

NORMATIVA

CORONAVIRUS

23 novembre 2020

CIGO e obblighi di assunzione delle persone con disabilità

In breve

Confindustria evidenzia le criticità connesse alla scadenza dei provvedimenti di sospensione degli obblighi di assunzione delle persone con disabilità in relazione all'emergenza COVID-19 e le possibili soluzioni a seguito di un parere del Ministero del Lavoro.

IND n. 320/20

Precedenti comunicazioni sul coronavirus

Tutte le comunicazioni inviate alle imprese associate sono consultabili anche nell'area dedicata "In Evidenza – CORONAVIRUS – Circolari" del [Portale dei Servizi](#).



CIGO e collocamento obbligatorio

Confindustria, nella circolare allegata, fornisce alcune indicazioni in merito agli obblighi in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (l. n. 68/1999) evidenziando le criticità inerenti al venir meno della sospensione di tali obblighi, disposta dal DL 18/2020 e successivi provvedimenti legislativi intervenuti per gestire l'emergenza COVID-19, sino al 17 luglio 2020.

Nonostante i ripetuti interventi di Confindustria, sia a livello ministeriale sia parlamentare, finalizzati a ottenere uno slittamento della sospensione degli obblighi citati sino al termine dell'emergenza, ad oggi non è stato emanato alcun provvedimento di legge in merito.

In assenza dell'auspicato intervento legislativo, Confindustria, anche sulla base di un parere recentemente emesso dal Ministero del Lavoro (in allegato), fornisce indicazioni in merito alla possibilità di sostenere la sussistenza di impedimenti all'assunzione obbligatoria, quali la sospensione dei licenziamenti e il ricorso alla CIGO e informa di aver avviato contatti con il Ministero al fine di trovare ulteriore conferma alle soluzioni prospettate.

Allegati

	Circolare Confindustria
	Parere Ministero del Lavoro

Cigo e obblighi di assunzione delle persone con disabilità

23 novembre 2020

La circolare intende chiarire gli obblighi in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (l. n. 68/1999) sulla base di un parere formale espresso dal Ministero del lavoro in risposta ad un quesito posto dalla Regione Emilia-Romagna e con il quale sono state confermate le criticità inerenti la riattivazione degli obblighi di assunzione previsti dalla legge n. 68/1999 per il venir meno della sospensione in origine disposta dal DL 18/2020.

Premessa

Secondo l'articolo 7 della legge n. 68/1999, i datori di lavoro assumono i lavoratori rientranti nella previsione della legge n. 68/1999 mediante richiesta nominativa di avviamento o mediante la stipula di convenzioni entro sessanta giorni dal momento di insorgenza dell'obbligo (art. 9).

Questo obbligo era stato sospeso per quattro mesi con i decreti-legge n. 18/2020 e 34/2020, quindi fino al 17 luglio 2020. In vista della riattivazione dell'obbligo, Confindustria aveva proposto emendamenti per rendere stabile la sospensione sino al termine dell'emergenza, sensibilizzando il Parlamento e il Ministero del lavoro.

Nessun provvedimento è stato invece adottato, con la conseguenza che, dal 18 luglio scorso, è di nuovo vigente l'obbligo di formulare la richiesta di avviamento in caso di scoperture dell'obbligo.

Le ipotesi di sospensione degli obblighi: dal blocco dei licenziamenti alla cassa integrazione guadagni Covid19

Il venir meno della sospensione temporanea degli obblighi di assunzione delle persone con disabilità disposta per legge va coordinato, per un verso, con l'attuale situazione pandemica che ha indotto il legislatore a bloccare sostanzialmente i licenziamenti e, per altro verso, alle condizioni di crisi delle imprese che ricorrono agli strumenti di sostegno al reddito, anche con riferimento al COVID19.

Il divieto di licenziamento...

Nel primo caso, occorre infatti considerare le osservazioni che militano a favore della prosecuzione della sospensione, a fronte della impossibilità di gestire il personale (sia in ingresso che in uscita) per effetto del blocco dei licenziamenti.

Con riferimento a questo aspetto, l'art. 54 del DDL 2790 (disegno di legge bilancio) conferma, fino al 31 marzo 2021, il divieto di licenziamento, escludendo alcune ipotesi residuali (a prescindere dal

ricorso alla cassa integrazione) e confermando, così, la limitazione alla libera iniziativa delle imprese. Questa preclusione non può non incidere sulle possibilità per l'azienda di procedere ad assunzioni, sia in una logica di riorganizzazione sia, ancor più, per quanto riguarda le ipotesi di assunzione obbligatoria delle persone con disabilità. Confindustria ha avviato quindi un confronto con il Ministero del lavoro per confermare la sospensione dell'obbligo di assunzione in connessione con il divieto di licenziamento ed il periodo dell'emergenza.

