre evidenziare, come sopra accennato, che si tratta specificamente di una sanzione pecuniaria proporzionale impropria, caratterizzata da una base pecuniaria fissa e da un coefficiente di moltiplicazione variabile, costituito

espressamente dalla durata del protrarsi dell'inosservanza dell'obbligo previsto (37).

D'altro canto, si deve concordare con quella parte della dottrina che ha precisato come, *"attesa la ciclicità"* prevista per l'obbligo di inviare il prospetto informativo, *"la durata massima del ritardo coinciderà con la scadenza del nuovo termine di trasmissione del prospetto informativo riferito al successivo periodo"* (38). Cosicché la sanzione massima irrogabile deriverà dalla moltiplicazione per i giorni di effettivo ritardo fino al 31 gennaio dell'anno successivo a quello nel quale è stato omesso l'adempimento obbligatorio.

Sul punto ora precisamente la lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831 del Ministero del lavoro (Direzioni generali del mercato del lavoro e della innovazione tecnologica), la quale ha espressamente affermato che la sanzione per ritardato invio del prospetto informativo deve essere *"maggiorata di un importo per ogni giorno di ritardo, fino a un massimo di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso"*.

Più di recente, peraltro, lo stesso Ministero del lavoro (Direzioni generali del mercato del lavoro e della innovazione tecnologica), la nota n. 7966 del 14 dicembre 2010, ha ribadito la sanzionabilità delle condotte di mancato e ritardato invio del prospetto informativo, per poi sancire, inaspettatamente, che *"si pone in evidenza che la sanzione prevista dall'art. 15, comma 1, della legge n. 68/1999 è una sanzione cosiddetta "pro-*

(35) In questo senso depongono, infatti, due distinti ordini di ragioni: uno normativo, determinato dalla riforma introdotta nell'art. 16, comma 1, della legge n. 689/1981 e dall'art. 52 del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213; l'altro di ordine interpretativo, caratterizzato da una importante precisazione della prassi amministrativa contenuta nella circolare n. 86 del 6 dicembre 2000 del Ministero del lavoro. Anzitutto, infatti, non si può tacere l'attuale dizione testuale della norma citata, dopo che il predetto art. 52, D.Lgs. n. 213/1998 vi ha introdotto, al primo comma, la seguente espressione: *"o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione editale, pari al doppio del relativo importo"*, in sostituzione della precedente che suonava: *"o, se più favorevole, al doppio del minimo della sanzione editale"*. In secondo luogo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella propria circolare n. 86/2000, peraltro dettata a chiarimento di un'altra sanzione, quella fissata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 in materia di lavoro a tempo parziale (oggi abrogata, anch'essa in misura fissa con coefficiente moltiplicatore variabile, pari a euro 15 per ciascun lavoratore e per ogni giorno di ritardo), aveva avuto modo di affermare perentoriamente: *"in assenza di previsione contraria, è ammesso il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della legge n. 689/1981"*. Cfr. S. Margiotta, *Ispezioni in materia di lavoro*, Ipsoa, Milano 2005, 191-192; E. Massi *Il lavoro dei disabili do-*

po il Regolamento di esecuzione e il Decreto sugli esoneri parziali cit.

(36) Vi è, tuttavia, forte incertezza, nella prassi amministrativa, circa il seguito sanzionatorio in caso di scritti difensivi ed emissione dell'ordinanza ingiunzione (art. 18, legge n. 689/1981). In effetti, alcuni sostengono che *"ove non avvenga, entro 60 giorni, il pagamento in misura ridotta, la Direzione provinciale del lavoro è tenuta ad ingiungere, nella successiva ordinanza, l'importo totale della sanzione"* (E. Massi, *Collocamento e sanzioni amministrative*, in *Dir. prat. lav.*, 2004, 47, 2989), mentre appare più consona al dettato normativo rimettere al Dirigente della Dpl che emette l'ordinanza la facoltà di confermare l'importo della sanzione a misura ridotta, soprattutto in presenza di scritti difensivi circostanziati, in ragione anche delle previsioni dell'art. 11 della legge n. 689/1981. Sul punto sarebbe opportuno un chiarimento da parte del Ministero del lavoro.

(37) Per la questione definitoria della sanzione si può far richiami, infatti, anche alle nozioni penalistiche di "pena progressiva" o "eventualmente proporzionale" ovvero anche "a proporzionalità progressiva".

(38) Così precisamente A. Maresca, *Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa* cit.

Jobs Act

gressiva", cioè che aumenta con il perpetuarsi del comportamento renitente e che può, pertanto, cumularsi negli anni. In altri termini, nel caso in cui venga omessa la presentazione del prospetto, la sanzione nella sua componente variabile (euro 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo) continua a cumularsi fino al limite della prescrizione o fino all'invio del prospetto omesso".

La mutata interpretazione ministeriale circa l'applicazione pluriennale della sanzione per omesso invio del prospetto informativo, tuttavia, non è stata avallata dalla Direzione Generale per l'Attività ispettiva (competente esclusiva nella materia ispettiva e sanzionatoria) la quale, nella lettera circolare n. 420 del 14 gennaio 2011, si è limitata a ribadire l'entrata in vigore del D.M. 15 dicembre 2010, dal 3 gennaio 2011, nonché ad evidenziare i nuovi importi delle sanzioni. Tale silenzio, non potendo essere inteso quale reticenza, va letto necessariamente nel senso di confermare l'indirizzo già sancito con la precedente lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831, per cui la sanzione per ritardato invio del prospetto informativo va maggiorata per ogni giorno di ritardo, ma fino a un massimo di 365 giorni "per ciascun prospetto annuale omesso" (39).

D'altra parte, la lettera della norma, e la sua stessa *ratio*, non autorizzano alcuna interpretazione restrittiva riguardo ai giorni di ritardo, che non possono essere individuati solo in quelli lavorativi, ma devono essere computati con riguardo ai giorni di calendario; basti pensare, *a contrario*, alla lettera dell'art. 15, comma 4, della legge n. 68/1999 che fa espresso riferimento ad "ogni giorno lavorativo" (40).

Concludendo, con riferimento alla applicabilità della diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, in caso di omessa tempestiva presentazione del prospetto informativo, occorre affermare la sicura diffidabilità dell'inadempiamento sanzionato (41), anche in ragione della indubitabile sanabilità della fattispecie, con applicazione della sanzione "ridottissima" nella misura pari a un quarto della somma individuata come sanzione fissa, in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro, per un ammontare pari a euro 158,78, maggiorata di euro 7,69 per ogni giorno di ritardo (fino al 2 gennaio 2011 era pari a euro 144,61 maggiorata di euro 7,00 per ogni giorno di ritardo).

Omesso invio del prospetto informativo	
Illecito	Sanzione
<p>Art. 9, c. 6, legge n. 68/1999, come modificato dal D.L. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008, e da ultimo dalla legge n. 99/2009 - D.l. 2 novembre 2010</p> <p>Per non avere, le imprese e gli enti pubblici economici soggetti alle disposizioni della legge n. 68/1999, inviato in via telematica agli uffici competenti mediante il modello Unipi entro il 31 gennaio di ciascun anno (15 febbraio solo per il 2011), un prospetto contenente: il numero complessivo dei dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'art. 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'art. 1.</p>	<p>Art. 15, c. 1, legge n. 68/1999 - Art. 1, c. 1, D.M. 15 dicembre 2010</p> <p>Sanzione amministrativa di € 635,11 per il ritardato invio del prospetto, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a € 158,78, maggiorata di € 7,69 per ogni giorno di ritardo</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a € 211,70 oltre a € 10,25 per ogni giorno di ritardo.</p> <p>Codice tributo (per versamento): il versamento non attiene ad un particolare codice tributo, ma avviene secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione (Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).</p>

Mancata assunzione

Un'altra sanzione è prevista per l'ipotesi in cui, trascorsi 60 giorni dal momento nel quale sorge

l'obbligo di assunzione, il datore di lavoro non intenda ottemperare o comunque la quota d'obbligo non risulti coperta per cause a lui imputabili

(39) D'altro canto, stante la natura giuridica dell'atto amministrativo che reca l'informazione deve ritenersi che una nota (quella del 14 dicembre 2010) non può essere derogatoria, anche se successiva, rispetto ad una lettera circolare (quella del 16 dicembre 2008), mentre avrebbe potuto esserlo la lettera circolare del 14 gennaio 2011 che, invece, sul punto specifico ha taciuto.

(40) Cfr. F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro* cit., 462; A. Maresca, *Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa* cit.

(41) In questo senso anche E. Massi, *Collocamento e sanzioni amministrative* cit., 2988-2989. Così ora anche il Ministero del lavoro nella lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831.

li: la sanzione, a far data dal 3 gennaio 2011 (così nella lettera circolare n. 420 del 14 gennaio 2011 del Ministero del lavoro), per effetto del D.M. 15 dicembre 2010, è pari a 62,77 euro (in precedenza 57,17 euro) per ogni giorno lavorativo e per ogni singola "scopertura" (42) (art. 15, comma 4, legge n. 68/1999) (43).

Come chiarito dal Ministero del lavoro, con la citata circolare n. 23/2001, anche alla luce del combinato disposto degli artt. 2, comma 4, e 7 del D.P.R. n. 333/2000 (Regolamento di esecuzione della legge n. 68/1999), l'obbligo di assunzione sorge, alternativamente:

- dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che il datore di lavoro abbia provveduto a presentare la richiesta di assunzione agli uffici competenti *ex art.* 9, comma 1, della legge n. 68/1999;
- dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro (che pure ha ottemperato all'obbligo di richiesta) non abbia proceduto all'assunzione del

lavoratore regolarmente avviato dai Servizi provinciali per l'impiego.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 7, comma 1, della legge n. 68/1999 disciplina in modo nuovo le modalità di assolvimento dell'obbligo di assunzione (44) stabilendo che:

