

Evasione, sanzioni, esoneri e Fondo ex art.

14

Il problema: esiguità delle sanzioni, debolezza dei controlli

Le sanzioni

La legge 68/1999 prevede **sanzioni a carico di chi non rispetta le regole sugli obblighi di assunzione** previsti dall'art. 3 della legge. Le somme recuperate con le sanzioni, vengono versate su un **Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili** (art.14 della legge). Le risorse sono utilizzate per finanziare azioni volte a migliorare le condizioni di occupabilità delle persone disabili.

La legge prevede infatti che le aziende dai 15 ai 35 dipendenti debbano assumere un lavoratore disabile, due per le imprese dai 36 ai 50 e il 7% oltre i 50 dipendenti. In caso di inadempienza degli obblighi sono soggette ad una sanzione pari a **€ 153,20 al giorno per ogni disabile non assunto** (la sanzione viene ridotta a un quarto, ossia € 38,30, trattandosi di una diffida). Molte aziende non assolvono agli obblighi di assunzione.

La legge stabilisce inoltre che le aziende con oltre 15 dipendenti debbano presentare il **"Prospetto Informativo"** (un modulo per dichiarare che l'impresa è soggetta agli obblighi di assunzione di personale disabile). In caso di ritardato invio, il Collocamento Disabili deve inoltrare un'apposita comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), affinché somministri la sanzione pari a **€ 631,20 a cui si aggiungono € 30,76 per ogni giorno di ritardo**. Molte aziende, per dimenticanza o per scelta, spesso ritardano o non aggiornano il Prospetto Informativo.

I controlli

Il controllo è delegato al Collocamento Disabili, che vista la carenza di personale e la disorganizzazione di molti uffici, **spesso non provvede**.

La norma prevede che il Collocamento Disabili comunichi mensilmente eventuali inadempienze all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL); questo avviene raramente. Le sanzioni sono inoltre erogate in modo del tutto discrezionale, in quanto **non c'è chiarezza normativa sui criteri di calcolo**.

Le convenzioni ex art. 11 della legge 68.

L'art. 11 della legge prevede che gli uffici del collocamento disabili possano stipulare con le aziende convenzioni aventi ad oggetto "la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali" di persone disabili a cui l'azienda stessa è tenuta.

Le imprese al fine di poter programmare gli inserimenti ed individuare i lavoratori adeguati alle loro necessità, ricorrono allo strumento di tali Convenzioni. Esse nascono, quindi, come strumento virtuoso, ma **si trasformano spesso in un'ulteriore occasione di evasione**.

Infatti nel caso in cui un'azienda non avesse rispettato gli impegni declinati in una Convenzione ex art. 11, la sanzione può decorrere dal termine o dalla data di sottoscrizione della stessa o addirittura dall'entrata in obbligo (retroattivamente per cinque anni). Quindi la Convenzione può trasformarsi in uno strumento dilatorio. A tutto questo si aggiunge il fatto che molti funzionari addetti ai controlli non hanno una adeguata preparazione in merito agli obblighi, alle procedure e agli istituti previsti dalla legge; e quindi preferiscono evitare gli accertamenti.

Non esiste infatti un adeguato monitoraggio da parte degli uffici preposti. Le aziende attendono quindi l'ultimo momento utile dalla Convenzione e spesso non assumono.

Gli esoneri

Il "Fondo Regionale" ex art. 14 non è finanziato in gran parte dalle sanzioni, come spesso si crede, ma dagli **esoneri** (di cui parla l'art. 5 della legge). Oltre a determinati settori indicati dalla legge (personale viaggiante del trasporto, settore edile, ecc.), il comma 3 dello stesso articolo dispone in via generale che *"I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di cui all'articolo 14, un **contributo esonerativo** per ciascuna unità non assunta"*. Il contributo attualmente è pari a **€ 30.64** al giorno per ogni unità. Non è quindi vero, come spesso si sente dire che le aziende preferiscono pagare le sanzioni anziché assumere i lavoratori disabili; **le aziende preferiscono pagare l'esonero**, o meglio ancora non pagare e non assumere, visto che non esistono adeguati controlli. Se scoperte, per loro è comunque conveniente pagare la sanzione in quanto nettamente inferiore ai costi di una assunzione fatta a tempo debito.

Il risultato finale

L'entità reale della sanzione e dell'esonero e l'esiguità dei controlli avvantaggiano gli evasori, penalizzando di conseguenza le persone disabili e le aziende rispettose delle norme. Questo sta ad indicare che è importante disporre di una legge che imponga degli obblighi, ma altrettanto necessario è **poter disporre di attenti controllori**.

Un approccio controproducente

L'approccio culturale diffuso all'interno degli Uffici Collocamento Disabili (considerare l'impresa semplicemente quale soggetto sottoposto ad un obbligo) non ha l'effetto di rafforzare il sistema dei controlli, ma piuttosto incentiva le imprese ad "arrangiarsi", ad evadere o aggirare in vari modi l'obbligo, a vivere in silenziosa attesa, con la speranza che nessuno le richiami al dovere.

Il ruolo di ANDeL

Occorre invece partire dalla consapevolezza che le aziende:

1. incontrano difficoltà nella **ricerca della persona giusta da inserire** e
2. **non conoscono le procedure e gli strumenti** necessari a raggiungere con successo questo risultato. Spesso non sono nemmeno in grado di comprendere i propri bisogni in rapporto agli obblighi.

Solo partendo dalla reale condizione delle aziende e dei datori di lavoro pubblici è possibile **prevenire l'evasione e l'aggiramento delle norme**.

Solo sviluppando un dialogo costruttivo che rispetti le esigenze produttive dei datori di lavoro sarà possibile trovare le modalità più adeguate per raggiungere il risultato cercato.