

Lavoro disabili e assunzioni obbligatorie sospese nel periodo Covid. Circolare Ministero Lavoro -



Il Ministero precisa in quali casi i datori non hanno l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili previsto dalla Legge 68/99 nel periodo di pandemia da Coronavirus

Il periodo di emergenza da Covid 19 sta comportando una serie di *sconquassi* per il tessuto economico e produttivo del nostro Paese, andando ad aggravare la crisi già importante patita dalle nostre aziende. Tra le misure per contenere il dilagare della crisi, il Governo ha introdotto la **sospensione dall'obbligo, per le aziende in crisi causa pandemia, di assunzione di persone con disabilità** (previsto dalla legge n.68/99). Si specifica che deve trattarsi di particolari condizioni di crisi che abbiano comportato il ricorso ad interventi di integrazione salariale per emergenza COVID -19. Questo **per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID -19.**

OBBLIGO DI ASSUNZIONE ED EMERGENZA COVID

Con la **circolare 19 del 21 dicembre 2020** il Ministero del Lavoro fa quindi il punto sui casi in cui le aziende possono ottenere la sospensione di tali obblighi, in relazione alla emergenza pandemica , specificando che **la sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità previsti all'art. 3, comma 5, della legge 68 del 1999, è applicabile per le imprese che, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia, fruiscono di:**

- cassa integrazione **ordinaria,**
- cassa integrazione in deroga,
- fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale,

L'OBBLIGO PER LE AZIENDE

Ricordiamo brevemente che il collocamento obbligatorio è disciplinato dalla **Legge 68/99**, che **regolamenta le quote di lavoratori disabili o con minorazioni fisiche o mentali** che ogni azienda dovrebbe assumere in rapporto al numero complessivo di dipendente:

- uno per le aziende con 15-35 assunti,
- due per le ditte con 36-50 dipendenti
- il 7% del totale per tutte le realtà più grandi.

Per essere in regola con questi obblighi ogni anno **le aziende con almeno 15 dipendenti** sono tenute a presentare, **entro il 31 gennaio**, il **prospetto informativo disabili**, che si riferisce alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente, **qualora ci siano state variazioni** nella situazione occupazionale che hanno comportato cambiamenti nella base occupazionale **tali da modificare l'obbligo o che hanno inciso sul computo della quota di riserva.**

Per le aziende non in regola con la quota obbligatorie scatta la sanzione: la multa per aziende che non assumono lavoratori disabili aumenta per ogni giorno scoperto.

LE DEROGHE NON IN EMERGENZA

La circolare quindi precisa che la sospensione dall'obbligo di inserire nel proprio organico personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, già prevista in determinati casi, è applicabile anche a **quelle aziende che fruiscono di interventi di cassa integrazione legati all'emergenza covid 19.**

Ma quali sono i "normali" casi di sospensione? Li elencano l'art. 3, comma 5, della legge 68 del 1999 e 4 del D.P.R. n. 333 del 2000. Possono accedere imprese che versino in una situazione **che determinino il ricorso a:**

- **cassa integrazione guadagni straordinaria** (ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge 223/1991)
- **contratti di solidarietà difensiva** (ex art. 1 del decreto legge 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge 863/1984) e di quelle che abbiano attivato procedure di **mobilità** (ai sensi degli art. 4 e 24 della legge 223/1991).

Con la riforma degli ammortizzatori sociali, ad opera del decreto legislativo 148 del 2015, le **causali di intervento della CIGS**, sono:

- 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).

La circolare ricorda che 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, (risposte ad interpellin. 38/2008en. 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 (risposta ad 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).

CASSA INTEGRAZIONE IN DEOGA O ORDINARIA

Stante quanto sopra ricordato, la circolare specifica quindi che, sebbene la sospensione dell'obbligo non sia stata prevista dal legislatore per le imprese in situazioni che ricorrono alla Cassa integrazione ordinaria, 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.**

PER QUANTO TEMPO VALE LA SOSPENSIONE

Infine, la circolare ricorda che **l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID -19.** Ma non solo. La sospensione è **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.

L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene **ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi** dettati per l'emergenza Covid -19.

Attenzione: non citandolo esplicitamente, **la circolare non sospende anche l'obbligo di presentazione del prospetto informativo disabili 2021**, che va quindi presentato entro il 31 gennaio 2021, nei casi previsiti.

Fonte: Disabili 26 GENNAIO 2021

Per approfondire:

[La circolare n. 19 del 21 dicembre 2020](#)