- la chiamata avvenga ordinariamente con modalità nominativa per la generalità dei datori di lavoro privati ed enti pubblici economici, anziché numerica o nominativa in ragione della soglia dimensionale di classificazione;
- l'obbligo di assumere si può assolvere anche attraverso la stipula di convenzioni che contengono un programma volto specificamente al conseguimento degli obiettivi occupazionali (art. 11 della legge n. 68/1999) (45);
- la richiesta nominativa può essere preceduta da una preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco (art. 8 legge n. 68/1999) tenuto dai Centri per l'impiego che aderiscono alla specifica occasione di lavoro effettuata dagli Uf-

(42) La sanzione qui esaminata, alla luce delle precisazioni contenute nel regolamento di esecuzione (art. 8, D.P.R. n. 333/2000), potrebbe riguardare anche la mancata assunzione di orfani, coniugi superstiti e profughi, sebbene soltanto in via transitoria: tuttavia, sotto un profilo schiettamente giuridico, vanno condivise le perplessità manifestate da chi parla di una vera e propria "forzatura", visto il silenzio della legge n. 68/1999 in merito e la manifesta inammissibilità di una interpretazione estensiva o analogica delle ipotesi di violazioni amministrative, sancita dalla previsione dell'art. 1, c. 2 legge 689/1981. Si vedano sul punto E. Massi, A. Millo, *Il collocamento obbligatorio dei disabili cit.*, XIV.

(43) A proposito dell'importo considerevole di tale sanzione, sottolineando la derivazione quale post-fatto dell'illecito in esame da quello relativo alla omessa o tardiva presentazione del prospetto informativo, C. Piemontese, *Commento art. 15 L. 68/99 cit.*, 1738, afferma: "La sanzione amministrativa relativa alle ipotesi di mancata assunzione risulta, peraltro, irragionevolmente severa rispetto a quella inerente alla violazione delle disposizioni sull'inoltro del prospetto, essendosi prescelta una sanzione proporzionale rapportata cumulativamente a due coefficienti (il numero dei lavoratori e la durata della situazione illecita) in relazione ad una situazione dotata di un minor disvalore sul piano dell'offesa".

(44) Va segnalato che con l'art. 10 del D.Lgs. n. 151/2015 si modifica l'art. 13 della legge n. 68/1999 in tema di agevolazioni per chi assume lavoratori con disabilità aumentando la misura e limitandone la concessione fino a 36 mesi, nel rispetto dell'art. 33 del Regolamento Ce 651/2014. L'incentivo è pari al: 70% (dal 60% del testo in vigore) della "retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali" (anziché del "costo salariale") per ciascun lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con le minorazioni inserite dalla I alla III categoria delle tabelle del D.P.R. n. 915/1978; 70% per ogni lavoratore disabile con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% assunto a tempo indeterminato per un periodo di 60 mesi ovvero se assunto a tempo determinato con contratto di durata non inferiore a 12 mesi per l'intera durata del contratto; 35% (dal 25% del te-

sto in vigore) per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o con le minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915/1978. Il contributo viene riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e corrisposto al datore di lavoro (solo a seguito di effettiva stipula del contratto) attraverso il conguaglio nelle denunce contributive mensili, mentre la domanda per fruirla deve essere trasmessa, in via telematica, all'Inps, che entro 5 giorni comunica (sempre in via telematica) la effettiva disponibilità di risorse per accedervi, entro il termine perentorio di 7 giorni (a pena di decadenza dalla riserva delle somme a suo favore) il datore di lavoro deve stipulare il contratto di lavoro che dà diritto al contributo, nonché (entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni lavorativi) il richiedente deve comunicare all'Inps (telematicamente) l'avvenuta stipula del contratto che consente l'accesso all'incentivo. Qualora le risorse fossero insufficienti l'Inps (cui spetta il monitoraggio delle minori entrate con riferimento alla durata del contributo) non prende in considerazione ulteriori domande e ne dà immediata comunicazione anche attraverso internet. Inoltre, si prevede il possibile finanziamento (nei limiti del 5% delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro delle persone disabili) per sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro. Ad un Decreto interministeriale (Ministero del lavoro di concerto con Mef), aggiornato annualmente, spetta definire l'ammontare delle risorse del Fondo che dal 2016 sono trasferite all'Inps e rese disponibili per la corresponsione al datore di lavoro dell'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dello stesso art. 13 della legge n. 68/1999, che si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

(45) L'art. 9 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica l'art. 12-bis della legge n. 68/1999 il quale disciplina le convenzioni di inserimento lavorativo che gli Uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati obbligati ad assumere, con le cooperative sociali e loro consorzi, le imprese sociali e i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione per ragioni di coordinamento con gli interventi apportati dal Decreto delegato all'art. 7 della stessa legge n. 68/1999.

