

Collocamento mirato: datori di lavoro che occupano da 15 a 35 lavoratori – regime sanzionatorio

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 11, 2018



Facciamo seguito alle nostre precedenti informative in tema di collocamento mirato per trasmetterVi di seguito alcune considerazioni e precisazioni diffuse dal nostro Sistema centrale in ordine al regime sanzionatorio a beneficio dei datori di lavoro che, in considerazione della novità introdotta dal 1° gennaio 2018, per la prima volta sono soggetti agli obblighi della legge n. 68/1999.

Come noto, l'obbligo di assumere una persona con disabilità riguarda oggi anche i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 lavoratori.

Determinata la base di computo per determinare se il datore di lavoro rientra nella fascia dimensionale interessata, occorre attivarsi per l'avviamento della persona con disabilità secondo le modalità previste dalla legge (richiesta nominativa, convenzione o avviamento numerico).

Il termine per adempiere all'obbligo di richiedere l'avviamento (previsto dall'art. 9 della legge n. 68/1999) è di sessanta giorni dal momento in cui scatta l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili, ossia dal momento in cui insorge la scoperta.

Nel ricordare le possibilità di riconoscimento di incentivi

economici (art. 13) e di interventi di sostegno economico per l'eventuale introduzione di accomodamenti ragionevoli (art. 24 Dlgs n. 38/2000 e art. 1, comma 166, l. n. 190/2014), l'inadempimento all'obbligo di avviamento di una persona con disabilità comporta delle sanzioni.

In primo luogo, si ricorda che l'impossibilità di certificare (sia in autocertificazione che come atto della pubblica amministrazione) la regolarità rispetto agli obblighi della legge n. 68/1999 determina (art. 17 l. n. 68/1999) l'impossibilità di partecipare o comunque l'esclusione da bandi per appalti pubblici o l'impossibilità di intrattenere rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni.

In secondo luogo, l'art. 15 della legge n. 68/1999 prevede, quale strumento di incentivo all'assunzione anche dopo la scadenza del termine dei 60 giorni, una sanzione economica progressiva in misura 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".

Posto che il contributo esonerativo è pari ad € 30,64 (art. 5, comma 3), la sanzione è pari ad € 153,20 per ogni giorno di scopertura relativa al lavoratore disabile non occupato.

Alla sanzione è applicabile lo strumento della diffida, per cui, laddove non sia già iniziata alcuna procedura ispettiva o sanzionatoria, l'ispettore del lavoro che accerti la violazione deve diffidare il contravventore, ammettendolo a pagare una somma di importo pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.

Quindi, laddove si adempia ad esito di diffida (e nei termini indicati dall'art. 13 della legge n. 124/2004), la sanzione sarà pari ad € 38,30 per ciascun giorno di ritardo.