RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MICHELE SILIATO

Prospetto informativo disabili 2026: invio entro il 31.01

Entro il 31.01 i datori di lavoro con 15 o più dipendenti devono provvedere a trasmettere telematicamente il prospetto informativo disabili: una fotografia della situazione occupazionale al 31.12 dell'anno precedente.

Al via anche la predisposizione e l'invio telematico del prospetto informativo disabili, la dichiarazione annuale della situazione occupazionale rispetto agli obblighi di inclusione lavorativa previsti dalla L. 12.03.1999, n. 68.
L'obbligo di trasmissione entro il 31.01.2026 incombe su tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 15 lavoratori subordinati computabili. Sono esclusi dall'invio i soli datori di lavoro del settore privato per i quali la situazione occupazionale aggiornata al 31.12.2025 non comporti cambiamenti, rispetto a quanto già eventualmente comunicato in annualità precedenti, tali da modificare l'obbligo di legge o da incidere sul computo della quota di riserva.
Dalla compilazione del prospetto informativo previsto dall'art. 9, c. 6 L. 68/1999, mediante i servizi telematici messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, sarà possibile ricavare:
- il numero complessivo di lavoratori dipendenti occupati, anche suddivisi per territorio provinciale, con relativa indicazione della tipologia contrattuale (part-time, full-time, ecc.), e delle eventuali esenzioni;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni eventualmente disponibili.

Gli obblighi di assunzione sono sintetizzabili come esposto in seguito:
- da 15 a 35 dipendenti, 1 lavoratore;
- da 36 a 50 dipendenti, 2 lavoratori;
- oltre 50 dipendenti, 7% dei lavoratori in forza (quota di riserva categoria ex art. 18: da 51 a 150 dipendenti, 1 lavoratore; da 151 dipendenti, 1% del personale).

Non tutti i lavoratori sono computabili al fine di determinare la *"dimensione"* aziendale. Sono, infatti, esclusi (sebbene da indicare espressamente sul prospetto):
- i lavoratori già occupati ai sensi della L. 68/1999 ovvero i lavoratori che abbiano accusato un'invalidità successiva all'assunzione e abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33%;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero;
- i lavoratori assunti con contratto di telelavoro, gli apprendisti, gli impiegati in attività socialmente utili e i lavoratori acquisiti per passaggio di appalto.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale devono essere computati tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa rispetto all'ordinario orario previsto per i lavoratori a tempo pieno.
Si rammenta, infine, che ai fini dell'adempimento della quota di riserva **possono essere computati non solo coloro che sono stati assunti tramite il collocamento obbligatorio (assunzione nominativa o numerica), ma anche:**
- i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, su espressa richiesta da presentare al competente CPI, ai sensi dell'art. 4, c. 3-bis L. 68/1999, sempreché detti lavoratori abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, ovvero una disabilità intellettiva o psichica superiore al 45% o, ancora, una minorazione ascritta alla sesta categoria delle tabelle ammesse dal T.U. sulle pensioni di guerra;
- i lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro, su espressa richiesta da presentare al competente CPI, ai sensi dell'art. 4, c. 4 L. 68/1999, sempreché detti lavoratori abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60%, ovvero siano in possesso di un verbale di invalidità Inail attestante il riconoscimento di una riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 34%.

In tale ultimo caso, il lavoratore è computabile a condizione che l'inabilità non sia stata causata da inadempimento da parte del datore di lavoro, come accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.

Riproduzione vietata - venerdì 23 gennaio 2026