

## Collocamento obbligatorio disabili e invio del prospetto informativo

**Collocamento dei disabili,  
obblighi del datore**

**Collocamento dei disabili,  
soggetti esonerati e incentivi  
per il datore**

**Collocamento dei disabili, invio  
del prospetto informativo**



## AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

## Collocamento dei disabili, obblighi del datore

## A CHI SI RIVOLGE



## DATORI DI LAVORO

Pubblici e privati



## LAVORATORI

Lavoratori subordinati

## ABSTRACT

*Le norme sull'avviamento al lavoro dei lavoratori disabili (c.d. collocamento obbligatorio o anche collocamento mirato) si sostanziano in un obbligo, imposto alle aziende che soddisfano specifici requisiti dimensionali, ad assumere un determinato numero di lavoratori svantaggiati, i quali, altrimenti, in considerazione delle loro condizioni fisiche e psichiche, rimarrebbero evidentemente ai margini del mercato del lavoro. La legge principe che regola le norme sul collocamento obbligatorio è la n. 68 del 12 marzo 1999, più volte modificata ed integrata, che ha sostituito la vecchia normativa contenuta nella legge 482/1968. Al fine di facilitare i datori di lavoro all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e finalizzati all'avviamento al lavoro dei soggetti portatori di handicap, anno per anno il legislatore è intervenuto inserendo ulteriori facilitazioni ed incentivi economici. Con i Decreti legislativi 151/2015 e 185/2016 sono stati rivisitati alcuni adempimenti inerenti l'obbligo all'assunzione di lavoratori affetti da disabilità. Nella stessa occasione, sono state fornite linee guida intese a dare impulso alle assunzioni di disabili disoccupati, anche attraverso una serie di reti integrate con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, non mancando di analizzare le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare. Sono state inasprite, infine, le sanzioni nei confronti dei datori di lavoro reticenti.*

## COMMENTO

Per assolvere l'obbligo posto in capo ai datori di lavoro, occorre preliminarmente:

- individuare quali soggetti sono destinatari delle tutele facenti parte del c.d. "collocamento mirato";
- conoscere il limite aziendale oltre il quale è d'obbligo assumere un soggetto disabile;
- effettuare il calcolo della forza lavoro onde rilevare la quota d'obbligo e quella di riserva.

#### **Lavoratore disabile ai fini dell'obbligo di assunzione (Art. 1)**

Sono iscrivibili al "collocamento mirato" delle persone con disabilità le seguenti categorie di lavoratori:

- gli invalidi civili affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- invalidi del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- non vedenti colpiti da cecità assoluta con residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi;
- sordomuti dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio le cui condizioni di disabilità sono accertate ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ([D.P.R. 23.12.1978, n. 915](#));
- lavoratori che percepiscono l'assegno di invalidità per accertamento da parte dell'Inps di una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità fisica o mentale di cui all'[art. 1, c. 1, della legge 222/1984](#), senza necessità di nuova verifica delle condizioni sanitarie ([art. 2, D.Lgs. 151/2015](#)).

I datori di lavoro, pubblici e privati sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità. Al riguardo è utile ricordare che anche i soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale, possono rientrare nella quota di riserva. Le condizioni richieste dalla legge affinché possano essere computati come disabili ex L. 68/1999 sono:

- che il lavoratore sia stato dichiarato inabile a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto;
- che tale inabilità non deve essere stata causata da inadempimento imputabile al datore di lavoro;
- che la riduzione della capacità lavorativa sia almeno pari al 60% ([Min. lav., circ. 2/2010](#)).

### Categorie protette: vedove, orfani, profughi ed equiparati

La legge estende le garanzie del collocamento mirato anche alle cosiddette categorie protette. Si tratta di:

- 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;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status;
- centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti (è opportuno ricordare che l'Albo professionale dei centralinisti telefonici privi della vista è stato soppresso dall'articolo 12 D.lgs. 151/2015)
- 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 ([art. 5, c. 7, D.L. 6.7.2010, n. 102](#) ).

### Obbligo all'assunzione di personale disabile (Art. 3)

Il comma 1 dell'[articolo 3](#) della legge sul collocamento obbligatorio (legge 12 marzo 1999, n. 68), fatte salve le ipotesi di esclusione e di esenzione (ex [art. 5](#) ), definisce le quote riservate ai disabili e i limiti dimensionali delle aziende obbligate all'assunzione, nella seguenti misure:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se il numero dei lavoratori occupati è ricompreso tra 36 e 50 dipendenti;
- c) un lavoratore se il personale occupato è ricompreso tra 15 e 35 dipendenti (a decorrere dal 1/1/2018).

