

ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITA': SOSPESO L'OBLIGO PER I DATORI DI LAVORO CHE FRUISCONO DI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER EMERGENZA COVID-19

Circa l'applicabilità dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2020), 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, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 (pubblicata sul proprio portale istituzionale l'ultimo giorno dello scorso anno), ha rappresentato quanto segue.

La sospensione dagli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità trova la sua disciplina giuridica negli artt. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 e 4 del d.P.R. n. 333/2000 (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8 del 27/04/12) ed è stata riconosciuta dal legislatore in favore delle imprese che versino in situazione 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 n. 223/1991), delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensiva (ex art. 1 del d.l. n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984) nonché di quelle che abbiano attivato procedure di mobilità (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991).

Con la riforma degli ammortizzatori sociali, a opera del decreto legislativo n. 148 del 2015, le causali di intervento della CIGS, risultano a oggi essere: a) la riorganizzazione aziendale; b) la crisi aziendale, a esclusione, a decorrere dall'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; di imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito; di ricorso al trattamento di integrazione salariale in deroga (interpello n. 10 del 10/04/12 – API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8 del 27/04/12); di ricorso al contratto di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993 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.

Stante quanto sopra riportato, **con specifico riferimento alla possibilità di applicare la disposizione in parola nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale “emergenza COVID 19”**, si rileva come la normativa di riferimento sia costituita, in particolare, dagli artt. 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, dall'art. 1 del d.l. 16 giugno 2020, n. 52 e dall'art.1 del d.l. 14 agosto 2020, n. 104 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 51/2020).

«Al riguardo, non può non considerarsi che, sebbene la sospensione di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 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 di integrazione salariale per emergenza COVID-19, 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.»