



Spett.le  
**Società**

Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 13 gennaio 2026

**COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO EX LEGGE N. 68/1999 E S.M.I.**

**1. GLI ASPETTI NORMATIVI**  
**2. IL PROSPETTO INFORMATIVO**

In vista della scadenza del 31 gennaio 2026 per l'invio del prospetto informativo previsto dall'art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999, riepiloghiamo l'attuale quadro normativo di riferimento che regola la materia del collocamento obbligatorio dei disabili e illustriamo i principali aspetti -anche di carattere pratico- legati al prospetto in titolo.

**1. GLI ASPETTI NORMATIVI**

La riforma del collocamento obbligatorio è stata operata con la Legge n. 68/1999 la cui attenzione era rivolta, in via principale, alle persone disabili. Detta norma è stata poi rivisitata dagli articoli da 1 a 13 del D.Lgs. 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015. In particolare, a seguito di tale ultimo intervento legislativo sono state definite le linee guida in materia di collocamento mirato, seguendo una serie di principi finalizzati ad armonizzare al meglio la ricerca e l'inserimento del lavoratore disabile nel contesto lavorativo.

**L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE**

Secondo quanto previsto dalla vigente normativa, i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- da 15 a 35 dipendenti:** sono obbligati ad assumere 1 disabile;
- da 36 ai 50 dipendenti:** sono obbligati ad assumere 2 disabili;
- oltre i 50 dipendenti:** devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

I datori di lavoro soggetti agli obblighi sopra descritti devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione (ovvero dal momento dell'insorgenza dell'obbligo, che si manifesta al raggiungimento del numero dei dipendenti previsto in ciascuna delle suindicate fasce).

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione, fino al 31 dicembre 2016, si applicava solo in caso di nuove assunzioni. Il D.Lgs. n. 151/2015 ha previsto l'abrogazione del



secondo comma dell'articolo 3, per effetto del quale l'obbligo di assunzione scatterebbe al raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'obbligo occupazionale risulta quindi automaticamente raggiunto –senza alcun bisogno di una nuova assunzione– nel caso in cui il datore di lavoro occupi almeno 15 dipendenti.

## IL COMPUTO DEI DIPENDENTI

Non sono computabili ai fini del calcolo:

- ✓ i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- ✓ i disabili;
- ✓ i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- ✓ i dirigenti;
- ✓ i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, ad esclusione di quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del D. Lgs. n.81/2015, ovvero i lavoratori somministrati per missioni di durata non inferiore a 12 mesi;
- ✓ i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- ✓ i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- ✓ i lavoratori a domicilio;
- ✓ gli apprendisti.

Le modalità attraverso le quali si può procedere all'assunzione del lavoratore appartenente a categorie protette sono di due tipi:

1. la chiamata nominativa;
2. la convenzione e l'avviamento per graduatoria.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 185/2016, di modifica della Legge n. 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, possono essere computati nella quota di riserva a condizione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% oppure superiore al 45% nel caso di disabilità intellettuale e psichica.

## I LAVORATORI DISABILI

Ai fini della normativa in oggetto si considerano disabili:

- 1) **gli invalidi civili**, cioè soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e di portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- 2) **gli invalidi** la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (si tratta dei soggetti che hanno titolo a percepire il trattamento di invalidità);
- 3) **gli invalidi del lavoro**, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- 4) **i soggetti non vedenti**, intendendo per tali coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- 5) **i soggetti sordomuti**;
- 6) **gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio**, cioè soggetti con minorazioni



ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23.12.1978, n. 915;

7) **i soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro** nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia.

L'art. 18 della Legge n. 68/1999 garantisce, inoltre, una tutela anche alle cosiddette "categorie protette":

- 1) **orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti** per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- 2) **coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;**
- 3) **profughi italiani** rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale *status*. Analoga garanzia di avviamento è rivolta a centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti;
- 4) **vittime del terrorismo e della criminalità organizzata**, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

#### **LA SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI**

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è sospeso, temporaneamente, nei confronti delle imprese:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con intervento straordinario di integrazione salariale;
- apertura di procedure concorsuali (quale, la liquidazione giudiziale);
- che stipulano contratti di solidarietà;
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità (in questi casi, qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di 5 lavoratori, la sospensione si proroga di un anno);
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge n. 92/2012 (Circolare Min. Lavoro n.22/2014).

Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

#### **L'ESONERO PARZIALE**

L'esonero parziale dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

L'esonero può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- ✓ faticosità della prestazione lavorativa;
- ✓ pericolosità connaturata al tipo di attività;
- ✓ particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.



L'esonero parziale si sostanzia nel versamento di un contributo pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto. Inoltre, lo stesso esonero è concesso per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile.

I datori di lavoro privati che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

#### **LE CONVENZIONI DI INSERIMENTO**

La Legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative, oppure, per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Le convenzioni comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco (o la diretta assunzione da parte delle stesse) presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore degli oneri stessi.

