



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale delle politiche dei servizi per il lavoro
(già Direzione Generale per il mercato del lavoro)**

Circolare n. del

Ai Dirigenti del settore lavoro delle Regioni e
Province Autonome

Ai Dirigenti del settore lavoro delle Province

Al Dipartimento della Funzione Pubblica c/o la
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Loro sedi

E, p.c. Alla Direzione Generale per l'Attività
Ispettiva

Sede

Oggetto: Articolo 5, comma 8, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 novellato dall'articolo 9 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella Legge 14 settembre 2011, n. 148: Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni.

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 9 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, "Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni", che ha apportato modifiche all'articolo 5 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, abrogando il comma 8 e sostituendolo interamente, aggiungendo inoltre i commi 8-bis, 8-ter e 8-quater, appare opportuno fornire alcuni chiarimenti in materia.

La norma prevede significative misure di semplificazione a favore delle imprese private che hanno più unità produttive dislocate sul territorio nazionale e delle aziende che fanno parte di un gruppo di impresa che devono procedere alle assunzioni obbligatorie degli aventi diritto al c.d. servizio di "collocamento mirato" di cui alla L. n. 68/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Imprese "multilocalizzate"

Più specificatamente, l'articolo 9 del D.L. n. 138/2011 prevede che "Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a **livello nazionale**". Ciò significa che le imprese del settore privato che



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle politiche dei servizi per il lavoro (già Direzione Generale per il mercato del lavoro)

occupano personale in diverse unità produttive – fermo restando il numero complessivo di disabili da assumere obbligatoriamente per legge (c.d. “quota di riserva”) - possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive (c.d. “compensazione territoriale”). Si legge, infatti, nel prosieguo dell’articolo 9, che *“Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive (...) possono assumere in una unità produttiva (...) un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, **portando in via automatica le eccedenze a compenso** del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive (...)»*.

Il nuovo sistema di **compensazione** ribadisce il principio del rispetto degli obblighi di assunzione di cui agli articoli 3 e 18 della L. n. 68/1999 e supera quello precedente, previsto dal DPR 10 ottobre 2000, n. 333, che subordinava l’operatività della compensazione territoriale alla concessione di una apposita autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o del competente servizio provinciale.

Il legislatore, infatti, afferma che gli obblighi devono essere rispettati a livello nazionale e che la compensazione territoriale è effettuata direttamente dai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive, e che possono assumere, presso una unità produttiva, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore al numero di lavoratori assegnabile a quella medesima unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive.

Pertanto, individuato il numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato riferito a ciascuna unità produttiva, i datori di lavoro privati possono compensare in via automatica le eccedenze di lavoratori assunti in determinate unità produttive con le carenze di lavoratori da assumere nelle altre unità produttive, senza alcun peculiare onere formale. La compensazione, infatti, opera automaticamente sulla base della sola dichiarazione del datore di lavoro, attraverso la comunicazione del prospetto informativo.

Gruppi di imprese

La medesima possibilità è estesa alle imprese che fanno parte di un “gruppo”, così come definito dall’articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e individuato ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, vale a dire alle società collegate o controllate. In base alla norma civilistica, sono considerate società *controllate* le società in cui un’altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria; quelle in cui un’altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria; le società che sono sotto influenza dominante di un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Sono, invece, considerate *collegate* le società sulle quali un’altra società esercita un’influenza notevole.

In questi casi, ferme restando le aliquote d’obbligo di ciascuna impresa, un’impresa del gruppo con sede in Italia può assumere un numero di lavoratori, aventi diritto al collocamento obbligatorio, superiore a quello derivante dall’applicazione degli articoli 3 e 18 della L. n. 68/1999, portandolo automaticamente in compensazione con le minori assunzioni effettuate in altra impresa del gruppo operante in Italia.

Nel medesimo comma 8 dell’articolo 9 del D.L. n. 138/2011 si legge, infatti, che: *“Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, (...) i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell’articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 possono assumere (...), ferme restando le aliquote d’obbligo di*



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle politiche dei servizi per il lavoro (già Direzione Generale per il mercato del lavoro)

ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti (...) nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia".