Jobs Act

fici competenti in base alle qualifiche e con le modalità concordate con il datore di lavoro (46); - il datore di lavoro, entro 60 giorni da quando sorge l'obbligo di assunzione, può procedere all'assunzione diretta di lavoratori in condizioni di difficoltà (art. 13, commi 1 e 1-bis, legge n. 68/1999) riconoscendo al datore di lavoro, in tal caso, la fruizione degli incentivi previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015 aggiunge anche un comma 1-bis all'art. 7 della legge n. 68/1999 prevedendo che qualora l'assunzione non avvenga nelle modalità indicate, gli Uffici competenti devono avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta ovvero per altra qualifica concordata con il datore di lavoro in base alle qualifiche disponibili; in tal caso gli Uffici competenti possono procedere anche con una preventiva chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Con il nuovo comma 1-ter dell'art. 7 della legge n. 68/1999 (introdotto ancora dall'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015) si prevede che il Ministero del lavoro deve effettuare uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni della chiamata nominativa in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Va poi precisato che la disposizione sanzionatoria in argomento si rivolge all'intera platea dei datori di lavoro pubblici e privati (imprenditori e non), senza alcuna limitazione, contrariamente a quanto già evidenziato con riferimento alla violazione relativa alla trasmissione del prospetto informativo, con una discrasia ed una mancanza di coordinamento senz'altro non giustificabili (47).

Peraltro, la norma specifica che deve trattarsi di "cause imputabili al datore di lavoro".

Ciò significa, concretamente, che se il Centro per l'Impiego non ha avviato al lavoro il disabile la sanzione non potrà essere in alcun modo applicata, purché il datore di lavoro abbia provveduto, nei termini di legge, ad inviare il prospetto informativo completo in ogni sua parte.

Il Ministero del lavoro, infatti, con la già citata nota n. 1549 del 9 ottobre 2002 ha ritenuto applicabile la sanzione di cui all'art. 15, comma 4, nei casi in cui il prospetto informativo inviato al competente Servizio per l'Impiego sia lacunoso al punto da impedire, aggravare o comunque rallentare l'azione amministrativa relativa all'inserimento al lavoro dei disabili, trattandosi senza meno di una "causa imputabile".

D'altro canto, in via esemplificativa, può dirsi anche che non sarà sanzionabile il datore di lavoro in tutte le ipotesi in cui manchino disabili disponibili per la qualifica professionale richiesta e vi sia carenza di disabili con qualifica simile, oppure quando risulti obiettivamente insuperabile la difficoltà nel raggiungimento della sede aziendale, ovvero vi sia stata rinuncia espressa al posto di lavoro da parte del disabile formalmente collocato obbligatoriamente e perciò segnalato e "avviato" all'azienda, o ancora vi siano lungaggini procedurali da parte del competente ufficio provinciale nei confronti dell'avviamento, numerico o nominativo che esso sia.

A ben guardare, in effetti, la richiesta nominativa è letta dal Ministero del lavoro (48) come una mera facoltà riconosciuta al datore di lavoro, alla quale lo stesso può decidere di rinunciare aprendo la strada ad un avviamento dei disabili di tipo numerico, secondo quanto afferma l'art. 9, comma 3, della legge n. 68/1999, in base al quale: "la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche mediante l'invio agli uffici

(46) Con l'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2015 si modifica l'art. 8, comma 1, della legge n. 68/1999 individuando espressamente nei Servizi per il collocamento mirato, nel cui ambito territoriale ha la propria residenza il lavoratore interessato, gli "Uffici competenti" che devono tenere l'elenco delle persone con disabilità disoccupate che aspirano ad una occupazione adeguata alle proprie capacità lavorative; d'altro canto si prevede la facoltà per il lavoratore con disabilità di iscriversi nell'elenco di un altro servizio nel territorio nazionale, a condizione che provveda a cancellarsi dall'elenco in cui era iscritto in precedenza. Inoltre si introduce nel corpo dell'art. 8 della legge n. 68/1999 un nuovo comma 1-bis in base al quale si stabilisce che presso i Servizi per il collocamento mirato opera un apposito Comitato tecnico (composto da funzionari dei servizi stessi oltreché da esperti del settore sociale e medico-legale, in particolare in

merito alla disabilità) con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni finalizzati all'inserimento, nonché di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Il Comitato tecnico sostituisce l'analogo organismo costituito presso la Commissione provinciale per le politiche del lavoro previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 469/1997 (abrogato dall'art. 34, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 150/2015 in materia di servizi per il lavoro e politiche attive).

(47) Afferma che "la ragione di tale disomogeneità appare difficilmente decifrabile", F. D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro* cit., 464.

(48) In questo senso precisamente la nota ministeriale n. 225/01.10.013 del 18 marzo 2003, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 21, 1382.

competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro”.

Ne deriva che ove abbia proceduto all’invio del prospetto informativo, il quale, anche in forza della notazione già in calce al modello ministeriale cartaceo “vale come richiesta”, il datore di lavoro potrà dirsi adempiente, avendo osservato le disposizioni obbligatorie che avviano la procedura per il collocamento dei disabili, spostandosi poi sulle strutture burocratiche delle amministrazioni provinciali le responsabilità per l’effettivo avviamento al lavoro; responsabilità che torneranno a depositarsi in capo al datore di lavoro soltanto dopo che il nominativo del collocando obbligatoriamente sia stato individuato e comunicato doverosamente alla parte datoriale.

