

[02.2021]

SOSPENSIONE
OBBLIGHI
OCCUPAZIONALI
E CIG

L'EDITORIALE

19
01
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 8m

SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI E CIG

SOSPENSIONE OBBLIGHI ART.3 CO 5 L. 68/99

Con la **circolare n. 19 del 21 dicembre 2020**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali interviene in materia di applicabilità dell'istituto della **sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 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.

Tale obbligo, conferma il Ministero, 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 vi è l'unità produttiva interessata in caso di cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione.

L'obbligo di richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti è ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid – 19.

Tale spunto ci permette di fare il punto sullo stato dell'arte delle disposizioni di cui alla l. 68/99 considerando la scadenza del prospetto informativo al 31.01.2021.

RIPASSIAMO IN BREVE LA NORMATIVA

Come risaputo il collocamento mirato si sostanzia in un obbligo, imposto alle aziende che soddisfano specifici requisiti dimensionali, ad assumere un determinato numero di lavoratori svantaggiati.

Rientrano in questa categoria

I disabili:

1. gli invalidi civili, cioè soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e di portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
2. gli invalidi la cui capacità di lavoro, in occupazioni conformi alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo, art. 2 D.lgs. 151/2015
3. invalidi del lavoro, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL
4. soggetti non vedenti
5. soggetti sordomuti
6. invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio, cioè soggetti con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra
7. soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia purché: 1) siano stati dichiarati inabili a svolgere le mansioni per le quali sono stati assunti, 2) tale inabilità non deve essere stata causata da inadempimento imputabile al datore di lavoro, 3) la riduzione della capacità lavorativa sia almeno pari al 60%.

Le categorie protette:

1. orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di sog-

getti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause

2. coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro
3. profughi italiani rimpatriati, centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti
4. vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

Ricordiamo, da ultimo, come in ragione dell'art. 67-bis del d.l. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio, abbia incluso nella quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, L. 68/1999 (c.d. categorie protette per aziende over 50), per favorire l'occupabilità, i c.d. care leavers (soggetti che divengono maggiorenni mentre vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'Autorità giudiziaria, ad esempio affidato).

SOGGETTI OBBLIGATI E QUOTE DI RISERVA

Le quote d'obbligo di assunzione sono scaglionate in relazione al numero di addetti, che deve essere almeno pari a 15 dipendenti. Con decorrenza 1° gennaio 2017, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile non è più vincolato ad una nuova assunzione dopo il raggiungimento della soglia minima di 15 dipendente computabili, ma scatta contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili.

Da 15 a 35 dipendenti, la quota d'obbligo è pari a 1 lavoratore disabile, da 36 a 50 dipendenti la quota è pari a 2 lavoratori disabili mentre oltre i 50 dipendenti il 7% dell'organico è riservato a lavoratori disabili e l'1% alle

categorie protette.

Si precisa che ai fini del computo ha rilevanza la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazionale, a nulla rilevando che in ciascuna sede non sia raggiunto il limite minimo per essere soggetti all'obbligo.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

I datori di lavoro assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa o mediante la stipula di convenzioni.

È importante segnalare che i datori di lavoro assumono i lavoratori con richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione. Trascorso tale termine rimane valida la sola richiesta numerica e non più quella nominativa.

La richiesta di avviamento si intende assolta anche tramite l'invio del prospetto informativo purché lo stesso sia presentato entro 60 giorni dal momento in cui l'assunzione diviene obbligatoria; laddove invece lo stesso sia inviato oltre i 60 giorni vale unicamente come richiesta numerica.

PROSPETTO INFORMATIVO

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio devono inviare agli uffici competenti entro il 31 gennaio di ogni anno il prospetto informativo approvato con D.M. 2.11.2010, che può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili, dal quale risultino:

1. il numero complessivo dei lavoratori dipendenti
2. il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva
3. i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Le informazioni da inserire nel prospetto devono fotografare la situazione aziendale al 31.12. dell'anno precedente a quello della denuncia.

Sono dunque obbligati ad effettuare l'invio telematico del prospetto di assunzione, i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti che concorrono a formare la base di

computo, per i quali, rispetto alla situazione occupazionale rilevata al 31.12. dell'anno che precede l'invio del modello, risulta modificata l'entità dell'obbligo di riserva da assolvere (Min. lav. Circ. 2/2010).

In buona sostanza, dunque, il prospetto non va presentato se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Le variazioni dell'organico aziendale - intervenute dopo l'ultimo invio del prospetto informativo - che non determinano una modificazione del calcolo della quota da destinare a soggetti disabili non comportano l'invio di un nuovo prospetto annuale.

Con Nota n. 16522 del 12 dicembre 2013 il Ministero del Lavoro ha recepito quanto disposto dal decreto direttoriale 345/2013 prevedendo l'inserimento nel prospetto informativo anche dell'indicazione della data di fine della sospensione dell'obbligo di occupazione (che si ricorda è attivato in caso di CIGO, CIGS, CIG in deroga, Solidarietà ed ora, a seguito della circolare 19 del 21 dicembre sopra ricordata, si ritiene anche in caso di ammortizzatori per causale COVID - 19).

SISTEMA SANZIONATORIO

La misura della sanzione per ritardato invio del prospetto informativo è contenuta nel D.M. 15.12.2010 ed è pari a 635,11 euro più 30,76 euro per ogni giornata di ritardo.

A questo illecito è applicabile l'istituto della diffida con il pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto (1/4) dell'importo edittale.

COMPENSAZIONE TERRITORIALE

L'istituto della compensazione territoriale consiste nella possibilità concessa ai datori di lavoro privati di essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad **assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità.** La richiesta di compensazione territoriale interre-

gionale deve contenere una serie specifica di informazioni e deve essere inoltrata al Ministero del lavoro.

ESONERO TOTALE

I datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL **pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (art. 5 D.Lgs 151/2015).**

Per ogni esonero la misura del contributo dovuto è pari - come si è detto - a euro 30,64 per ogni giorno lavorativo.

CAMBIO DI APPALTO

Nel cambio appalto il personale subentrante non deve essere computato nella quota di riserva per l'assunzione di disabili. È quanto affermato **nella nota 1046 del 26 novembre 2020 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ritenendo, l'Ispettorato, che il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando di gara è escluso dalla base di computo della quota di riserva** (si veda nostro precedente editoriale del 16 dicembre 2020).

Attenzione che, eventuali assunzioni successive al cambio di appalto, di contro, saranno totalmente computabili nell'obbligo di riserva.

CONCLUSIONI

Il decreto Cura Italia, decreto legge 18/2020, all'art. 40 aveva previsto la sospensione per due mesi, dal 17/03/2020 al 16/05/2020, degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della Legge 68/99, articolo che disciplina le modalità delle assunzioni obbligatorie.

Ad oggi però non risultano proroghe di tale disposto.

Rimane quindi percorribile, nella situazione emergenziale che stiamo vivendo, solamente la possibilità di

sospensione per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID - 19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa, essendo sospese tutte le procedure di licenziamento collettivo che comunque aprirebbero la possibilità ad una deroga all'obbligo di assunzione, seppure temporaneo.

Si ricorda quindi che per la mancata assunzione del disabile (entro 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo) è prevista una sanzione di **153,20 euro per ogni giorno di ritardo e per ogni disabile non assunto.**

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Via Stella 2 35031 Abano Terme PD

 +39 049 7968508

