



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/I/0003910

Roma, 20 marzo 2009

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
dei Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo 456
00145 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. 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.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza d'interpello 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 L. 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, L. n. 68/1999 possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, L. 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 L. n. 68/1999, così come modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della stessa L. 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, D.L. 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, non-

ché le ulteriori informazioni previste dall'art. 3 del D.M. 22 novembre 1999 (cfr. Lett. circ. M.L.P.S. 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 L. 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 L. 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 richiamare 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.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)