

Roma, 10 gennaio 2002  
Prot. n. 009/92/E.1.a.  
CIRC. 16833

Alle Aziende associate

L o r o   S e d i

OGGETTO: Assunzioni obbligatorie – Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale – Nota del Ministero del lavoro.

Il Ministero del lavoro con nota dell'11 ottobre 2001, prot. n. 1630/M76 (che trasmettiamo in allegato) fornisce indicazioni, ai servizi territoriali competenti, circa la compatibilità dei procedimenti di autorizzazione alla compensazione territoriale con l'istituto dell'esonero parziale, previsti dalla l. n. 68/99 sulla riforma del collocamento obbligatorio.

Constatato che, sovente, nella fase istruttoria dei procedimenti di autorizzazione alla compensazione territoriale i datori di lavoro:

a) chiedono contemporaneamente, per la stessa sede produttiva, l'esonero parziale e la compensazione territoriale

*ovvero*

b) chiedono la compensazione territoriale per una sede produttiva già autorizzata all'esonero parziale,

il Ministero ha disposto che non possono essere presentate domande volte a conseguire entrambi gli istituti nella stessa sede produttiva.

Secondo il Ministero le ragioni per le quali la legge consente il ricorso all'esonero parziale sono opposte a quelle che giustificano l'accesso alla compensazione territoriale poiché mentre a fondamento dell'esonero vi è l'impossibilità di assumere personale disabile per la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente, alla base della compensazione territoriale vi è la capacità di assorbimento di personale disabile in determinate sedi produttive, in luogo di altre, secondo le necessità del datore di lavoro.

Inoltre, qualora il datore di lavoro abbia già ottenuto la compensazione territoriale, questi non può – per gli stessi motivi – ricorrere anche all'esonero parziale, se non “dopo l'accertata e concreta impossibilità di effettuare il collocamento mirato per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta

all'inserimento".

Appaiono condivisibili le eccezioni ministeriali sollevate con riferimento alle ipotesi *sub a)* e *b)*, desta invece perplessità quest'ultima affermazione.

Posto, infatti, che eventuali situazioni aziendali di ricorso all'esonero parziale possono legittimamente venire in evidenza dopo che, nella stessa sede produttiva, si è fatto ricorso all'istituto della compensazione, non condividiamo l'affermazione ministeriale secondo cui la verifica dell'impossibilità di effettuare il collocamento mirato "per mancanza di adeguate professionalità" è il presupposto fondamentale per accedere all'esonero parziale.

Infatti, lo stesso decreto 7 luglio 2000, n. 375 (dal quale è tratto il predetto riferimento: cfr. art. 3, comma 2) prevede che il servizio pubblico competente verifichi, all'atto della richiesta di esonero parziale, non la mera mancanza di adeguate professionalità – come, invece, affermato dal Ministero del lavoro – bensì la presenza di difficoltà che, in relazione alle speciali condizioni di attività per le quali è richiesto l'esonero, impediscono al datore di lavoro di effettuare l'inserimento mirato di cui alla legge n. 68/99 (cfr. nostra circ. 16459 del 17 gennaio 2001).

Quindi i datori di lavoro interessati all'esonero parziale dovranno motivare la domanda evidenziando la difficoltà a rintracciare in azienda mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, in relazione, ovviamente, alle speciali condizioni di attività per le quali si chiede l'esonero, così come individuate all'art. 3, comma 1, del citato decreto.

Né è pensabile ritenere che tale ricerca di "inserimento mirato" debba estendersi sino a comprendere la verifica del ricorso, da parte del datore di lavoro, alle forme di collocamento previste dagli artt. 11 e 12, l. n. 68/99, pena l'evidente contrasto con l'art. 5, comma 3, stessa legge, il quale concede tale esonero in funzione delle "speciali condizioni" di attività in cui ricade l'azienda, quelle che, appunto, rendono impraticabile l'inserimento nell'azienda stessa del disabile.

Del resto lo stesso art. 5, nel prevedere tale meccanismo, impone altresì il versamento di un "contributo" da parte dell'azienda alla quale è stata concessa l'autorizzazione all'esonero. Elemento quest'ultimo sufficiente a confermare la completezza delle indicazioni contenute nella norma.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis  
DIRETTORE  
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

All.  
VC/it



## Direzione Generale per l'Impiego

Roma, 11 ottobre 2001

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**  
**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

AGLI ASSESSORATI REGIONALI E PROVINCIALI DEL  
LAVORO  
LORO SEDI

Prot. n. 1630/M76

Oggetto: Assunzioni obbligatorie. [Legge 12.3.1999, n.68](#). Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale.

Nella fase istruttoria dei procedimenti di autorizzazione alla compensazione territoriale è emerso che, frequentemente, i datori di lavoro richiedenti l'autorizzazione ad effettuare il computo dei soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio su determinate sedi produttive provinciali, già beneficiano dell'istituto dell'esonero parziale nelle stesse sedi o, contestualmente alla presentazione della richiesta di compensazione, presentano al servizio istanza di esonero per le medesime province sulle quali si chiede di concentrare le assunzioni.

Al riguardo, si precisa che le ragioni per le quali la legge consente il ricorso all'esonero parziale sono diametralmente opposte rispetto a quelle che giustificano l'accesso all'istituto della compensazione territoriale.

Infatti, a fondamento dell'esonero parziale, vi è l'impossibilità di assumere personale disabile per la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente; viceversa, presupposto della compensazione territoriale è la capacità di assorbimento dei predetti soggetti in determinate sedi produttive, in luogo di altre, secondo le esigenze organizzative del datore di lavoro.

Da quanto sopra argomentato consegue l'inammissibilità di una domanda contestualmente volta a conseguire entrambi gli obiettivi; né va trascurato che, ai fini del ricorso all'esonero parziale, è necessario preventivamente definire il quadro giuridico degli obblighi imposti in capo alla società richiedente in ciascuna provincia; dunque l'autorizzazione alla compensazione territoriale precede, logicamente, l'eventuale ricorso all'esonero.

Per i motivi esposti, pertanto, il datore di lavoro in possesso del provvedimento autorizzativo alla compensazione territoriale, potrà far ricorso all'istituto dell'esonero parziale (ai sensi del D.M. n.357 del 7 luglio 2000) per le sedi nelle quali si assume in eccedenza solo dopo l'accertata e concreta impossibilità di effettuare il collocamento mirato, per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento.

Una diversa interpretazione del sistema determinerebbe un'applicazione falsata e giuridicamente distorta dei principi della legge n.68/99.

Si invitano pertanto i servizi, a tener conto delle illustrate considerazioni e ad informarne i datori di lavoro interessati.

IL DIRETTORE GENERALE  
Daniela CARLA'