



del 22 Gennaio 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Assunzioni obbligatorie e categorie protette: quando sono costretto ad assumere?

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che il Ministero del Lavoro, recentemente, ha fornito **nuovi chiarimenti in riferimento all'obbligo, in capo ai datori di lavoro con i richiesti requisiti dimensionali, di assumere soggetti appartenenti a categorie protette**. L'obbligo occupazionale scatta per i **soggetti che occupano almeno 15 dipendenti** (e solo in riferimento alla stipula di ulteriori nuovi rapporti) **computati secondo i criteri previsti dalla legge n. 68 del 12.03.1999, tesi a limitare la rilevanza dei rapporti agevolati o di durata limitata** (si pensi, ad esempio, agli apprendisti ed ai contratti a termine di durata inferiore a 6 mesi). Si ricorda, in ogni caso, che **è prevista la possibilità di richiedere un provvedimento di sospensione alla ricorrenza di particolare ipotesi, quali il ricorso a trattamenti di Cassa Integrazione Salariale Straordinaria (anche in deroga), la stipula di contratti di solidarietà difensivi, procedure di mobilità ed altro ancora**. Si ricorda che **il provvedimento di sospensione ha carattere temporaneo (di durata tre mesi) ed è prorogabile una sola volta**. Con una recente circolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune precisazioni in riferimento alla **sussistenza dell'obbligo occupazionale nella particolare ipotesi di avvio di prepensionamento dei lavoratori**: tale **ipotesi**, secondo il Ministero, è **assimilabile a quella prevista in altre ipotesi di difficoltà aziendale** (mobilità, CIGS, ecc..) e **permette**, quindi, **la sospensione dell'obbligo occupazionale**. Con la presente trattazione analizziamo, alla luce dei più recenti chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro, la disciplina in materia di obbligo occupazionale, con particolare riguardo alle **ipotesi di applicazione e alle ipotesi di disapplicazione dell'obbligo**.

Premessa

Al superamento di alcune soglie di rilevanza, **la legge n. 68/99 prevede l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di assumere uno o più soggetti che versano in particolari condizioni.** Tale obbligo è escluso per alcune **categorie di attività lavorative** (si pensi, ad esempio, al personale di cantiere, al personale viaggiante) ed in riferimento a **particolari condizioni dell'attività** (procedure di mobilità e CIGS).

In via del tutto generale, **l'obbligo di assunzione non scatta qualora il datore di lavoro occupi meno di 15 dipendenti:** al **superamento di tale soglia** (e fino a 35 dipendenti) il datore di lavoro è tenuto ad effettuare **un'assunzione, mentre a partire dal trentaseiesimo assunto deve essere effettuata una seconda assunzione.** Sono previste poi ulteriori assunzioni per aziende di dimensioni superiori.

Di seguito, illustriamo quando **il datore di lavoro è tenuto ad effettuare l'assunzione obbligatoria** e le **ipotesi di sospensione**, oggetto di un recente intervento interpretativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Quando scatta l'obbligo?

Le disposizioni cardine della disciplina delle assunzioni obbligatorie sono contenute della **legge n.68/1999**, la quale **obbliga tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano non meno di 15 dipendenti ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette** (c.d. quota d'obbligo), **variabile** in funzione del **numero di lavoratori già occupati** (c.d. forza lavoro).

La **quota obbligatoria è pari a:**

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	
Forza lavoro	Quota d'obbligo
Forza lavoro compresa tra 15 e 35 soggetti	1 soggetto
Forza lavoro compresa tra 36 e 50 soggetti	2 soggetti
Forza lavoro superiore a 50 soggetti	7% dei lavoratori occupati

Per i **datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti** l'obbligo di assunzione si applica **solo in caso di nuove assunzioni.**

ATTENZIONE

Si deve segnalare che **la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha condannato l'Italia per**

inosservanza delle direttive europee in materia di inserimento lavoratori dei soggetti disabili, nella parte in cui la normativa prevede l'obbligo di assunzione solamente per i soggetti che occupano almeno 15 dipendenti. La disciplina, quindi, **potrebbe essere oggetto di modifiche per effetto del recepimento delle direttive europee**.

