

Sanzioni in materia di collocamento obbligatorio: i chiarimenti del Ministero

Danilo Papa *Responsabile area giuridica e coordinamento attività di interpello D.G. Attività ispettiva Min. lav.*

Fra i numerosi interPELLI pubblicati il 20 marzo 2009, particolare rilievo assume il n. 26 che chiarisce alcuni aspetti importanti del regime sanzionatorio previsto dalla legge n. 68/1999

È il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che solleva, in particolare, due questioni: - quale sia la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge n. 68/1999, nell'ipotesi in cui l'impresa abbia più sedi dislocate sul territorio nazionale;

- se la mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto informativo possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, legge n. 68/1999 che trova applicazione nelle ipotesi di scoperta della quota d'obbligo «per cause imputabili al datore di lavoro».

Le novità nell'invio dei prospetti informativi

Va anzitutto ricordato - così come d'altronde ricorda lo stesso Ministero - che la disciplina in materia di collocamento obbligatorio ha subito recentemente alcune modifiche. Il «nuovo» art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 40, comma 4, del DI n. 112/2008 (conv. da legge n. 133/2008), prevede infatti che:

Art. 9, comma 6, legge n. 68/1999 (così come modificato dall'art. 40, comma 4, DI n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008)

«I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge, sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva (...), nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. 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. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge n. 241/1990, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico».

Si è dunque tenuti all'invio «in via telematica» del prospetto informativo solo quando «avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva», il che rappresenta uno dei più importanti elementi di semplificazione introdotti dal DI n. 112/2008. Sulla nuova previsione il Ministero ha peraltro fornito alcune istruzioni operative con due diverse note, la prima del 16 dicembre 2008 (in *Guida al Lavoro* n. 1/2009, pag. 18) e una seconda del 21 gennaio scorso (in *Guida al Lavoro* n. 5/2009, pag. 11).

La prima nota ricorda anzitutto che, nonostante l'informatizzazione delle comunicazioni, i contenuti del prospetto informativo restano inalterati.

I contenuti del prospetto informativo

Come previsto sia dal Legislatore che, più specificamente, dall'art. 3 del Dm 22 novembre 1999 il prospetto deve infatti contenere:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendista-

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

to, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;

d) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della citata legge n. 68/1999;

e) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;

f) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;

g) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

La nota del 16 dicembre ricorda inoltre le specificità di alcuni settori in cui parte del personale in forza non è computato ai fini degli obblighi occupazionali e, in particolare:

settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante e navigante;

settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;

settore autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante;

settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto.

Quanto alle modalità di invio del prospetto informativo è importante ricordare che il Ministero del lavoro non ammette altri mezzi di trasmissione se non «in via telematica» precisando altresì che «il termine del 31 gennaio pur se cadente di sabato deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo». Per l'invio telematico del prospetto informativo, i soggetti obbligati ed abilitati⁽¹⁾ devono avvalersi esclusivamente dei servizi informatici messi a disposizio-

ne dalle Regioni e Province autonome ove operano i Servizi competenti destinatari del prospetto informativo⁽²⁾. I datori di lavoro pubblici e privati le cui sedi sono ubicate nelle Regioni presso le quali i servizi informatici non sono ancora attivi devono invece inviare il prospetto informativo al servizio temporaneamente messo a disposizione dal Ministero all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co.

È ulteriormente chiarito che i datori di lavoro con unità produttive⁽³⁾ in più Province della stessa Regione o di Regioni diverse, dovranno avvalersi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità:

a) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità produttive in più Province della medesima Regione devono inviare i prospetti informativi aziendali alla Regione di appartenenza, secondo le modalità in uso;

b) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità produttive in Province di Regioni diverse devono inviare i prospetti informativi aziendali al Ministero del lavoro all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co. Tali prospetti sono messi a disposizione delle Regioni competenti «per le successive attività gestionali derivanti dalla legge n. 68/1999».

Ancora sulle modalità di trasmissione, la nota del 16 dicembre spiega che l'invio telematico può essere effettuato compilando i moduli on line mediante l'applicativo messo a disposizione dalle Regioni e Province autonome o dal Ministero del lavoro. È lo stesso Ministero a trasmettere successivamente i prospetti informativi inviati dai datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità locali in Province ubicate in Regioni diverse a tutte le Regioni competenti, attraverso un file .xml.