Non vige alcun obbligo, pertanto, se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze un numero di addetti computabili inferiore a quattordici.

Ai sensi dell'articolo 18 è inoltre previsto l'obbligo di assumere soggetti rientranti tra le sopra citate categorie protette, nelle seguenti misure:

- una unità nel caso il datore di lavoro abbia una forza lavoro da 51 a 150 dipendenti;
- 1% per coloro che occupano più di 150 dipendenti.

E' dunque importante tenere a mente che alla luce della soppressione del comma 2 dell'[articolo 3 della legge 68/99](#) , disposta dall'articolo 3 del D.Lgs. 151/2015, a decorrere dal 1/1/2018, per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione di personale disabile non scatta al momento di una "nuova assunzione" ma è dovuto già al raggiungimento del limite minimo della fascia dimensionale, quindi con l'assunzione del quindicesimo lavoratore dipendente.

Si rammenta che, come stabilito dall'[articolo 9 del D.Lgs. 81/2015](#) , ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; a tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Le assunzioni possono avvenire con richiesta nominativa o mediante la stipula delle convenzioni previste all'articolo 11, con possibilità di far precedere l'assunzione da una richiesta di preselezione da effettuarsi dalla lista degli iscritti sulla base delle qualifiche disponibili; in mancanza di assunzione da parte del datore di lavoro entro sessanta giorni dal

momento in cui sorge l'obbligo, saranno gli uffici del collocamento mirato a proporre il lavoratore da assumere secondo l'ordine in graduatoria e la qualifica richiesta.

Nel caso di datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, i lavoratori disabili con invalidità superiore al 50% o ascrivibili alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n.246, assunti con contratto a tempo parziale, a prescindere dall'orario di lavoro svolto, possono essere considerati a tempo pieno e conteggiati come una unità intera ([articolo 3, comma 5, D.P.R. 333/2000](#)).

#### **Computo della quota di riserva e calcolo della forza lavoro (art. 4)**

Ai fini del computo della forza occupazionale che rileva per la determinazione della fascia dimensionale soggetta agli obblighi del collocamento mirato, si considera l'organico aziendale con riferimento all'intero territorio nazionale, a nulla rilevando che in ciascuna sede non sia raggiunto il limite minimo per essere soggetti all'obbligo ([Min. lav., nota 57/2009](#)).

Ciò posto, rimangono esclusi dalla base di calcolo, ma computabili ai fini della copertura della quota di riserva, i seguenti lavoratori:

- a) i lavoratori che divengono inabili nello svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia professionale; questi sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 solo se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% e se sono divenuti inabili per cause non dipendenti da inadempimento del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- b) I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio quando abbiano un'invalidità pari o superiore al 60% (modifica introdotta dall'[art. 5 del D.Lgs. 185/2016](#)) o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978), ovvero con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% certificata dalle autorità competenti;
- c) i lavoratori disabili occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro;
- d) i soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'[art. 18 comma 2](#), quali orfani, vedove, profughi già in servizio presso il datore di lavoro, nel limite dell'1%.

Agli effetti della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, sono computati tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, salvo specifiche esclusioni.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere (computo della forza dimensionale) non sono computabili:

- a) i lavoratori occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio;
- b) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- c) i dirigenti (a tal proposito il [Ministero del Lavoro con nota n. 17699 del 12 dicembre 2012](#) ha precisato che l'individuazione della figura del dirigente deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro);
- d) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- e) i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività:

- f) i soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 18 comma 2, quali orfani, vedove, profughi;
- g) i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili;
- h) i lavoratori a domicilio;
- i) i lavoratori che hanno aderito al programma di emersione ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis legge 383/2001;
- j) i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi.
- k) i lavoratori assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- l) lavoratori ammessi al telelavoro per l'intera durata dell'orario di lavoro (confermato dall'[art. 23 del D.Lgs. 80/2015](#)).

Sono inoltre da ritenersi non computabili, per effetto di quanto disposto dal comma 1 dell'[art. 4 della legge 68/99](#), i soggetti specificatamente esclusi dalle discipline di settore quali i contratti di apprendistato e i soggetti impiegati con contratto di reinserimento.