Non può tacersi, comunque, che nel nuovo sistema del collocamento obbligatorio, molto più articolato rispetto al previgente, la corretta individuazione della imputabilità del datore di lavoro (49), rispetto alle responsabilità dirette per la quota scoperta, non sarà sempre facile, stanti le numerose possibilità offerte dall’attuale normativa (convenzioni, compensazioni territoriali (50), esoneri parziali, ecc.) (51).

Con riferimento più diretto alla sanzione, si segnala che anche in questa seconda ipotesi sanzionatoria il Legislatore ha scelto di avvalersi di una

sanzione amministrativa pecuniaria proporzionale impropria, caratterizzata però da una base pecuniaria fissa di importo notevolmente inferiore, rispetto all’altra ipotesi sopra esaminata, ma anche da un coefficiente moltiplicatore variabile che assume un doppio parametro di riferimento: il numero dei lavoratori disabili interessati e la durata dell’inosservanza del divieto.

Proprio dal “doppio coefficiente” scelto a moltiplicare l’importo dettato in misura fissa scaturisce una sanzione che la dottrina e i primi commentatori non hanno ommesso di definire “assai pesante” (52), per quanto non si possa non condividere la “mano pesante” del Legislatore della riforma, proprio per la delicatezza e le ricadute sociali della commissione di questo illecito amministrativo, sebbene il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura ridotta *ex art. 16* della legge n. 689/1981, nell’importo pari a euro 20,92 per ogni giorno e per ciascun disabile da assumere (era pari a euro 19,06 al giorno per ciascun lavoratore non assunto fino al 2 gennaio 2011).

D’altro canto, appare utile richiamare un ulteriore pronunciamento del Ministero del lavoro, il quale con nota n. 843 del 16 giugno 2003 (53) ha precisato che nel caso in cui convivano entrambe le ipotesi di illecito del mancato invio del pro-

(49) Peraltro, al comportamento omissivo ora esaminato, secondo la lettera della legge n. 68/1999 (art. 9, comma 8), potrebbero aggiungersi anche altre valutazioni di responsabilità di natura e di carattere penalistico, laddove la condotta datoriale posta in essere coincida con un rifiuto espresso e immotivato, quindi illegittimo, di assumere il lavoratore avviato. All’evidenza la difficoltà risiederà nel valutare le fattispecie delittuose che potranno essere integrate dalla condotta in esame, ma parrebbe potersi ritenere che l’Autorità giudiziaria debba concretamente espletare le proprie valutazioni in ordine a reati che ledano i diritti della persona disabile, quindi ipotesi penalmente illecite che “di riflesso” traggono origine dal rifiuto di assumere.

(50) D’altronde va tenuto presente che il meccanismo della compensazione è stato fortemente semplificato ed incrementato dall’art. 9 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, il quale ha sostituito il testo del comma 8 dell’art. 5 della legge n. 68/1999, prevedendo che tutti gli obblighi di assunzione previsti dalla legge n. 68/1999 devono essere rispettati soltanto a livello nazionale, per cui i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo (*ex art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003*) possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d’obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia. Inoltre per effetto del nuovo comma 8-ter dell’art. 5 della legge

n. 68/1999 i datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altri uffici della medesima regione.

(51) Nel senso indicato nel testo anche G. Pera, *Diritto del lavoro cit.*, 395, il quale, evidenziando la “larga rinuncia al modello autoritario tradizionale” da parte del Legislatore riformatore, si spinge ad affermare: “È da ritenere che l’ufficio metterà in moto il meccanismo punitivo sol quando è sicuro che l’imputabilità datoriale è ‘stecchita’ per evitare l’eventualità di uno smacco in sede giudiziaria”.

(52) Così, *ex multis*, G. Pera, *op. loc. ult. cit.*; cfr. anche R. Barchi, *Assunzioni obbligatorie: primi problemi applicativi in Dir. prat. lav.*, n. 23/2000. Si veda anche G. Canavesi, *Collocamento dei disabili e ruolo degli enti*, in *Dir. lav. Marche*, 1999, 175, che evidenzia propriamente come la legge n. 68/1999 abbia appesantito la posizione dei datori di lavoro anche per effetto della consistenza economica e patrimoniale delle sanzioni amministrative previste. Analogamente C. Piemontese, *Commento art. 15 L. 68/99 cit.*, 1738 parla di sanzione “*irragionevolmente severa (...)* in relazione ad una situazione dotata di un minor disvalore sul piano dell’offesa”.