Per quanto riguarda le convenzioni con finalità formative, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Per le convenzioni con soggetti particolarmente difficili da inserire, invece, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata inferiore a 3 anni e sono prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a 2 anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

#### **L'APPARATO SANZIONATORIO**

La sanzione per ritardato invio del prospetto informativo è pari a 702,43 euro più 34,02 euro per ogni giorno di ritardo. A questo illecito è applicabile l'istituto della diffida con il pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto (1/4) dell'importo edittale.

Sono sanzionabili, inoltre, i comportamenti del datore di lavoro che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva (art. 15, comma 4, Legge n. 68/1999).

Rientra in tale casistica l'invio di un prospetto informativo lacunoso e carente degli elementi essenziali (come ad esempio le mansioni disponibili) per l'effettivo avviamento al lavoro del disabile (Min. Lavoro, nota n. 26/2009).



In caso di impresa con più sedi dislocate sul territorio nazionale il potere sanzionatorio è attribuito all'ufficio territorialmente competente in base alla provincia in cui risulta la presenza di scoperture in capo all'azienda (Min. lav., nota 26/2009).

## 2. IL PROSPETTO INFORMATIVO

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio devono inviare agli uffici competenti -al momento in cui sorge l'obbligo per la prima volta e, successivamente, **entro il 31 gennaio di ogni anno**- il prospetto informativo previsto dall'art. 9 comma 6, della Legge in titolo.

Trattandosi di comunicazione telematica, nulla rileva che il termine possa cadere di sabato o domenica, non essendo quindi prevista alcuna proroga al primo giorno utile lavorativo. Le informazioni da inserire nel prospetto devono fotografare la situazione aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della denuncia.

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio, dunque, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno il prospetto informativo dal quale risultino:

1. il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
2. il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
3. i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Come detto, l'obbligo della presentazione del prospetto informativo sorge, oltre che al momento in cui la forza aziendale raggiunge le dimensioni previste dalla legge, ogni qualvolta la situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno che precede l'invio, comporta una variazione della misura dell'obbligo di riserva da assolvere.

### **Nota bene:**

*il prospetto non va presentato se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (Ministero del Lavoro e ANPAL, nota 454 del 23 gennaio 2017). Le variazioni dell'organico aziendale - intervenute dopo l'ultimo invio del prospetto informativo - che non determinano una modifica del calcolo della quota da destinare a soggetti disabili non comportano l'invio di un nuovo prospetto annuale.*

Pur essendo la materia del collocamento obbligatorio dei disabili di competenza delle regioni e delle province autonome, il prospetto informativo è il medesimo a livello nazionale.

### **DATORI DI LAVORO PLURI-LOCALIZZATI**

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia Autonoma e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma.



I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del prospetto da parte di un'azienda Capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

L'invio dei dati del prospetto informativo dei lavoratori disabili, per il tramite dei servizi informatici, avviene secondo gli standard definiti annualmente. Lo specifico modulo è strutturato secondo predefiniti sistemi di classificazione e formato di trasmissione, che gli utenti sono tenuti a compilare.

Nel dettaglio, il modulo telematico è attualmente formato dai seguenti quadri:

<b>Quadro 1 - Dati aziendali</b>	1.1 dati del prospetto informativo; 1.2 dati aziendali; 1.3 indicazione dati sulla gradualità; 1.4 indicazione sulla sospensione a carattere nazionale per mobilità; 1.5 assunzioni mediante pubblica selezione.
<b>Quadro 2 - Dati provinciali</b>	2.1 dati relativi alla provincia ove sono presenti le unità operative o la sede legale; 2.2 dati relativi al personale; 2.2.1 dati relativi al personale dipendente; 2.2.2 dati relativi al personale non dipendente; 2.2.3 Elenco dei lavoratori computabili nella quota di riserva; 2.3 posti di lavoro disponibili; 2.4 compensazioni territoriali; 2.5 sospensioni; 2.6 gradualità; 2.7 esonero; 2.7.1 esonero parziale autorizzato ( <a href="#">art.3_L_68/1999</a> ); 2.7.2 esonero autocertificato 60 per mille (art.3-bis, L. 68/1999); 2.8 convenzioni in atto.
<b>3 Quadro 3 - Riepilogo</b>	3.1 riepilogo nazionale; 3.2 elenco riepilogativo provinciale.

## LE COMPENSAZIONI TERRITORIALI

La sezione delle compensazioni territoriali è riservata alle aziende che intendono compensare la quota di riserva all'interno delle proprie sedi o nelle aziende facenti parte dello stesso gruppo, così come definito dall'art. 31 del D.Lgs. 276/2003.



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



Nel caso di compensazione infragruppo l'azienda che viene eventualmente indicata per le unità assunte in eccedenza o riduzione, dovrà presentare il prospetto informativo anche nel caso non sia obbligata, ovvero nel caso in cui non sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

I datori di lavoro pubblici possono operare compensazioni territoriali solo tra province ubicate nella medesima regione.

La sezione può essere compilata più volte rispetto ad eventuali compensazioni diversificate (disabili, categorie protette) e deve essere compilata solo per le province in cui si assume in eccedenza o per le quali vi è un minor numero di soggetti assunti che verranno compensati in altre province/aziende del gruppo.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*