Sussistono ulteriori casistiche di esclusione con riguardo a settori di attività in cui sarebbe oggettivamente difficoltoso e pericoloso impiegare personale con ridotte capacità lavorative (esempio: addetti alle ambulanze e mezzi simili; operari di cantiere; ecc.).

### SI RICORDA CHE

Per "collocamento mirato" delle persone con disabilità si intende l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente i lavoratori nelle loro capacità lavorative al fine di avviarle verso un'attività idonea alle condizioni fisiche e/o psichiche, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro.



**AGEVOLAZIONI E INCENTIVI**

# Collocamento dei disabili, soggetti esonerati e incentivi per il datore

**A CHI SI RIVOLGE****DATORI DI LAVORO**

Pubblici e privati

**LAVORATORI**

Lavoratori subordinati

**ABSTRACT**

*Sebbene il diritto al lavoro dei soggetti disabili sia comunemente e giuridicamente dovuto, il legislatore ha previsto l'esenzione dagli obblighi di legge per alcune tipologie di attività. Inoltre, per incentivare i datori di lavoro ad assumere personale portatore di handicap, sono state previste a loro favore, una serie di agevolazioni*

**COMMENTO**

Per superare la resistenza dei datori di lavoro opposta all'assunzione di un lavoratore disabile, la vigente normativa in tema di collocamento obbligatorio ha inserito una serie di agevolazioni, convenzioni e semplificazioni negli adempimenti rispetto alle precedenti disposizioni, perseguendo il costante obiettivo di semplificare gli obblighi posti in capo al datore di lavoro, eliminando i passaggi superflui al fine di focalizzare l'attenzione su un unico obiettivo: il rispetto della normativa a livello nazionale.

**Esoneri soggettivi (art. 5)**

Alcuni datori di lavoro possono essere esonerati dall'obbligo dell'assunzione di un lavoratore disabile. Tra questi, la [legge 12 marzo 1999, n. 68](#) esonera i datori di lavoro esercenti le seguenti attività:

- operatori del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre: non hanno l'obbligo con riferimento al personale viaggiante e navigante;
- datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore;
- operatori del settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- datori di lavoro che operano nel settore dell'autotrasporto: non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante;

I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille: possono autocertificare l'esonero dall'obbligo, ma sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13, un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

### **Esoneri parziali e compensazioni territoriali**

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono richiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo imposto, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari a euro 30,64 giornaliero per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Come anticipato nella prima scheda, gli obblighi imposti dalla legge sul collocamento obbligatorio relativamente al numero di disabili da assumere e alla quota di riserva, devono essere rispettati a livello nazionale. E' tuttavia concesso ai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e alle imprese che sono parte di un gruppo, di assumere in una unità produttiva o, fatte salve le aliquote d'obbligo di 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 compensazione del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

Anche ai datori di lavoro pubblici è concessa la possibilità di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive, ma in questo caso, della medesima regione.

### **Convenzioni (art. 11)**

Per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, i datori di lavoro, anche quelli non assoggettati all'obbligo, possono stipulare convenzioni con gli uffici competenti al fine di realizzare un programma di inserimento lavorativo dei disabili all'interno dell'azienda, in maniera graduale e programmata. Nel programma delle convenzioni vengono stabiliti tempi, modalità, scelta nominativa, svolgimento di tirocini etc. In tale convenzione il datore di lavoro si impegna ad assolvere l'obbligo a seguito di una programmazione dei tempi e delle modalità delle assunzioni, tra cui la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine ovvero la clausola di un periodo di prova più ampio, fatto salvo che l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla nomina da cui è affetto il soggetto, non deve costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. E' altresì prevista l'attivazione di convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento. L'inserimento dei disabili in azienda può avvenire anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali che svolgono attività agricole, industriali, commerciali o di servizi -



finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e con i consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali ai sensi dell'articolo 6 della legge 266/1991, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi che la legge si prefigge.

### **Sospensioni per aziende in difficoltà (Art. 3)**

Per quanto previsto dal comma 5 dell'[articolo 3](#) della legge 68/1999 in esame, le aziende che versano in particolari difficoltà hanno la possibilità di richiedere un periodo di sospensione dagli obblighi di assunzione fino al perdurare della procedura di interventi richiesta dal datore di lavoro. I casi previsti riguardano i datori di lavoro che si trovano nelle seguenti situazioni:

- 1) cassa integrazione guadagni straordinaria e contratti di solidarietà difensivi (ora disciplinati dal D.Lgs. 148/2015);
- 2) in caso di procedura di licenziamento collettivo e, nel caso in cui la procedura si concluda con il licenziamento di almeno cinque dipendenti, per il periodo successivo di sei mesi in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione;
- 3) lavoratori con i quali il datore ha sottoscritto accordi ed attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4 commi da 1 a 7 della legge 92/2012 (circ. Ministero Lavoro n. 22/2014).

