

# Compensazioni territoriali

**Il problema: saper sfruttare la flessibilità**

## Le semplificazioni del 2011 e del 2015

I commi 8 e ss dell'art. 5 della legge 68/99 (come riformati nel 2011 dal **DL 138/2011**) stabiliscono che gli obblighi di assunzione (quote di riserva) di lavoratori disabili devono essere rispettati **a livello nazionale**.

Pertanto, i datori di lavoro **privati** (commi 8 ed 8 bis) **che occupano personale in diverse unità produttive** e quelli **di imprese che sono parte di un gruppo**<sup>1</sup> possono assumere in una unità produttiva o in una impresa del gruppo avente sede in Italia (ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa) 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 o nelle altre imprese del gruppo.

La compensazione può essere operata **automaticamente**: l'impresa non ha bisogno di alcuna autorizzazione (come avveniva prima della semplificazione introdotta nel 2011).

Il **decreto legislativo 151/2015** ha esteso questa semplificazione anche ai **datori di lavoro pubblici** (comma 8 ter) che possono operare la compensazione fra unità produttive/amministrative ubicate **nella medesima regione**.

La compensazione territoriale è effettuata **direttamente dai datori di lavoro**.

L'attuale regime supera dunque 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.

## Gli adempimenti dei datori di lavoro

Oggi, i **datori di lavoro** che vogliono avvalersi della compensazione devono semplicemente trasmettere in via telematica il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge 68 **a ciascuno dei servizi competenti delle province** in cui insistono le unità produttive fra le quali è stata effettuata la compensazione.

## Compensazione territoriale ed esoneri

Il nuovo sistema della compensazione territoriale incide su altri istituti del collocamento mirato, con particolare riguardo all'**esonero parziale** (art. 5, comma 3, della legge 68) e al sistema delle **convenzioni**.

---

<sup>1</sup> Ai sensi della disciplina codicistica (art. 2359 c.c.), si individuano due tipi di **gruppi**: gruppo **orizzontale** e gruppo **verticale**. Nel primo, detto anche paritetico, la direzione deriva da accordi contrattuali tra più società che non si trovano in posizione di subordinazione tra loro. Nel secondo la direzione si basa su un rapporto di controllo tra le società che vi appartengono. Sono possibili tre forme di controllo:

- 1) **controllo interno di diritto**: la società controllante dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria della controllata.
- 2) **controllo di fatto interno**: la società controllante non dispone della maggioranza dei voti, ma è comunque in condizione di esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria della controllata.
- 3) **controllo di fatto esterno**: è il controllo in conseguenza di particolari vincoli contrattuali dai quali dipendono l'attività e la potenzialità imprenditoriale di una società sulle altre.

In tema di gruppi di impresa, si ricorda che già l'art. 31 del d.lgs. 276 del 2003 (legge Biagi) aveva stabilito che i gruppi d'impresa possono delegare lo svolgimento degli adempimenti in materia di **lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti** alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

Infatti, ai sensi della circolare Min. L.P.S. 24.10.2011, n. 27 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 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.

### **Compensazione territoriale e convenzioni**

Nel caso in cui le imprese (multi localizzate 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.

### **Il ruolo di ANDeL**

ANDeL – nel prendere il primo contatto con aziende (potenziali clienti) dovrà, in primo luogo, verificare se l'impresa è parte di un gruppo o è multilocalizzata.

In tal caso l'ipotesi di ricorso alla compensazione andrà attentamente vagliato insieme ai responsabili dell'azienda poiché questo strumento ha consentito in molti casi di minimizzare gli impatti dell'adempimento degli obblighi di assunzione sull'organizzazione e la produttività dell'impresa.

La stessa verifica andrà fatta per le PPAA e gli enti pubblici in merito alla possibilità di ricorrere alla compensazione nell'ambito del territorio regionale.

### **Normativa di riferimento**

- Art. 5, commi 8 e seg., legge 68/1999, come modificato dall'art. 9 del DL 138/2011 e dal d.lgs. 151/2013
- circolare Min. L.P.S. 24.10.2011, n. 27