

## 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.