I servizi informatici messi a disposizione dai Servizi competenti delle Regioni e delle Province autonome o del Ministero del lavoro rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione, indicante la data e l'ora di ricezione.

Un ultimo aspetto che occorre sottolineare è l'indicazione secondo cui, in sede di prima applicazione, la trasmissione del prospetto informativo deve essere effettuata a prescindere se siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazio-

(1) L'individuazione dei «soggetti abilitati» all'invio del prospetto, oltre che nella stessa nota del 16 dicembre 2008, è contenuta nella nota prot. n. 8371 del 21 dicembre 2007 in materia di comunicazioni obbligatorie.

(2) Nella tabella allegata (Allegato B) alla nota del 16 dicembre 2008 sono riportati, per ciascuna Regione e Provincia autonoma, gli indirizzi dei servizi informatici attivi.

(3) Il concetto di «unità produttiva» è chiarito nell'ambito della stessa nota. Al riguardo si cita l'art. 35, comma 1, della legge n. 300/1970 «che sebbene non dia una definizione della stessa, contiene un elenco (sede, stabilimento, filiale) sufficiente a chiarire la portata del concetto, da intendersi come qualsivoglia articolazione dell'impresa dotata di autonomia in senso tecnico-economico. Tale definizione è utile sia per individuare gli obblighi dei datori di lavoro privati che di quelli pubblici, in quanto soprattutto per questi ultimi il concetto di sede non è legato all'ubicazione su diversi Comuni bensì all'indipendenza tecnica ed amministrativa. Ciò equivale a dire che, nel caso di pubbliche amministrazioni, l'obbligo scatta nella sede ove sono concentrate le funzioni di gestione del personale».

le tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. La nota del 21 gennaio del Ministero ha consentito alle imprese che, in base alla nuova formulazione dell'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, non sarebbero tenute all'invio del prospetto, di effettuare tale adempimento entro la fine del mese di febbraio. Spiega infatti l'Amministrazione che *«dato lo sforzo che si richiede ai datori di lavoro pubblici e privati (e soggetti abilitati), si ritiene congruo dare (...) un periodo maggiore (rispetto al 31 gennaio 2009) per la presentazione di tali prospetti, che non può comunque superare il 28 febbraio 2009, in maniera tale da dare alle amministrazioni il tempo necessario a far circolare le informazioni ed inserirle nei sistemi gestionali locali per le attività necessarie all'avviamento al lavoro dei soggetti disabili»*.

Al riguardo sembra tuttavia possibile sostenere che un mancato o tardivo invio del prospetto, da parte dei datori di lavoro in questione, non possa essere sanzionato, stante l'espressa previsione normativa che le esonera dall'obbligo. D'altronde è questa la posizione espressa dal Ministero in una risposta a quesito del 3 marzo u.s.⁽⁴⁾ nella quale si spiega anzitutto che l'invio del prospetto entro il 28 febbraio da parte delle imprese che non vi sarebbero tenute - in base alla nuova formulazione di cui all'art. 9, comma 6, legge n. 68/1999 - *«risponde alla esigenza della creazione del nuovo sistema telematico, anche nell'ottica del percorso di semplificazione adottato con il Dl n. 112/2008 e nella prospettiva di realizzare una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro ai sensi dell'art. 17, Dlgs n. 276/2003»*. La parte della nota più interessante è però quella secondo cui *«pur rispondendo alle predette esigenze statistiche, la violazione delle indicazioni contenute nelle citate note [nota 16 dicembre 2008 e 21 gennaio 2009] non sembra consentire l'adozione di provvedimenti sanzionatori poiché la norma di legge, cui occorre sempre riferirsi nel rispetto del principio di legalità di cui all'art. 1 legge n. 689/1981, non risulta comunque violata»*.