Il datore di lavoro che si trova in una delle situazioni appena elencate, deve presentare apposita richiesta di sospensione al competente servizio territoriale allegando documentazione atta a provare la sussistenza delle condizioni in essere e i relativi provvedimenti amministrativi che ne riconoscono la condizione.

### **Incentivo alle assunzioni e nuove modalità di richiesta (art.13)**

Nell'ultima riscrittura dell'[articolo 13](#) della legge 68/1999, il sistema degli incentivi, su domanda del datore di lavoro e per un periodo di trentasei mesi, a decorrere dal 1/1/2016, è così determinato:

- a) 70% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o abbia minorazioni comprese nelle categorie dalla prima alla terza, rilevabili dalle tabelle che regolano le minorazioni che hanno fatto sorgere il diritto alle pensioni di guerra, ovvero abbiano un handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalla percentuale di invalidità.
- b) 35% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle previste per le pensioni di guerra.
- c) 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore con disabilità intellettuale e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto, l'incentivo è concesso per un periodo di 60 mesi.

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la

natura di imprenditore.

Per ottenere l'incentivo il datore di lavoro deve presentare domanda telematica all'Inps reperibile all'interno dell'applicativo "Diresco" ai fini della fruizione tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili. L'Istituto di previdenza, entro cinque giorni dal ricevimento della domanda, provvede a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse; successivamente il datore di lavoro ha sette giorni di tempo per assumere ed altri sette per comunicarlo all'Inps, pena la decadenza dal beneficio. L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande anche in favore dei datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi di legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili ([Inps, circ. 99/2016](#)).

Alla realizzazione degli obiettivi di razionalizzazione e revisione di tutto l'impianto normativo, concorrono anche le funzioni attribuite al "Fondo" istituito dalla regioni per l'occupazione dei disabili e destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi, il quale eroga:

- a) contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
- b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese occorse per l'adeguamento del posto di lavoro e l'abbattimento delle barriere architettoniche a favore del disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

A tal proposito è utile ricordare che con la determinazione del Presidente dell'[INAIL 19 dicembre 2018, n. 527](#), sono state apportate modifiche al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro". Le modifiche riguardano:

1. la riduzione del frazionamento per tipologia di intervento dell'importo complessivo di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro;
2. la disciplina dell'iter procedimentale dei casi in cui il datore di lavoro, nel rivolgersi all'Istituto per chiederne il sostegno previsto dal Regolamento, proponga un progetto condiviso con il lavoratore;
3. la disciplina delle fattispecie in cui il datore di lavoro, prima che sia attivato o che sia concluso l'ordinario procedimento per la trattazione dei progetti di reinserimento, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato accomodamenti ragionevoli finalizzati a garantire il tempestivo reinserimento della persona con disabilità da lavoro;
4. la semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro per accedere alle misure di sostegno previste dal Regolamento.

Sul punto, l'INAIL ha fornito le istruzioni operative ([circolare n. 6/2019](#)) che integrano e modificano la precedente [circolare n. 51/2016](#) in relazione ai punti sopra elencati, fissando il limite massimo di spesa sostenibile pari a 150.000 euro, e affermando che l'Istituto può "rimborsare fino a 135.000 euro le spese sostenute, indifferentemente, per gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e/o per quelli di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro." Nella circolare sono fornite ulteriori indicazioni sui soggetti destinatari e sulla misura introdotta dalla legge di bilancio 2019 relativamente al rimborso a favore del datore di lavoro del 60% della retribuzione, oltre a nuove modalità operative per la realizzazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati elaborati dall'equipe multidisciplinare.

Quanto ai soggetti destinatari è stato precisato che "sono compresi nell'ambito dei soggetti destinatari anche i lavoratori già disabili da lavoro che, a seguito di un aggravamento, anche soltanto funzionale, correlato a un precedente evento lesivo, pur in assenza di una nuova valutazione del danno permanente da parte dell'Inail, abbiano conseguito dal medico competente o dal Servizio di prevenzione della Asl un giudizio" di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente.