Secondo quanto stabilito dalla riforma del lavoro, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **sono computati** di norma, tra i dipendenti, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, **non sono computabili**:

ESCLUSIONI DAL COMPUTO	
Le esclusioni dal computo per il collocamento obbligatorio ⁽¹⁾	Lavoratori assunti per collocamento obbligatorio.
	Lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.
	Soci di cooperative di produzione e lavoro.
	I dirigenti.
	Lavoratori assunti con contratto di inserimento.
	Lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.
	Lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività.
	Soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81.
	Lavoratori a domicilio.
Lavoratori che aderiscono al programma di emersione ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.	

Esclusione per tipologia di attività lavorativa

Alcuni settori produttivi, stante la peculiarità delle attività esercitate, **non consentono una incondizionata applicazione della quota di riserva e**, pertanto, **in relazione a determinate fattispecie**, la normativa prevede ulteriori specifiche esclusioni:

- **lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero** (in relazione alla durata della missione estera);
- **personale viaggiante e navigante** del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;

¹ Come confermato dal Ministero del lavoro con la **circolare del 24 novembre 1999, n. 77 – i soggetti assunti con:**

- contratto di **apprendistato**;
- contratto di **reinserimento**;
- contratti di **inserimento**;

non si computano nella base occupazionale. La loro esclusione, ricordiamo, è prevista dalla **normativa speciale che regola i singoli istituti**.

- **personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore degli impianti a fune;**
- **personale viaggiante del settore autotrasporto;**
- **personale di cantiere e addetti al trasporto del settore edile.**

OSSERVA

Bisogna evidenziare che **è da considerarsi personale di cantiere**, anche quello **adibito alle attività di montaggio industriale o impiantistico ed alle relative opere di manutenzione svolte nel cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale o dalla contrattazione di categoria applicata ai lavoratori.** Infine, per espressa deroga normativa, il computo dei lavoratori è **limitato al solo personale svolgente funzioni tecniche e amministrative per i seguenti soggetti:**

- partiti politici;
- organizzazioni sindacali;
- organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione;
- servizi di polizia;
- protezione civile.

Le categorie di lavoratori interessate

Si ricorda che, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, **i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:**

- persone in età lavorativa affette da **minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali** e ai **portatori di handicap intellettuale**, che comportino una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento**, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità;
- **persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento**, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- **persone non vedenti o sordomute;**
- persone **invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria** di cui alle tabelle annesse al **testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.**

Sospensione degli obblighi

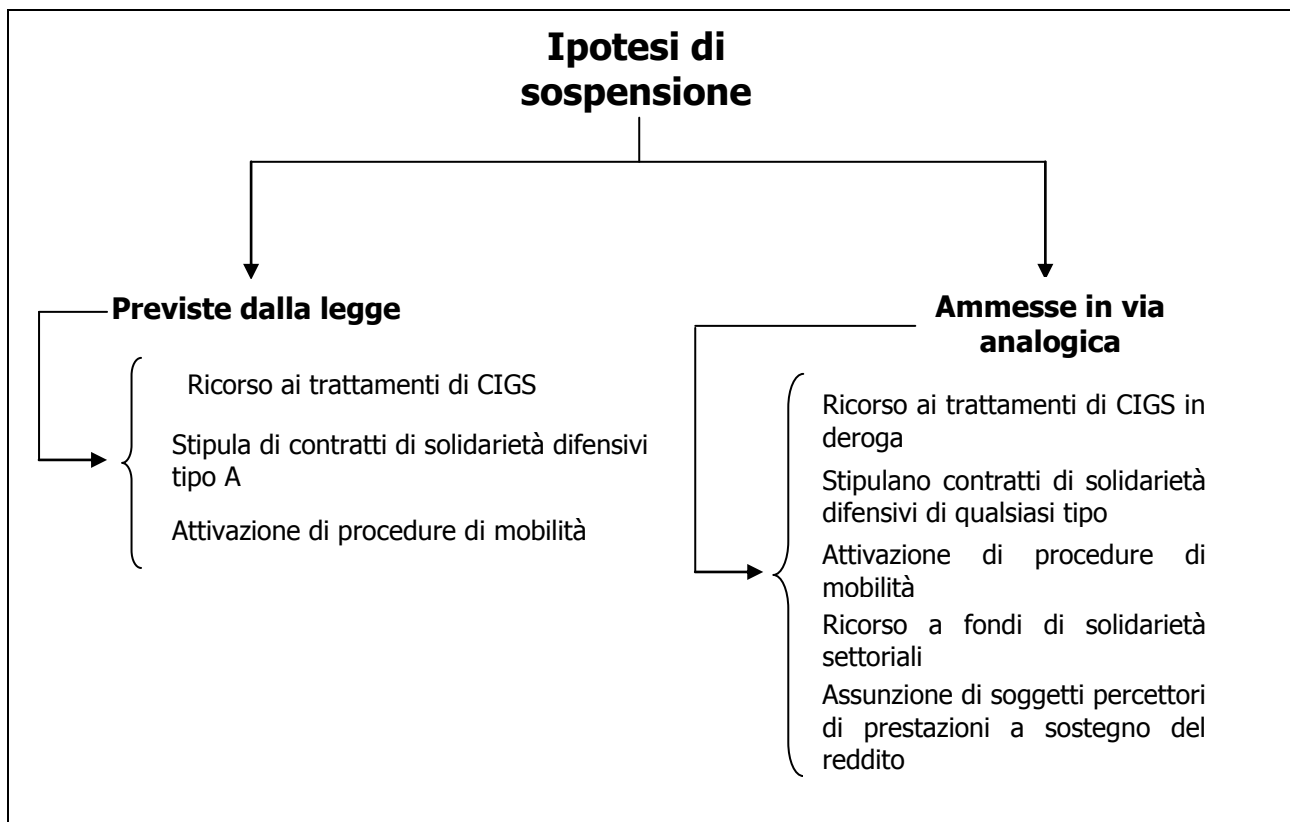
La disciplina prevede alcune **ipotesi al ricorrere delle quali, il datore di lavoro, è sospeso dall'obbligo di assunzione.** Si tratta, come anticipato, di **ipotesi che esprimono una condizione economica di significativa difficoltà, come nel caso di ricorso ad**