I chiarimenti del Ministero

Dpl competente ad irrogare le sanzioni - Venendo ora ai chiarimenti forniti dal Ministero con la risposta ad interpello n. 26/2009, il primo

quesito - come detto - attiene all'individuazione della Dpl competente ad irrogare eventuali sanzioni. Al riguardo occorre anzitutto ricordare che nell'ambito della legge n. 68/1999 non si rinviene - così come era previsto dall'art. 28 legge n. 482/1968 - una previsione che affida al Ministero la vigilanza sull'applicazione di tale disciplina. A colmare tale lacuna interviene però l'art. 8, comma 1, Dpr n. 333/2000 secondo il quale *«l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate alla Dpl competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento»*. La Dpl ha dunque una competenza istituzionale in ordine alla verifica dell'applicazione della legge n. 68/1999, che esercita sia mediante controlli di iniziativa, sia su segnalazione del Servizio preposto al collocamento il quale, ai sensi dell'art. 8, comma 2, Dpr citato, *«attiva»*⁽⁵⁾ la procedura ex legge 689/1981. La risposta ad interpello ricorda anzitutto la nuova modalità telematica di invio dei prospetti informativi, così come spiegata dalla nota del 16 dicembre 2008. Tale modalità, tuttavia, non incide sull'obbligo di invio, da parte dei datori di lavoro, *«delle informazioni relative alle singole Province ove sono localizzate le unità produttive in cui è strutturata l'azienda (...) nonché di un prospetto riepilogativo»*. Sulla base delle informazioni desumibili dai prospetti inviati - spiega il Ministero - sarà possibile individuare presso quale Dpl si incardina la potestà sanzionatoria, *«legata all'Ufficio territorialmente competente in base alla Provincia in cui risulti la presenza di scoperture in capo all'azienda»*. Ecco allora che le Regioni potranno provvedere, anche tramite i Servizi provinciali di appartenenza, a comunicare alle competenti Dpl eventuali violazioni della normativa ai fini della adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Prospetti lacunosi e regime sanzionatorio - Il secondo quesito - sulle possibili conseguenze sanzionatorie in caso di mancata indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili - ha radici piuttosto lontane. Va infatti ricordato che il Ministero si era espresso (v. nota 3 ottobre 2002, prot. 1549, di seguito riportata) in modo del tutto conforme a quanto si chiarisce con la risposta ad interpello. La problematica nasce, oggi come ieri, dal fatto che l'art. 15, comma 1, legge n. 68/1999 individua, quale condotta illecita-

(4) Si tratta della nota prot. 25/I/0002982 del 3 marzo 2009, in risposta ad un quesito inoltrato dalla Direzione regionale del lavoro di Genova.

(5) In realtà l'attivazione del procedimento di irrogazione della violazione amministrativa si ha, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 689/1981, con l'accertamento dell'infrazione ad opera dell'organo di vigilanza. Il termine «attivazione», pertanto, è da intendersi in senso tecnico, in quanto la trasmissione degli atti da parte dei Servizi provinciali costituisce un elemento per orientare l'attività di vigilanza.

ta, il mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifici contenuti, tra i quali «*i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili*», sanzionando tuttavia solo il ritardato invio del prospetto informativo.

Il regime sanzionatorio dell'art. 15 legge 68/1999

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di euro 578,43 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle Dpl e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'art. 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a euro 57,17 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni 5 anni con decreto del Ministro del lavoro.

Spiega al riguardo il Ministero che «*se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale 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, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale "richiesta di avviamento" in quanto risulti una scoperta in capo al datore di lavoro*».

In sostanza l'invio di un prospetto informativo privo delle informazioni necessarie per procedere

ad un inserimento mirato del disabile, così come vuole la legge n. 68/1999, può determinare l'irrogazione della sanzione prevista dall'art. 15, comma 4, della stessa legge. Tale soluzione vuole certamente evitare comportamenti datoriali volti ad ostacolare l'inserimento dei disabili, sebbene il Ministero non manca di cautela laddove afferma che, se da un lato l'indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato, dall'altro «*occorre tuttavia evidenziare la necessità, prima di ogni segnalazione alle Dpl ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori, che i Servizi competenti ed i datori di lavoro operino in un'ottica di massima collaborazione affinché possano essere oggetto di sanzione esclusivamente quei comportamenti evidentemente posti in essere al fine di ostacolare o rallentare le procedure di avviamento*».

