N. 669/2020 / CIRCOLARE / Prot 611/2020 / FV

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

26 novembre 2020

Alle aziende associate

CASSA INTEGRAZIONE ED OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DISABILI

Gentili Associati.

Si segnala un importante parere formale espresso dal Ministero del Lavoro in risposta ad un quesito posto dalla Regione Emilia-Romagna sul tema della disabilità e dell'utilizzo, da parte delle aziende, degli ammortizzatori sociali.

Secondo l'art. 7 della legge n. 68/1999, i datori di lavoro assumono i lavoratori rientranti nella previsione della medesima legge mediante richiesta nominativa di avviamento, o mediante la stipula di apposite convenzioni che vengono stipulate entro n. 60 giorni dal momento dell'insorgenza dell'obbligo (art. 9).

Tale obbligo di assunzione, era stato sospeso per quattro mesi con i DL n. 18/2020 e n. 34/2020 fino alla data del 17 luglio 2020. Dal 18 luglio scorso è quindi di nuovo vigente l'obbligo di formulare la richiesta di avviamento in caso di scoperture dell'obbligo.

Si segnala a tal proposito, come il disegno di Legge di Bilancio per l'anno 2021, abbia confermato (si attende solo l'approvazione del Parlamento) il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fino alla data del 31 marzo 2021, escludendo alcune ipotesi residuali e confermando così la limitazione alla libertà di iniziativa economica che è invece sancita dalla nostra Costituzione. Questa preclusione (si ritiene), non può non incidere sulle possibilità per l'azienda di procedere ad assunzioni, sia in generale, sia ancor più per quanto riguarda le ipotesi di assunzione obbligatoria delle persone con disabilità.

Attualmente, da un punto di vista legislativo (a seguito della riforma introdotta con il D.lgs n. 148/2015), gli obblighi di assunzione dei lavoratori con disabilità, possono essere sospesi in caso di riorganizzazione aziendale, di crisi aziendale (ad esclusione, a decorrere dal 01-01-2016 dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa) e di attivazione di un contratto di solidarietà. Occorre tuttavia ora verificare anche la possibilità di estendere la sospensione dell'obbligo all'ipotesi del ricorso alla Cig Ordinaria (ed alla Cig per Covid 19). La Cassa Integrazione Ordinaria non risulta infatti espressamente ricompresa tra i presupposti per la sospensione dell'obbligo.

A tal proposito il Ministero del Lavoro, nel parere formale in commento, ha innanzitutto evidenziato come le ipotesi di sospensione degli obblighi di assunzione, non siano in realtà limitate a quelle tassativamente previste dall'art. 3 della legge n. 68/1999, ma che esiste anche tutta una serie di ulteriori situazioni, introdotte per via interpretativa ed 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 forme di sostegno al reddito (circolare n. 272010), del ricorso al trattamento di integrazione salariale in deroga (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 7ter, della legge n. 92/2012 (circolare n. 22/2014).

Partendo quindi dal carattere non tassativo della previsione normativa, con riferimento alle imprese in situazioni di Cassa Integrazione Ordinaria (anche per Covid 19), il Ministero ricorda che già la circolare n. 2/2010 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"***.

L'obbligo di avviamento viene sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa ed 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.

Si tratta, questo del Ministero del Lavoro, di un parere che (si ritiene) non può non avere una portata valevole su tutto il territorio nazionale.

Per ogni ulteriore chiarimento l'Area Lavoro dell'Associazione rimane a disposizione.

Allegato: parere formale Ministero del Lavoro del 29-10-2020

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro- Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 335/8037814 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia