

## **CIRCOLARE 6 giugno 2000, n. 36 - Mlps**

### **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO L. 68 DEL 12.3.99. RICHIESTA AVVIAMENTO E COMPENSAZIONE TERRITORIALE.**

*Prot. n. 1099/M-165*

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
Divisione III  
"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

Agli Assessori regionali e provinciali del lavoro

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

L'impostazione radicalmente innovativa della disciplina di riforma in materia di assunzioni obbligatorie e, per altro verso, la recente configurazione decentrata dei servizi per l'impiego, suggeriscono di approfondire la tematica legata alle modalità della richiesta di avviamento, strettamente legata all'istituto delle compensazioni territoriali. Per quest'ultimo dunque si impone l'esigenza di un intervento suppletivo ad integrazione di quanto già precisato con la circolare n.4 del 2000, alla quale si rinvia e i cui contenuti si confermano.

L'intervenuta suddivisione in tre fasce delle categorie dei datori di lavoro, tenuti all'adempimento dell'obbligo stabilito dalla legge n.68 del 1999, diversamente dal passato, induce a propendere, nella definizione delle modalità della richiesta di avviamento, per soluzioni parimenti differenziate, proprio in relazione al requisito dimensionale dell'azienda nel suo complesso.

E' infatti di tutta evidenza che, qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili, come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3, comma 1, della legge citata, e dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile. Ciò anche tenuto conto, dal lato dell'offerta, delle disponibilità offerte dai servizi, cui deve essere riconosciuto, in tali circostanze, un determinante ruolo propositivo nella presentazione periodica al datore di lavoro del ventaglio di possibilità emergenti dagli elenchi.

In tale circostanza, dunque, il datore di lavoro, rientrando nelle citate categorie (si ribadisce che, per l'individuazione della qualificazione dimensionale dell'impresa, deve operarsi preventivamente lo scomputo del personale che non costituisce base di calcolo per la determinazione dell'organico aziendale) effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

Sotto il profilo procedurale, per garantire la massima trasparenza nonché per agevolare i necessari momenti di raccordo tra i servizi territorialmente competenti, si ritiene opportuno che la richiesta di avviamento (e l'indicazione delle modalità con cui si intende assumere) sia inoltrata al servizio territorialmente competente, e che il datore di lavoro provveda, contestualmente, a comunicare l'effettuazione di tale richiesta anche al servizio competente del territorio in cui è situata la sede legale, che a sua volta attiverà le

## Sicurezza ed Igiene del Lavoro

Raccolta Normativa a cura di *Ettore Bussi* - 10<sup>a</sup> rev. - anno 2001

necessarie verifiche presso i servizi provinciali interessati, circa l'effettivo adempimento dell'obbligo.

Qualora la richiesta di avviamento coincida con la presentazione del prospetto informativo (che, si ricorda, viene già inoltrato a tutti i servizi competenti in relazione all'ubicazione delle sedi del datore di lavoro, a prescindere dalla ricettività delle sedi stesse), si ritiene opportuno prevedere che il prospetto stesso sia accompagnato o integrato da un'esplicita dichiarazione del datore di lavoro, diretta a specificare quale sia o quali siano le unità operative nelle quali si intende procedere all'assunzione del disabile, nonché le modalità di assunzione, per le generali finalità conoscitive sopra illustrate oltre che, naturalmente, per l'attivazione delle procedure di avviamento da parte dei servizi a ciò chiamati.

Da quanto illustrato, consegue che per i datori di lavoro di cui trattasi (si ripete, quelli di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 3, comma 1, della legge) viene meno l'interesse a ricorrere all'istituto della compensazione territoriale, che riguarda invece i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (numero sempre risultante dopo il preventivo scorporo dei lavoratori che non concorrono alla determinazione della base di computo).

Infatti, in tale fattispecie, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, si ritiene opportuno, in considerazione delle accresciute dimensioni delle strutture e quindi della presumibile, maggiore capacità di assorbimento di risorse umane in proporzione alla più accentuata differenziazione delle attività svolte, rimettere la valutazione, circa l'opportunità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale degli organi amministrativi competenti, individuati dalla circolare n.4 del 2000 (il servizio provinciale competente per il territorio in cui il datore ha la sede legale – per la richiesta di compensazione a carattere regionale – il Ministero del lavoro per le richieste che interessano unità operative situate in diverse regioni).

Spetterà all'organo competente al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale notificare ai servizi interessati il contenuto del relativo provvedimento amministrativo.

Con l'occasione, si precisa che il provvedimento amministrativo che decide sulla compensazione territoriale che interessa ambiti pluriregionali, per il quale è competente questa Amministrazione, verrà emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, qualora essa sia incompleta e richieda la comunicazione di elementi ulteriori a sua integrazione, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

In assenza di riscontro o nel caso di carenza di elementi da parte dei servizi, cui in base alla circolare n.4/2000 è richiesta la trasmissione di elementi conoscitivi e valutativi per la definizione del procedimento, il conseguente provvedimento sarà comunque emanato, sulla base delle informazioni disponibili.

Si evidenzia che il provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale, giustificandosi in funzione dell'assetto organizzativo aziendale, non è sottoposto a termine; in ogni caso, il datore di lavoro può richiedere in ogni momento all'organo che ha concesso l'autorizzazione la modifica del contenuto del provvedimento in relazione ai mutati assetti organizzativi.

IL DIRETTORE GENERALE  
(firmato dr.ssa Daniela CARLA')

**Sicurezza ed Igiene del Lavoro**  
**Raccolta Normativa a cura di *Ettore Bussi* - 10<sup>^</sup> rev. - anno 2001**

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO - DIV. 3<sup>^</sup>  
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE  
LEGGE 12.3.99, N.68, ART. 5 COMPENSAZIONE TERRITORIALE  
REGOLAMENTO DI ESECUZIONE D.P.R. 10 OTTOBRE 2000, N.333

**NOTA INFORMATIVA PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI INTERESSATI AL RILASCIO  
DELL'AUTORIZZAZIONE ALLA COMPENSAZIONE TERRITORIALE PER UNITA' PRODUTTIVE  
SITUATE IN DIVERSE REGIONI**

Come è noto è stato pubblicato nella G.U. n.270 del 18.11. u.s. il D.P.R. del 10.10.2000 n. 333 recante "Regolamento di esecuzione della legge 12.3.1999 n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Il comma 3 dell'art.5 del citato D.P.R. attribuisce la competenza al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Al fine di semplificare il rilascio dell'autorizzazione suddetta si forniscono precisazioni in merito.

La domanda deve essere presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione Generale per l'impiego Div.III -, deve essere redatta nel rispetto delle vigenti norme sul bollo (£. 20.000 ogni 4 facciate) ed indicare i seguenti elementi:

l' esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale

l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro

le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:

- numero dei dipendenti validi e la relativa base di computo;
- numero dei dipendenti disabili;

Alla domanda inoltre deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'art.9 comma 6 della legge 68/99 così come disciplinato dal D.M. 22/12/99.

N.B. Si fa presente che il numero complessivo dei dipendenti va calcolato scomputando preventivamente i rapporti di lavoro che per definizione legislativa e amministrativa sono esclusi dalla base imponibile (vedi art.4 L. 68/99 e circolare n. 36/2000 del 6.6.2000 pubblicata su sito internet [www.minlavoro.it](http://www.minlavoro.it)).

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela Carlà)