Con riferimento all'art. 15, comma 4, si coglie infine l'occasione per ricordare vecchi problemi interpretativi, già evidenziati all'indomani della pubblicazione della legge n. 68/1999⁽⁶⁾. Va infatti rilevato, da un lato, che la fattispecie sanzionatoria fa riferimento al «*datore di lavoro*», trovando quindi ampia applicazione, mentre così non è per il comma 1 dello stesso articolo che sanziona il mancato invio del prospetto e che risulta applicabile, per espressa previsione di legge, alle sole «*imprese private ed agli enti pubblici economici*»⁽⁷⁾. Altra problematica riguarda poi la scelta, operata dall'art. 8, comma 4, del Dpr n. 333/2000, di sanzionare ai sensi dello stesso art. 15, comma 4, anche la «*inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge*». Il regolamento ha inteso dunque integrare il testo di legge affinché la mancata copertura dell'aliquota d'obbligo prevista in favore delle ex categorie protette non rimanesse priva di sanzione. Tuttavia la soluzione adottata sembra costituire una evidente forzatura interpretativa in quanto la sanzione dell'art. 15, comma 4, fa specifico riferimento alle sole categorie di disabili ex art. 1 legge n. 68/1999 ed alla sola quota di riserva contemplata dall'art. 3 della stessa legge n. 68, per cui un ampliamento per via interpretativa della fattispecie sanzionatoria sembrerebbe collidere con il principio di tassatività dell'illecito amministrativo ex art. 1 legge 689/1981.

(6) V. *Le nuove Leggi Civili Commentate* n. 6 - novembre-dicembre 2000.

(7) È pur vero che, per le amministrazioni pubbliche, lo stesso art. 15, al comma 3, prevede uno specifico sistema sanzionatorio laddove stabilisce che «*ai responsabili (...) di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego*». Al riguardo va notato che la fattispecie si presenta qui più ampia di quella applicabile nei confronti delle imprese private, in quanto vengono richiamate genericamente «*le inadempienze alle disposizioni della presente legge*» e non solo le ipotesi di mancato invio del prospetto di mancata copertura dell'aliquota d'obbligo.

Il testo della nota del 2002**MINISTERO DEL LAVORO - NOTA 9 OTTOBRE 2002, PROT. N. 1549****Oggetto:** Legge n. 68 del 12 marzo 1999 - Compilazione dei prospetti informativi - Omissioni - Impossibilità ad effettuare l'avviamento al lavoro - Aspetti sanzionatori.

In riferimento al quesito in oggetto questa Divisione esprime le seguenti considerazioni.

L'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti «un prospetto 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 lavoratori disabili». L'inosservanza di tali obblighi sembrerebbe comportare la sanzione di cui all'art. 15, comma 1, della stessa legge (le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa...), senonché l'ambito di applicazione della stessa risulta limitato in quanto la determinazione dell'importo avviene esclusivamente in riferimento al ritardato invio del prospetto (...del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per il ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo). Ne segue che gli altri obblighi di cui all'art. 3, comma 6, non sono in realtà soggetti a sanzione.

Nell'ipotesi in cui invece il datore lavoro assuma una condotta più genericamente non collaborativa e dalla quale derivi la mancata copertura della cd. quota di riserva, è applicabile la sanzione di cui all'art. 15, comma 4, legge n. 68/1999 («per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'art. 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento...»).

Tanto premesso - pur non esistendo una sanzione che punisca specificamente l'invio di prospetti informativi lacunosi e considerato che 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 - si ritiene che la condotta in esame possa essere inquadrata più correttamente nell'ambito della fattispecie prevista dall'art. 15, comma 4, legge n. 68/1999.

Il testo della risposta ad interpellato

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha avanzato istanza d'interpellato per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla individuazione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge n. 68/1999, nell'ipotesi in cui l'impresa abbia più sedi dislocate sul territorio nazionale. In secondo luogo, si chiede se la mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto previsto dall'art. 9, comma 6, legge n. 68/1999 possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, legge n. 68/1999.

In relazione a quanto sopra, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del lavoro, si rappresenta quanto segue.

Riguardo al primo quesito, occorre evidenziare che tutte le imprese soggette alla disciplina sulle assunzioni obbligatorie devono effettuare periodicamente una ricognizione, sia dell'organico aziendale, sia del grado di copertura della quota d'obbligo.