Prospetto informativo

Il solo adempimento cui sono tenute le imprese interessate alla compensazione riguarda la presentazione in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle provincie in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo, del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6 della L. n. 68/1999, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

In merito al suddetto prospetto si ricorda che, dopo le modifiche apportate dall'art. 40, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e, successivamente, dall'art. 6, comma 5, della legge 23 luglio 2009, n. 99, con il Decreto Interministeriale 2 novembre 2010 è stata dettata la disciplina per l'adempimento dell'obbligo di trasmissione, per cui il prospetto va inviato entro il **31 gennaio** di ogni anno dai datori di lavoro privati e pubblici che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti solo qualora siano interessati, da modifiche avvenute - entro il 31 dicembre precedente - alla situazione occupazionale tali d'aver modificato l'obbligo o la quota di riserva.

Il comma 8-bis del novellato articolo 5 della L. n. 68/1999 recita infatti che: "*I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle provincie in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo".*

Pertanto l'eventuale compensazione verrà comunicata – dalle singole aziende multilocalizzate o dalla sola azienda capogruppo per le imprese che fanno parte del gruppo – ai servizi competenti, per il tramite dei servizi informatici regionali, entro il **31 gennaio di ogni anno**, con le modalità tecniche disciplinate dal ricordato decreto interministeriale del 2 novembre 2010.

Compensazione territoriale e altri istituti del collocamento mirato

Il nuovo sistema della compensazione territoriale introdotto dal D.L. n. 138/2011 incide su altri istituti del collocamento mirato, con particolare riguardo all'esonero parziale e al sistema delle convenzioni.

Infatti, si ritiene inammissibile – come già avveniva nel precedente sistema – la presentazione contestuale dell'istanza di *esonero parziale* e compensazione territoriale per le unità produttive dell'azienda (o le imprese del gruppo) che insistono sulla medesima sede provinciale, sulla base del fatto che i due istituti si pongono obiettivi opposti: l'uno prende atto delle difficoltà di inserimento lavorativo degli stessi soggetti e l'altro vuole agevolare le assunzioni dei lavoratori disabili nelle sedi che meglio possono utilizzarli.

Pertanto, un datore di lavoro privato, o un'impresa facente parte di un gruppo, che al 31 gennaio comunica di aver utilizzato la compensazione territoriale può far ricorso all'esonero parziale per una unità produttiva per la quale ha effettuato assunzioni in eccedenza, **solo** a seguito di accertamento dell'effettiva impossibilità di attuare il collocamento mirato per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle politiche dei servizi per il lavoro (già Direzione Generale per il mercato del lavoro)

attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento, ribadendo così quanto affermato da questo Ministero con la nota n. 1630/M76 dell'11 ottobre 2001.

La circostanza è confermata dal fatto che l'articolo 9 del D.L. n. 138/2011 non elimina l'istituto della compensazione ma ne semplifica l'iter procedurale non subordinandolo più ad alcun provvedimento autorizzativo.

Nel caso in cui le imprese (multilocalizzate o facenti parte di un gruppo) interessate alla compensazione abbiano attivato delle *convenzioni* presso una o più delle province in cui insistono le singole unità produttive, o le singole imprese del gruppo, per le quali insorgono gli obblighi di assunzione, le stesse possono proporre ai servizi competenti le modifiche conseguenti alle convenzioni in essere laddove abbiano assolto l'obbligo di assumere al livello nazionale attraverso la compensazione.

Datori di lavoro pubblici

La c.d. "automaticità" della compensazione non è prevista per i datori di lavoro pubblici. Il nuovo comma 8-ter dell'articolo 5 della L. n. 68/1999 in parola prevede infatti che *"I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione"*.

In questo caso, pertanto, la compensazione territoriale, deve essere necessariamente autorizzata preventivamente con le modalità che vorrà individuare in una apposita direttiva il Dipartimento per la Funzione Pubblica, costituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, competente in materia di lavoro pubblico.

Norme incompatibili

Con una formulazione sintetica il comma 8-quater dell'articolo 5 della L. n. 68/1999, introdotto dal comma 1, lett. b), dell'articolo 9 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, prevede che *"Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8-bis e 8-ter"*.

Pertanto, devono ritenersi abrogati:

- l'articolo 5 del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, contenente la disciplina in materia di compensazioni territoriali;
- il Decreto Ministeriale del 24 aprile 2007, concernente Criteri e modalità relativi al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale di cui all'articolo 5, comma 8, della L. n. 68/1999.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Grazia Strano