(53) Testualmente la nota ministeriale del 16 giugno 2003 afferma: “*Con riferimento alla prospettata possibilità che si verifichino, in capo al datore di lavoro, entrambi gli estremi della fattispecie del mancato invio del prospetto informativo e della mancata copertura dell’aliquota d’obbligo, si ritiene che queste ultime abbiano una loro autonomia e quindi possano concorrere l’una con l’altra. La prima, infatti, prevede un mero adempimento*

Jobs Act

spetto informativo e della mancata copertura della quota obbligatoria di riserva, il datore di lavoro responsabile è assoggettato a tutte e due le sanzioni previste dall'art. 15, commi 1 e 4, della legge n. 68/1999, ribadendo che la violazione relativa all'omesso o tardivo invio del prospetto colpirà soltanto il datore di lavoro che sia anche privato imprenditore o ente pubblico economico. Peraltro più di recente il Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 26 del 20 marzo 2009 ha chiarito che l'invio di un prospetto incompleto, lacunoso e carente degli elementi essenziali, tale da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile, può essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4.

Concludendo sulle modalità di calcolo della sanzione, occorre chiarire il significato proprio del concetto adottato dal Legislatore per il computo progressivo proporzionale: "giorno lavorativo". Sembrerebbe, a prima vista, una scelta obbligata quella di rifarsi alle disposizioni in materia di distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dettate dal contratto collettivo nazionale o aziendale applicato presso il datore di lavoro. In particolare, rispetto al contratto collettivo nazionale di categoria, in caso di pluralità di opzioni, si dovrà considerare esclusivamente la situazione reale e concreta in cui versa la distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito aziendale considerato (54).

D'altra parte, appare altresì praticabile l'ipotesi avanzata da chi propone di calcolare la sanzione assumendo come base la distribuzione dell'orario su cinque giorni settimanali, escludendo dal computo soltanto le festività infrasettimanali (55); analogamente sembra convincente l'interpretazione che spinge a leggere come "lavorativi" tutti i giorni del calendario, escluse le festività legalmente riconosciute, indipendentemente dall'effettuazione della prestazione lavorativa, al fine di evitare disparità di trattamento fra orari articolati su sei giorni ed orari articolati su cinque (56).

Infine, con riguardo alla diffida obbligatoria (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010), in caso di omessa tempestiva assunzione del collocando obbligatoriamente, occorre affermare la sicura diffidabilità dell'inadempimento (57), data la materiale sanabilità dello stesso, che in questo caso ottiene, peraltro, un risultato sostanzialmente efficace determinando l'assunzione del lavoratore, con vantaggio emergente anche per il datore di lavoro che vedrà applicarsi la sanzione "ridottissima" nella misura pari a euro 15,69 (in precedenza era pari a euro 14,29) al giorno per ciascun lavoratore disabile non occupato, e cioè un quarto della somma individuata come sanzione fissa.

Mancata copertura dell'obbligo di assumere	
Illecito	Sanzione
Art. 15, c. 4, legge n. 68/1999 Per non aver provveduto, i datori di lavoro pubblici e privati soggetti alle disposizioni della legge n. 68/1999, a coprire la quota dell'obbligo di cui all'art. 3, trascorsi 60 gg. dalla data in cui è insorto l'obbligo di assunzione.	Art. 15, c. 4, legge n. 68/1999 - Art. 1, c. 2, D.M. 15 dicembre 2010 Sanzione amministrativa di € 62,77 al giorno per ciascun lavoratore disabile non occupato.

procedimentale, funzionale all'assunzione del disabile, mentre la seconda è legata al mero fatto oggettivo della mancata copertura dell'aliquota imputabile al datore di lavoro. Tra l'altro, fra le varie cause imputabili al datore di lavoro, va annoverata proprio la volontaria omissione dell'invio del prospetto informativo". Cfr. D. Papa, *Avviamento dei disabili al lavoro: regime sanzionatorio* cit.

(54) Sul concetto di giornata lavorativa, sebbene in tema di contributo per gli esoneri parziali, è intervenuto direttamente il Ministero del lavoro con propria nota 23 aprile 2001 n. 638/M96 in *Dir. prat. lav.* n. 21/2001, affermando testualmente: "Le giornate da considerarsi ai fini del contributo debbono essere quelle dal lunedì al sabato (quest'ultimo considerato giornata lavorativa a zero ore), si osserva, tuttavia che la ratio dell'istituto impone di considerare solo le prestazioni lavorative che dovrebbero essere effettuate a norma di contratto; pertanto, se, sulla base del contratto, e dell'attività svolta dal datore

di lavoro (nella quale sarebbero stati occupati i lavoratori disabili), l'orario settimanale è articolato su cinque giornate lavorative, il contributo esonerativo va calcolato su cinque giornate; viceversa se il sabato è lavorativo il contributo è versato anche per tale giornata".

(55) In questa direzione si è mossa la Giunta regionale dell'Emilia-Romagna con delibera n. 1872 del 31 ottobre 2000, in materia di contributo esonerativo ex art. 5 della legge n. 68/1999.

(56) Vedi sulla nozione in argomento ancora le sintetiche riflessioni di E. Massi, *Il lavoro dei disabili dopo il Regolamento di esecuzione e il Decreto sugli esoneri parziali* cit., che invoca, giustamente, una uniformità di interpretazione su tutto il territorio nazionale, mediante opportuni chiarimenti ministeriali.

(57) In questo senso anche E. Massi, A. Millo, *Il collocamento obbligatorio dei disabili* cit., XIV.