In particolare, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, così come modificato dal Dl n. 112/2008 (conv. da legge n. 133/2008), i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della stessa

Ministero del lavoro - Risposta ad interpellato 20 marzo 2009, n. 26**Oggetto:** Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Legge n. 68/1999 - Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni e mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto informativo

legge n. 68/1999, sono tenuti ad inviare al competente Servizio provinciale per l'impiego - nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale del datore tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (cfr.

art. 40, comma 4, Dl cit.) - un dettagliato prospetto informativo attestante, fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i soggetti disabili iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, nonché le ulteriori informazioni previste dall'art. 3 del Dm 22 novembre 1999 (cfr. lett. circ. Mlps 16 febbraio 2000, prot. n. 346/M22).

Va poi ricordato che questo Ministero, con nota del 16 dicembre 2008, ha precisato che «i datori di lavoro con unità produttive in più province della stessa Regione o di Regioni diverse, dovranno adempiere [all'obbligo di invio del prospetto] avvalendosi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità:

a) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed

unità produttive in più province della medesima Regione inviano i prospetti informativi aziendali alla Regione di appartenenza, secondo le modalità in uso;

b) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità produttive in province di Regioni diverse inviano i prospetti informativi aziendali al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'indirizzo www.lavoro.gov.it/CO (...) tali prospetti verranno messi a disposizione delle Regioni competenti per le successive attività gestionali derivanti dalla legge n. 68/1999».

Ferma restando l'introduzione, sia a livello normativo che di prassi, dei meccanismi di semplificazioni citati, va comunque sottolineata la permanenza dell'obbligo di invio - presso il servizio informatico della Regione o di questo Ministero - delle informazioni relative alle singole Province ove sono localizzate le unità produttive in cui è strutturata l'azienda (per il concetto di unità produttiva v. la citata nota del 16 dicembre 2008), nonché di un prospetto riepilogativo; ciò, evidentemente, salvo diverse disposizioni che potranno essere dettate dall'emanando decreto di cui all'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999.

Sulla base delle informazioni desumibili dai prospetti inviati sarà possibile individuare presso quale Direzione provinciale del lavoro si incardina la potestà sanzionatoria, legata all'Ufficio territorialmente competente in base alla Provincia in cui risulti la presenza di scoperture in capo all'azienda.

Ne consegue che le Regioni - destinatarie dei prospetti sia nelle ipotesi di cui alla lett. a) sia, per mezzo di questo Ministero, nelle ipotesi di cui alla lett. b) - potranno provvedere, anche attraverso i Servizi provinciali di appartenenza, a comunicare alle competenti Direzioni provinciali del lavoro eventuali violazioni della normativa ai fini della adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Per quanto concerne il secondo quesito relativo alle possibili conseguenze sanzionatorie in caso di mancata indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili, è opportuno richiama-

re innanzitutto l'art. 15, comma 1, della citata legge. La norma in questione 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, tra i quali «i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili». Tuttavia risulta sanzionato solamente il ritardato invio del prospetto informativo.

Pertanto, se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale 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, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale «richiesta di avviamento» in quanto risulti una scopertura in capo al datore di lavoro.

In tali casi, pertanto, è possibile concludere affermando la punibilità ai sensi della richiamata disposizione del datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, abbia trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile. In tal senso l'indicazione, nel prospetto informativo, delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato del disabile. Occorre tuttavia evidenziare la necessità, prima di ogni segnalazione alle Direzioni provinciali del lavoro ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori, che i Servizi competenti ed i datori di lavoro operino in un'ottica di massima collaborazione affinché possano essere oggetto di sanzione esclusivamente quei comportamenti evidentemente posti in essere al fine di ostacolare o rallentare le procedure di avviamento.

Disabili e graduatorie pubbliche

Il Ministero del lavoro, con risposta inviata all'Unione Province d'Italia (Upi), si pronuncia sulla corretta interpretazione dell'art. 9, comma 5, della legge n. 68/1999 (avviamento del disabile mediante chiamata con avviso pubblico).

L'interpellante chiedeva di conoscere se, ai fini della determinazione del punteggio della graduatoria per l'avviamento dei disabili presso gli enti pubblici, si debba tener conto della posizione del lavoratore ricoperta e «congelata» al 31 dicembre dell'anno precedente, o se i requisiti previsti devono essere posseduti al momento in cui il soggetto partecipa alla specifica occasione di lavoro.