... e la cassa integrazione guadagni ordinaria

Il secondo profilo d'interesse riguarda le ipotesi nelle quali la stessa legge n. 68/1999 prevede la sospensione dell'obbligo di assunzione.

Occorre in premessa ricordare che nel 2010, per contrastare gli effetti della crisi finanziaria iniziata nel 2008, Confindustria ottenne, sul versante del collocamento delle persone con disabilità, il chiarimento che anche il ricorso alla cassa integrazione ordinaria può legittimare la sospensione degli obblighi, per quanto questa ipotesi non sia espressamente contemplata nell'art. 3 della legge n. 68/1999 (circolare n. 2 del 22 gennaio 2010).

Attualmente – in esito alla riforma introdotta con il d.lgs. n. 148/2015 - le causali di sospensione risultano essere la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale (ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa) ed il contratto di solidarietà: occorre ora verificare la possibilità di estendere la sospensione dell'obbligo alla ipotesi del ricorso alla CIG ordinaria (e CIG Covid19). La Cassa integrazione guadagni ordinaria non risulta espressamente ricompresa tra i presupposti per la sospensione dell'obbligo. Confindustria ha quindi avviato un confronto con il Ministero sostenendo la possibilità di estensione della sospensione anche alla cassa integrazione guadagni Covid19 e ricevendo una sostanziale condivisione di una simile interpretazione, da formalizzare in un apposito documento interpretativo.

L'iniziativa del Ministero del lavoro

Nel frattempo, lo stesso Ministero, rispondendo ad un quesito sulla specifica materia della Regione Emilia-Romagna, ha recentemente ripercorso la logica e le ipotesi della sospensione degli obblighi relativi all'assunzione delle persone con disabilità per situazione di crisi.

Innanzitutto, il Ministero ha evidenziato che le ipotesi di sospensione degli obblighi non sono limitate a quelle tassativamente previste dall'art. 3 della legge n. 68/1999, ma esiste una serie di ulteriori situazioni introdotte per via interpretativa in quanto assimilabili a quelle previste dalla legge. Si tratta del ricorso al fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (interpelli n. 38/2008 e n. 44/2009), delle imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare 2 del 2010), del ricorso al trattamento di integrazione salariale in deroga (interpello n. 10/2012), del ricorso al contratto di solidarietà (interpello n. 10/2012), delle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012 (circolare n. 22 del 24 settembre 2014).

Partendo dal carattere non tassativo della previsione normativa, con riferimento alle imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria (anche per Covid19), il Ministero ricorda che **già la circolare n. 2 del 2010 consentiva di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in Cigo che non fossero nelle condizioni di adempiere all'obbligo.** “Non sarebbe, quindi, giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cassa integrazione in deroga a causa dell'emergenza Covid e quelle che fruiscono della Cassa integrazione ordinaria a causa della medesima emergenza, considerato che, in entrambe le ipotesi, il ricorso a dette procedure denota una situazione di crisi che potrebbe rendere difficoltoso all'azienda l'adempimento degli obblighi assunzionali.

Pertanto, conclude il Ministero, “la sospensione degli obblighi risulta in questi casi rispondente alla ratio della norma”.

Come già previsto dall'art. 3 della legge n. 68/1999, non trattandosi di ipotesi di sospensione al livello nazionale, “l'obbligo di avviamento è sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti”.

Conclusioni

Alleghiamo il parere del Ministero, sul presupposto che, ovviamente, esso non può non aver portata analoga su tutto il territorio nazionale ed in attesa degli sviluppi inerenti alla nostra richiesta, più generale, di confermare lo strumento della sospensione generalizzata dell'obbligo fino al termine dello stato di emergenza, confermando sostanzialmente la misura a suo tempo disposta dal DL n. 18/2020.

Ovviamente, in vista della **scadenza del 31 gennaio 2021**, prevista dall'art. 9 della legge n. 68/1999 (invio del prospetto informativo), occorrerà evidenziare – secondo le istruzioni che normalmente vengono emanate dal Ministero o, comunque, nelle annotazioni - la sospensione degli obblighi per fruizione della cassa integrazione guadagni ordinaria e Covid19 a motivazione di eventuali scoperture degli obblighi.