Mancata copertura dell'obbligo di assumere	
	<p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a € 15,69 per ogni giorno per ciascun lavoratore non occupato</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a € 20,92 per ogni giorno e per ciascun disabile da assumere</p> <p>Codice tributo (per versamento su Mod. F23): il versamento non attinge ad un particolare codice tributo, ma avviene secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione (Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).</p>

Omesso o inesatto versamento dei contributi esonerativi

L'ultima fattispecie sanzionatoria, per quanto concerne la generalità dei datori di lavoro, consiste nell'omesso o nell'inesatto versamento del contributo esonerativo stabilito per ciascuna unità non assunta e per ogni giorno lavorativo dall'art. 5, commi 3-7, della legge n. 68/1999 (58).

Se, infatti, il datore di lavoro parzialmente esonerato dagli obblighi assuntivi omette in tutto o in parte di versare il contributo previsto, il Servizio per l'Impiego competente lo diffida assegnandogli un termine per l'adempimento e la regolarizzazione della propria posizione debitoria.

In base all'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999, i datori di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera quota di disabili possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, alla condizione di versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, secondo le modalità stabilite dalle Regioni (anche con delibera di Giunta o con determina del Dirigente del settore competente), un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta (30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato, come sancito dal D.M. 21 dicembre 2007) (59). Secondo il D.M. 7 luglio 2000, n. 357 la domanda di esonero parziale deve essere presentata dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici. Competente a ricevere la domanda è il servizio per l'impiego del territorio in cui ha sede l'impresa. Qualora la domanda di esonero parziale interessi più unità produttive, dislocate in province diverse, la domanda è presen-

tata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, che provvede all'invio della domanda ai servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità produttiva. La domanda deve essere adeguatamente motivata e diretta ad ottenere l'esonero per un periodo determinato. La misura massima dell'esonero è normalmente del 60% della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale, e può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nei settori della sicurezza e della vigilanza e del trasporto privato. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione i datori di lavoro versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili della Regione in cui è situata l'unità operativa per la quale si chiede l'esonero, il contributo previsto dalla legge. Mentre l'obbligo di pagamento del contributo decorre dal momento di presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, criteri e modalità per il pagamento del contributo, come previsto dalla legge, sono stabiliti dalle regioni, che determinano anche la periodicità con la quale il datore di lavoro richiedente trasmette ai servizi copia della ricevuta dei versamenti a tal fine effettuati.

L'istituto dell'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3-bis, della legge n. 68/1999 interessa i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, come confermato dall'art. 1 del Decreto Interministeriale (Ministro del lavoro di concerto col Mef) 10 marzo 2016, in attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2015, in vigore dal 2 maggio 2016 (60), per gli addetti impegnati in lavorazio-

(58) Cfr. E. Massi *Il lavoro dei disabili dopo il Regolamento di esecuzione e il Decreto sugli esoneri parziali* cit.

(59) Il Ministero del lavoro ha precisato, con nota n. 7638 dell'8 aprile 2008, che il contributo esonerativo nella nuova misura è applicabile ai datori di lavoro che hanno presentato la domanda di esonero a far data dal 19 febbraio 2008.

(60) Il Decreto Interministeriale 10 marzo 2016 è stato registrato dalla Corte dei Conti il 15 aprile 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro, sezione "Pubblicità legale", il 2 maggio 2016, con numero di repertorio 257/2016, su richiesta della Direzione generale per l'inclusione e le politiche sociali.

Jobs Act

ni a rischio elevato, alla condizione di versare un contributo esonerativo di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato. La misura massima dell'esonero è del 60% della quota di riserva, "*limite massimo esonerabile*" a norma dell'art. 2, comma 1, lettera h), del D.I. 10 marzo 2016, in base all'art. 3, comma 2, del D.M. n. 357/2000. D'altro canto, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 3, comma 4, del D.I. 10 marzo 2016, la quota di esonero non può essere superiore non solo al limite massimo esonerabile, ma neppure alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta né alla differenza tra la quota di riserva e il numero dei lavoratori con disabilità occupati.

L'art. 5, comma 5, della legge n. 68/1999 dispone che in caso di omissione totale o parziale del versamento del contributo esonerativo, la somma dovuta è maggiorata, a titolo di sanzione, dal 5% al 24% su base annua.

Sul piano regolatorio, l'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2015 (61) modifica l'art. 5, comma 3-*bis*, della legge n. 68/1999 in materia di sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali agli obblighi previsti dalla normativa per riconoscere l'esonero dall'obbligo di assunzione alle aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille, mediante autocertificazione e con obbligo di versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili il contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (correggendo in tal modo un errore formale recato dal testo vigente e recependo le indicazioni già formulate dalla prassi ministeriale con nota del 12 dicembre 2013).