ammortizzatori sociali. Le disposizioni legislative sul collocamento dei disabili forniscono l'indicazione di tre distinte ipotesi:

IPOTESI DI SOSPENSIONE PREVISTE PER LEGGE	
Le ipotesi	Ricorso ai trattamenti di CIGS.
	Stipula di contratti di solidarietà difensivi (di tipo "A").
	L'attivazione di procedure di mobilità.

Il Ministero del Lavoro, negli ultimi anni, ha individuato, ulteriori ipotesi che **consentono l'accesso all'istituto della sospensione, estendendo, per interpretazione analogica, la casistica prevista dalla normativa.** Tra gli ultimi interventi ricordiamo la **circolare n. 22 del 24 settembre 2014** con cui **vengono ammesse alla sospensione le aziende coinvolte nei programmi di incentivo all'esodo prevista dalla riforma del lavoro.** In tale ipotesi, **l'azienda è ammessa alla sospensione degli obblighi occupazionali:**

- in **proporzione al numero dei lavoratori interessati alla procedura di incentivo all'esodo;**
- per la **durata della procedura;**
- in **relazione al singolo ambito provinciale.**



Come si evince dalla tabella sopra riportata, per effetto di tale intervento, **le ipotesi di sospensione riconosciute dal Ministero** (aggiuntive a quelle previste per legge) **sono, dunque, le seguenti:**

IPOTESI DI SOSPENSIONE PREVISTE DAL MINISTERO	
Le ipotesi	Fanno ricorso ai trattamenti di Cassa Integrazione Salariale Straordinaria (CIGS) anche "in deroga". Stipulano contratti di solidarietà difensivi (ivi compresi i contratti stipulati da aziende artigiane o comunque non rientranti nella disciplina della CIGS). Attivano di procedure di mobilità. Ricorrono all'intervento dei fondi di solidarietà settoriali. Assumono soggetti percettori di prestazioni a sostegno del reddito.

Come si ottiene la sospensione?

Per ottenere la sospensione degli obblighi occupazionali, **l'azienda interessata dovrà inoltrare al servizio provinciale per il collocamento mirato, competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa:**

- domanda di **sospensione temporanea**, da presentare **in attesa dell'emanazione del provvedimento di accoglimento della procedura di accesso agli ammortizzatori sociali richiesti;**
- **comunicazione di sospensione**, corredata del **provvedimento amministrativo** (quale il decreto del ministero del lavoro per la concessione della CIG e delle procedure di solidarietà, la delibera commissione regionale, per le procedure di mobilità).

La domanda di sospensione temporanea ha validità di **tre mesi e può essere rinnovata una sola volta** (con invio della domanda 30 giorni prima della scadenza del provvedimento provvisorio).

Tali istanze potranno essere prodotte in modalità telematica o cartacea, a seconda che la provincia competente abbia o meno attivato i servizi telematici.

Cordiali saluti.

Marco Perciballi