



Direzione centrale
coordinamento giuridico

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro
e p.c.

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Oggetto: art. 15, comma 4 e 4 bis, L. n. 68/1999 – variazioni dell'organico aziendale e affidabilità della sanzione per omessa copertura della quota di assunzioni obbligatorie.

Sono pervenute richieste di chiarimento in merito all'applicazione della diffida obbligatoria ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 in relazione alla sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo ex art. 3 della L. n. 68/1999 per più annualità sulle quali si forniscono le seguenti indicazioni condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota 5311 del 16 giugno u.s.

L'art. 3 citato prevede, in linea generale, che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie elencate nel precedente art. 1 secondo una misura determinata in base alla consistenza dell'organico aziendale.

Il comma 4 dell'art. 15 prevede che *“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 cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata”*.

Il successivo comma 4 bis, introdotto dal D.Lgs. n. 185/2016, stabilisce espressamente la affidabilità della sanzione precisando, altresì, che l'oggetto della diffida debba consistere nella presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o nella stipula del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Con nota congiunta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'Ispettorato del 23 marzo 2017 n. 2283 è stata esclusa la possibilità di adempiere alla diffida attraverso la stipula di convenzioni ai sensi del Capo IV della medesima L. n. 68/1999, ammettendo a tal fine la sola *“presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro”*.

Inoltre, con successiva nota del 18 luglio 2018 n. 6316 l'Ispettorato ha evidenziato che la sanzione andrà applicata *“a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini*

all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l'impiego; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art. 15 ("per cause imputabili al datore di lavoro"), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente".

In altre parole, affinché il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima, come previsto dall'art. 13, occorre necessariamente che la violazione sia stata effettivamente sanata **mediante uno degli adempimenti normativamente previsti**.

Ciò vale anche laddove l'assunzione del soggetto disabile ovvero la richiesta di assunzione numerica, seppur tardive perché effettuate oltre i 60 giorni, siano state effettuate spontaneamente dal datore di lavoro. In tali casi si potrà, infatti, procedere mediante diffida "ora per allora" ammettendo direttamente il datore di lavoro al pagamento delle sanzioni nel minimo edittale.

Diversamente avviene nell'ipotesi in cui, rispetto ad un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, venga meno *medio tempore* l'obbligo di assunzione previsto dall'art. 3 per effetto di una riduzione dell'organico aziendale. In tal caso, infatti, **tale violazione non risulterà diffidabile atteso che il venir meno dell'obbligo di assunzione è conseguenza di una riduzione della c.d. base di computo e non di una iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro.**

Pertanto, si dovrà procedere a contestare la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'art. 15 unicamente mediante notifica di illecito ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della riduzione di organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo PAPA