Quanto alla nuova misura di sostegno al reinserimento lavorativo è stato previsto che la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto, è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60% di quanto effettivamente corrisposto. Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno.

L'INAIL, sul punto, ha precisato che il rimborso può essere riconosciuto al datore di lavoro esclusivamente con riferimento a progetti per la conservazione del posto di lavoro e non è applicabile al caso della nuova occupazione di un disabile da lavoro rimasto inoccupato. Le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per periodi lavorativi successivi al 1° gennaio 2019, data di entrata in vigore della disposizione in esame.

#### **Sanzioni (art. 15)**

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assumere soggetti disabili, per ogni giorno lavorativo durante il quale non risulti coperta la quota d'obbligo, il datore di lavoro è soggetto alla sanzione amministrativa di euro 153,20 al giorno (pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo  $30,64 \times 5$  - modifica introdotta dall'articolo 5, comma 1, lettera b) per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Per tale violazione trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, che prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione numerica o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici (come anche confermato con nota protocollo n. 3159 dell'Inl del 10 aprile 2017).

#### **SI RICORDA CHE**

E' importante ricordare che, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

## AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

# Collocamento dei disabili, invio del prospetto informativo

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORI DI LAVORO**

Pubblici e privati

**LAVORATORI**

Lavoratori subordinati

## ABSTRACT

***La denuncia telematica denominata "prospetto informativo" è richiesta al fine di comunicare agli uffici preposti al collocamento dei disabili l'eventuale insorgenza degli obblighi imposti dalla legge 68/1999. Con il prospetto informativo, di cui al comma 6 dell'**articolo 9**, le aziende condividono con l'Ufficio per il collocamento mirato le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie***

## COMMENTO

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio, dunque, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti 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.

Quest'anno il 31 gennaio cade di giovedì, quindi la scadenza resta fissata a tale giorno. Al riguardo, è utile sapere che trattandosi di comunicazione telematica, nel caso in cui il termine cada di sabato non è prevista alcuna proroga al primo giorno utile lavorativo. Nel caso in cui la scadenza cada di domenica, il termine è spostato automaticamente al lunedì successivo.

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 operanti nei settori: trasporto aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante e navigante; autotrasporto limitatamente al personale viaggiante; edile, limitatamente al personale di cantiere e addetto al trasporto; compilano i dati del prospetto informativo, non computando il personale sopra indicato.

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 modifica

della misura d'obbligo di riserva da assolvere. 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 modificazione del calcolo della quota da destinare a soggetti disabili non comportano l'invio di un nuovo prospetto annuale.

### **Modello unificato a livello nazionale**

Il prospetto informativo è unico a livello nazionale, pur restando la materia del collocamento dei disabili di competenza delle regioni e delle province autonome. Per agevolare i datori di lavoro obbligati, il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione degli utenti una [apposita pagina web](#) dalla quale è possibile accedere direttamente agli indirizzi dei servizi informatici di ciascuna regione e provincia autonoma.

### **Regole per l'invio delle comunicazioni**

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.

### **Il Modulo per la comunicazione del Prospetto Informativo**

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:

---

1. Quadro 1 - dati aziendali	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
------------------------------	--

---

2. Quadro 2 - dati provinciali	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 (art.3 L. 68/99) 2.7.2. Esonero autocertificato 60 per mille (art.3-bis L. 68/99) 2.8. Convenzioni in atto
3. Quadro 3 - riepilogo	3.1. Riepilogo nazionale 3.2. Elenco riepilogativo provinciale

In attuazione del DD del 20 dicembre 2019 n. 963 sono in corso aggiornamenti tecnici alla denuncia in esame. Non è da escludere, pertanto, che la struttura sopra delineata possa essere rivista nel posizionamento e nella modifica di alcuni campi.

Di seguito, analizziamo alcune parti del modulo che destano maggiore complessità di compilazione.