Il Ministero chiarisce che, nell'eventualità in cui le Regioni non individuino ulteriori criteri in base alle singole esigenze locali, il Servizio competente, ricevute le candidature dei lavoratori interessati alla specifica occasione di lavoro, dovrà redigere l'apposita graduatoria dei disabili secondo il punteggio posseduto al 31 dicembre. (Red.)

MINISTERO DEL LAVORO - RISPOSTA AD INTERPELLO 20 MARZO 2009, N. 23

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Interpretazione art. 9, comma 5, della legge n. 68/1999.

L'Unione Province d'Italia (Upi) ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 9, comma 5, della legge n. 68/1999. In particolare si chiede di sapere se, ai fini della determinazione del punteggio della

graduatoria formulata ai sensi del Dpr n. 246/1997, debba tenersi conto della posizione del lavoratore ricoperta e «congelata» al 31 dicembre dell'anno precedente, oppure i requisiti previsti dalla suddetta normativa devono essere posseduti al momento in cui il soggetto partecipa alla specifica occasione di lavoro.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 9, comma 5, della legge n. 68/1999 prevede la possibilità per i Servizi competenti di determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro. Ai fini della formazione della graduatoria, detti Servizi devono tenere conto dei criteri generali indicati dall'art. 9, comma 3, Dpr n. 333/2000, ferma restando la facoltà delle Regioni di individuare ulteriori criteri in base alle singole esigenze locali.

L'art. 3, comma 2, Dpr n. 246/1997, poi, stabilisce che le graduatorie dei lavoratori aventi diritto alle assunzioni obbligatorie hanno validità annuale, sono compilate con riferimento alla data del 31 dicembre di ciascun anno e sono pubblicate entro il 31 marzo dell'anno successivo. Inoltre, sino alla data di pubblicazione continuano ad applicarsi le graduatorie dell'anno precedente.

Pertanto, nell'eventualità in cui le Regioni nulla dispongano in ordine alle modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria, si ritiene che il Servizio competente, ricevute le candidature dei lavoratori interessati alla specifica occasione di lavoro, debba redigere l'apposita graduatoria dei disabili già iscritti negli elenchi di cui all'art. 8, comma 2, legge n. 68/1999 secondo il punteggio posseduto al 31 dicembre.

Disabili ed enti locali: computo della quota di riserva

Il Ministero del lavoro, in risposta ad un interpello proposto dall'Associazione Nazionale Comuni Italiani (AnCI), si pronuncia sul computo dei funzionari responsabili degli uffici e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.

È la legge n. 68/1999 ad escludere dal numero dei soggetti computabili nella quota di riserva i dirigenti, ai quali vanno equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni, come, nel caso di specie, i funzionari responsabili degli uffici e dei servizi che, nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, in base all'art. 109, comma 2, del Dlgs n. 267/2000, possono svolgere le funzioni dirigenziali, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, con provvedimento motivato del Sindaco. (Red.)

MINISTERO DEL LAVORO - RISPOSTA AD INTERPELLO 20 MARZO 2009, N. 24

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Legge n. 68/1999 - Computo dei funzionari responsabili degli uffici e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.

L'Associazione Nazionale Comuni Italiani (AnCI) propone istanza di interpello per conoscere il parere della scrivente Direzione generale in merito al computo dei funzionari responsabili degli uffici e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili ai sensi della legge n. 68/1999. Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del lavoro, si osserva quanto segue.

In base all'art. 109, comma 2, del Dlgs n. 267/2000, nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, le funzioni dirigenziali possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, con provvedimento motivato del Sindaco.

In virtù del provvedimento che colloca i funzionari responsabili degli uffici e dei servizi nell'area dirigenziale, deve ritenersi corretta l'esclusione di tale personale dalla base di computo della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. Infatti l'art. 4 della legge n. 68/1999, recante i «criteri di computo della quota di riserva», esclude dal novero dei soggetti computabili, tra l'altro, proprio «i dirigenti», a cui vanno dunque equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni. Detta equiparazione, evidentemente, anche ai fini del collocamento obbligatorio, non può tuttavia prescindere dalle disposizioni del successivo art. 110 del Dlgs n. 267/2000, laddove si rinvia al «regolamento degli uffici e dei servizi» al fine di individuare «i limiti, i criteri e le modalità» con cui possono essere affidati gli incarichi e si prevede uno specifico trattamento economico da riservare ai soggetti in questione.