Per l'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 5, del D.M. 7 luglio 2000, n. 357, in caso di mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo, il servizio per l'impiego provvede, assegnando un congruo termine, a

diffidare il datore di lavoro inadempiente. Decorso inutilmente tale termine il servizio stesso trasmette le relative comunicazioni alla Direzione territoriale del lavoro - ovvero l'Ispettorato territoriale del lavoro (in attuazione del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149) - in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero parziale, cui spetta procedere circa l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie amministrative previste dall'art. 5, comma 5, della legge n. 68/1999, disponendo appunto il pagamento del contributo maggiorato a titolo di sanzione amministrativa, provvedendo al calcolo delle maggiorazioni (nell'*excursus* dal 5% al 24% su base annua dell'importo originariamente fissato e dovuto), tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procedere, previa notificazione di illecito amministrativo ai sensi dell'art. 14 della legge n. 689/1981 (il D.M. n. 357/2000 parla erroneamente di "*verbale contravvenzionale*").

Il Decreto interministeriale 10 marzo 2016 ha invece definito le modalità di versamento dei contributi esonerativi per l'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3-*bis*, legge n. 68/1999, come illustrato dalla nota del Ministero del lavoro n. 2452 del 15 aprile 2016, prevedendo:

- un obbligo di autocertificazione (su apposito modello, art. 3, D.I. 10 marzo 2016) per poter fruire dell'esonero, da presentarsi in via telematica entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione, ovvero, in fase di prima applicazione, entro 60 giorni dall'entrata in vigore dello stesso Decreto interministeriale, vale a dire entro il 1° luglio 2016;

- l'obbligo di effettuare il versamento mediante bonifico bancario (su Iban del Ministero del lavoro), con quattro pagamenti trimestrali, di ammontare pari a 2.022,34 euro per ciascun trimestre (vale a dire il contributo esonerativo giornaliero di 30,64 euro per 22 giorni lavorativi al mese, stimati convenzionalmente su 5 giorni lavorativi a settimana), con primo versamento nei 5 giorni che precedono l'autocertificazione telematica

(61) L'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2015 prevede anche che la compensazione territoriale automatica viene estesa ai datori di lavoro pubblici, senza preventiva autorizzazione, con trasmissione telematica a ciascuno degli Uffici competenti, del prospetto informativo per i datori di lavoro pubblici, assumendo in una unità produttiva un numero di lavoratori con diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della stessa Regione (art. 5,

comma 8-*ter*, legge n. 68/1999). In precedenza, la legge n. 92/2012 aveva inserito nell'art. 5 della legge n. 68/1999 un nuovo comma 8-*quinquies*, che prevede l'adozione di un apposito Decreto da parte del Ministro del lavoro per ridefinire i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e stabilire norme volte al potenziamento delle attività di controllo, allo scopo dichiarato di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di assunzione e di garantire il rispetto delle quote di riserva.

tica e i successivi versamenti entro il giorno 10 del mese successivo al termine del trimestre già coperto dal pagamento precedente (art. 4, D.I. 10 marzo 2016).

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 5, del D.I. 10 marzo 2016, in caso di mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo, il servizio per l'impiego (quale servizio per il collocamento mirato) provvede, assegnando un termine di 30 giorni, a diffidare il datore di lavoro inadempiente.

Decorso inutilmente tale termine il servizio stesso trasmette le relative comunicazioni alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (che sostituisce la Direzione territoriale del lavoro, in attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) - in cui sono ubicate le unità produttive per le quali si è autocertificato l'esonero, cui spetta procedere circa l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie ammi-

nistrative previste dall'art. 5, comma 5, della legge n. 68/1999, disponendo appunto il pagamento del contributo maggiorato a titolo di sanzione amministrativa, provvedendo al calcolo delle maggiorazioni (nell'*excursus* dal 5% al 24% su base annua dell'importo originariamente fissato e dovuto), tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procedere, previa notificazione di illecito amministrativo ai sensi dell'art. 14 della legge n. 689/1981 (anche l'art. 4, comma 5, ultimo periodo, del D.I. 10 marzo 2016 seguita a parlare erroneamente di "*verbale contravvenzionale*").

Se il datore di lavoro non ottempera, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative, all'ordine di pagamento delle sanzioni stesse e al versamento del contributo esonerativo, il servizio provinciale per l'impiego dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale (art. 2, comma 6, del D.M. n. 357/2000).

Mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo	
Illecito	Sanzione
<p>Art. 5, c. 3-7, legge n. 68/1999 - Art. 2, c. 2-5, D.M. 7 luglio 2000, n. 357 - Artt. 3-5, D.I. 10 marzo 2016</p> <p>Per aver omesso in tutto o in parte il versamento dei previsti contributi esonerativi per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.</p>	<p>Art. 5, c. 5, legge n. 68/1999</p> <p>Sanzione pecuniaria amministrativa dal 5% al 24% su base annua dei contributi esonerativi omessi.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): non è applicabile.</p> <p>Codice tributo (per versamento): il versamento non attiene ad un particolare codice tributo, ma avviene secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione (Fondo regionale per l'occupazione dei disabili) per l'esonero di cui al comma 3 e all'Iban del Ministero del lavoro con bonifico bancario per l'esonero di cui al comma 3-bis.</p>