#### **Compensazioni territoriali (2.4)**

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](#). 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 compensazione diversificate (disabili, categorie protette). Va 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. I relativi campi vanno così compilati:

Provincia	Indicare la provincia per la quale l'azienda, o l'eventuale azienda del gruppo, assume un numero di lavoratori superiore a quello prescritto dalla legge (eccedenza) o la provincia nella quale l'azienda, o l'eventuale azienda del gruppo, compensa il numero inferiore di assunzioni (riduzione).
-----------	--



Categoria compensazione	Indicare "E" (eccedenza) se nella provincia viene assunto dall'azienda o dall'eventuale azienda del gruppo un numero di lavoratori superiore a quello prescritto dalla legge, o "R" (riduzione) se viene assunto dall'azienda o dall'eventuale azienda del gruppo un numero inferiore di lavoratori (da portare in compensazione in province nelle quali l'azienda o eventuali aziende del gruppo assumono in eccedenza).
N° lavoratori	Indicare il numero di lavoratori in eccedenza o in riduzione.
Categoria soggetto	Indicare D se l'eccedenza/riduzione è relativa a lavoratori Disabili oppure C se relativa a lavoratori appartenenti alle Categorie protette
Codice fiscale azienda del gruppo	In caso di compensazione che coinvolge un'azienda facente parte del gruppo di imprese, indicare il Codice fiscale dell'azienda del gruppo, diversa da quella per cui si sta compilando il prospetto, che compensa o che viene compensata

### Sospensioni a carattere provinciale (2.5)

Tale sezione è obbligatoria solo per le aziende che hanno ottenuto/richiesto la sospensione degli obblighi a carattere provinciale. I relativi campi vanno così compilati:

Stato	Indicare lo stato della pratica indicando E se è stata Approvata/Concessa o F se Richiesta
Causale	Indicare la motivazione della sospensione scegliendola dall'apposita tabella allegata modulo. La causale "D - Altro" può essere indicata solo dai datori di lavoro della Pubblica Amministrazione
Data fine sospensione	Indicare la data di termine della sospensione
N° lavoratori	Indicare il numero dei lavoratori interessati alla sospensione

### Esonero parziale autorizzato ex art. 5, c. 3, L. 68/99 (2.7.1)

La sezione è obbligatoria solo per le aziende che hanno ottenuto e/o richiesto l'esonero parziale degli obblighi.

I relativi campi vanno così compilati:

---



---

Stato	Indicare lo stato della pratica indicando E se è stata Approvata/Concessa o F se Richiesta
Data atto - Estremi atto	Nel caso in cui l'esonero parziale sia stato Approvata/Concessa indicare la data e gli estremi dell'atto
Fino al	Nel caso in cui l'esonero parziale sia stato Approvata/Concessa indicare la data di termine dell'esonero definita nell'atto di concessione
Percentuale	Indicare la percentuale di esonero
N° lavoratori in esonero	Indicare il numero di lavoratori oggetto dell'esonero

### **Esonero parziale autocertificato 60 per mille art. 5, c.3-bis, L.68/99 (2.7.2)**

La sezione è riservata alle aziende che hanno autocertificato l'esonero parziale rispetto all'obbligo dell'assunzione ai sensi dell'art. 3 della L.68/99, per la presenza di lavoratori per i quali pagano un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille.

In presenza di più autocertificazioni inviate nell'anno di riferimento del prospetto informativo, deve essere indicata la più recente.

I relativi campi vanno così compilati:

Data autocertificazione	Data invio telematico dell'autocertificazione attestante l'esonero. Per il prospetto 2016: indicare la data a partire dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero. La data non può essere successiva al 31/12 dell'anno di riferimento del prospetto.
N° lavoratori 60 per mille	Indicare il numero di lavoratori per il quali si paga un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille.
Percentuale	Indicare la percentuale di lavoratori disabili non assunti per effetto dell'esonero rispetto alla Quota di Riserva nella provincia di riferimento.
N° lavoratori in esonero	Indicare il numero di lavoratori disabili per i quali l'azienda si è avvalsa dell'esonero dall'obbligo all'assunzione.

### **Convenzioni in atto (2.8)**

La sezione è obbligatoria per le aziende che hanno richiesto/ottenuto convenzioni per l'assunzione. Di seguito, le note sulla compilazione dei relativi campi:

Stato	Indicare lo stato della pratica indicando E se è stata Approvata/Concessa o F se Richiesta
Data atto - Estremi atto	Nel caso in cui la convenzione sia stata Approvata/Concessa indicare la data e gli estremi dell'atto
Tipologia di convenzione	Indicare la tipologia di convenzione scegliendola dall'apposita tabella
Numero di lavoratori previsti	Indicare il numero di lavoratori totali previsti nel piano di assunzione
Data stipula	Nel caso in cui la convenzione sia stata Approvata/Concessa indicare la data di stipula della convenzione
Data scadenza	Nel caso in cui la convenzione sia stata Approvata/Concessa indicare la data di scadenza della convenzione

## SI RICORDA CHE

Il Prospetto non deve essere inviato tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.