201029 - MinLavoro - Risposta a quesito Ag_Lav E-R su sospensione obblighi assunzionali Disabili.pdf

All' Agenzia regionale per il lavoro dell' Emilia Romagna
ARLavoro@postacert.Regione.Emilia-Romagna.it
Paola.Cicognani@regione.emilia-romagna.it

E, p.c. a Segretariato Generale
Divisione II
Segretariatogenerale.div2@pec.lavoro.gov.it

Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della
Formazione
Divisione IV
Dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it

Oggetto: Richiesta di parere per l' interpretazione dell' art. 3, comma 5, legge n. 68/1999.

Si fa riferimento al quesito posto da Codesta Agenzia con il quale si chiede di conoscere il parere della scrivente in merito alla applicabilità della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità ai sensi dell' art. 3, comma 5, della legge 68 del 1999, per le imprese che fruiscono della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell' emergenza legata alla pandemia, per rappresentare quanto di seguito indicato, condiviso con la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della Formazione e con l' Ufficio Legislativo di questo Ministero.

In proposito, giova preliminarmente ricordare che l' istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità è previsto dall' art. 3, comma 5 della legge 68 del 1999 e dall' art. 4 del D.P.R. n. 333/ 2000 ed è concesso qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale. Tale fattispecie era stata dunque prevista dal legislatore per le imprese in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali tali da determinare il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge 223/1991), per le imprese con contratti di solidarietà difensiva (art. 1 del decreto legge 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge 863/1984) nonché che abbiano attivato procedure di mobilità (ai sensi degli art. 4 e 24 della legge 223/1991).

A seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, ad opera del decreto legislativo 148 del 2015, le causali di intervento della CIGS risultano ad oggi essere: a) la riorganizzazione aziendale; b) la crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell' attività produttiva dell' azienda o di un ramo di essa; c) il contratto di solidarietà (art. 21 del D.Lgs. 148 del 2015).

L'applicazione dell'istituto è stata, col tempo, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge, in particolare, è stata riconosciuta nei casi di: ricorso al fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996, (interpello n. 38/2008 e n. 44/2009); di imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare 2 del 2010); di ricorso al trattamento di integrazione salariale in deroga (interpello n. 10/2012); di ricorso al contratto di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993 (interpello n. 10/2012) e, da ultimo, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012 (circolare n. 22 del 24 settembre 2014).

Con specifico riferimento alla richiesta di valutare la sussistenza dei presupposti al fine di ammettere l'applicazione della sospensione degli obblighi di assunzione nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19", occorre rilevare come la normativa di riferimento sia costituita, in particolare, dagli art. 19 -22 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, come modificati dagli artt. 68 e succ. del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, l'art. 1 del d.l. 16 giugno 2020, n. 52 e l'art.1 del d.l. 14 agosto 2020, n. 104.

Ora, sebbene la sospensione degli obblighi assunzionali ex lege 68 del 1999 non sia stata prevista dal legislatore per le imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria, già la circolare n. 2 del 2010 consentiva di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in Cigo che non fossero nelle condizioni di adempiere all'obbligo e in ogni caso non sarebbe giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cassa integrazione in deroga a causa dell'emergenza Covid e quelle che fruiscono della Cassa integrazione ordinaria a causa della medesima emergenza, considerato che, in entrambe le ipotesi, il ricorso a dette procedure denota una situazione di crisi che potrebbe rendere difficoltoso all'azienda l'adempimento degli obblighi assunzionali. Pertanto, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi rispondente alla *ratio* della norma.

Rimane fermo che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

Il Direttore Generale
Angelo Marano

FC/FDM
MA 14.08

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale.

DIVISIONE V
Via Fornovo 8 - 00192 Roma
Tel. 06/46834326

Pec: dginclusione.divisione5@pec.lavoro.gov.it
mail: dginclusioneDiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.



REGIONE EMILIA-ROMAGNA (arilavo)
Agenzia Lavoro (AOO LAV)
LV/2020/0066570 del 29/10/2020 12.42.49

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per la lotta alla povertà e
per la programmazione sociale.

DIVISIONE V
Via Fornovo 8 - 00192 Roma
Tel. 06/46834326

Pec: dginclusione.divisione5@pec.lavoro.gov.it
mail: dginclusioneDiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it