

# LP ADVISORY

**NEWSLETTER 04/2026**

**23.01.2026**

## IN QUESTA EDIZIONE



1. Prospetto informativo disabili 2026
2. Convenzioni
3. Incentivi per assunzione disabili
4. Sanzioni

**1**

### **Prospetto informativo disabili 2026**

A TUTTI I CLIENTI

Il 31.01.2026 scadrà il termine per la trasmissione in via telematica del prospetto informativo con il quale i datori di lavoro comunicano la situazione del personale occupato al 31.12.2025 ai fini dell'applicazione della normativa sul collocamento dei disabili (Legge 68/99).

L'invio telematico è obbligatorio qualora, rispetto all'ultimo prospetto inviato, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Di seguito vengono forniti brevi cenni per l'adempimento dell'obbligo.

#### **1.1 Assunzione di disabili, dimensione occupazionale e criteri di calcolo**

I datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di disabili che varia in base al numero dei lavoratori validi occupati e computabili (con riferimento al numero complessivo dei lavoratori occupati in azienda e non alla singola unità produttiva).

Per individuare la dimensione occupazionale dell'azienda sono computati di norma tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

I lavoratori part-time si computano per la quota di orario effettivamente svolto, facendo riferimento all'orario previsto dal CCNL di settore, e riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore al 50% di quello normale.

Per quanto concerne i criteri di calcolo della scopertura è necessario riferirsi alle seguenti misure:

Organico	Disabili da assumere
Da 0 a 14 lavoratori	Nessun obbligo
Da 15 a 35 lavoratori	1 lavoratore
Da 36 a 50 lavoratori	2 Lavoratori
Oltre i 50 lavoratori*	7% dei lavoratori occupati

*\* I datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti sono, inoltre, tenuti ad assumere i soggetti appartenenti alle categorie protette ex art. 18 L. 68/99 (ovvero orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio; coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati).*

## 1.2 Esclusioni

Sono esclusi dal computo, oltre ai soggetti avviati obbligatoriamente già assunti, i seguenti lavoratori:

Lavoratori esclusi	Condizioni particolari per l'esclusione
1. Apprendisti.	
2. Contratti a tempo determinato fino a 6 mesi.	Per i contratti con durata del rapporto oltre i 6 mesi l'esclusione si ha solo per i dipendenti assunti per ragioni sostitutive. Si computano invece pro-quota negli altri casi.
3. Somministrati (cd "interinali").	
4. Dirigenti.	
5. Soci di cooperative di produzione e lavoro.	
6. Assunti per attività da svolgersi all'estero.	

7. Lavoratori a domicilio.	
8. Personale di cantiere che opera all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori e addetti al trasporto (autisti) del settore edile.	
9. Personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo, marittimo e terrestre e dell'autotrasporto.	
10. Personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore impianti a fune.	
11. Personale di sottosuolo e adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale nel settore minerario.	
12. Personale "distaccato" rispetto all'organico del distaccatario. Il lavoratore distaccato disabile è escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della provincia di assunzione.	
13. Personale viaggiante del settore autotrasporto.	
14. Divenuti inabili, dopo l'assunzione, allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia.	Riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%.
15. Divenuti inabili, dopo l'assunzione, allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio sul lavoro o malattia professionale.	Grado di invalidità superiore al 33%.
16. Invalidi civili assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.	
17. Orfani e coniugi superstiti.	Già assunti alla data del 18 gennaio 2000.

## 2

## Convenzioni

### 2.1 Convenzione art. 11 Legge 68/1999.

Entro 60 giorni successivi a quello in cui viene raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo, il datore di lavoro deve presentare domanda di assunzione del disabile oppure, in alternativa, presentare una convenzione. Si precisa che:

- la stipula di una convenzione dà luogo, per la durata della stessa, all’assolvimento degli impegni previsti dalla normativa sul collocamento obbligatorio nei limiti di quanto convenuto. Pertanto, durante il periodo di validità della convenzione la società è considerata adempiente agli obblighi previsti dalla legge 68/99 anche in relazione alla partecipazione a gare d’appalto pubbliche come previsto dall’art.17 della suddetta legge.
- tramite convenzione, si ha facoltà di scelta nominativa del disabile da inserire;
- con la convenzione può prevedersi l’assolvimento dell’obbligo, in applicazione del comma 2 dell’art.11 della legge 68/99, anche attraverso le seguenti forme per ciascun disabile:
- lo svolgimento di tirocini formativi o di orientamento finalizzati all’assunzione;
- l’assunzione con contratto di lavoro a termine;
- l’assunzione con contratto di apprendistato;
- periodo di prova più ampio di quello previsto dal singolo CCNL, comunque nel rispetto del limite massimo indicato nelle linee guida ministeriali.

## **2.2 Convenzione art. 14 Legge 68/1999**

In alternativa alla convenzione di cui al precedente punto 2.1 è possibile utilizzare la convenzione di cui all’art. 14 della Legge 68/1999. In pratica il datore di lavoro privato per adempiere all’obbligo di cui alla Legge 68/99 può affidare una commessa di lavoro a *cooperative sociali di tipo B* (cooperative che svolgono attività produttive e di servizio dedicate all’integrazione lavorativa delle persone svantaggiate, tra cui sono compresi anche i disabili).

La cooperativa assume uno o più lavoratori disabili, che possono essere computati nella quota d’obbligo dell’azienda. In questo modo - attraverso la stipula di una convenzione firmata dall’azienda, dalla cooperativa e dalla Città Metropolitana - è possibile coprire l’obbligo di assunzione di persone con disabilità *nei limiti del 20% della scopertura complessiva*.

Attraverso questa modalità l’azienda adempie agli obblighi di legge anche se il rapporto di lavoro si instaura in via diretta con la Cooperativa, a condizione che sia l’azienda e sia la Cooperativa siano associate alle centrali cooperative e alle associazioni di categoria firmatarie dell’accordo del 22.10.2004, confermato da un successivo accordo del 23.04.2010.

Il vantaggio consiste nel fatto che la società non assume direttamente il disabile. Lo svantaggio consiste nel costo dell’affidamento del servizio ad una cooperativa sociale.

L'INPS riconosce un incentivo ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un disabile.

L'incentivo si applica alle assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine (anche part-time), effettuate a decorrere dal 01.01.2016

<b>Grado di disabilità del lavoratore assunto</b>	<b>Misura dell'incentivo</b>	<b>Durata dell'incentivo</b>
Riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria (Tab. DPR 915/78).	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile.	36 mesi
Riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria (Tab. DPR 915/78).	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile.	36 mesi
Disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica.	60 mesi

La spettanza dell'incentivo è subordinata:

- alla regolarità degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme previste a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione.
- Per le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili non si applicano i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, che invece trovano applicazione nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la c.d. "quota di riserva". Pertanto, se il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi di assunzione dei disabili, sceglie di assumere un lavoratore disabile al posto di un altro che ha maturato un diritto di precedenza alla riassunzione, l'incentivo non spetta, in quanto l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza. L'incentivo è concesso in caso di

assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

## 4

## Sanzioni

---

Qualora il datore di lavoro non proceda all'adempimento dell'invio del Prospetto informativo entro la scadenza prevista, sarà soggetto ad una *sanzione amministrativa pari ad Euro 702,43, maggiorata di euro 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo oltre il 31.01.2026.*

La mancata copertura della quota di riserva comporta invece 196,05 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo nell'assunzione del disabile. La sanzione, fissa ma progressiva, è diffidabile (1/4 dell'importo complessivo) a condizione che il datore di lavoro, oltre alla presentazione del prospetto informativo, sottoscriva il contratto di assunzione con il portatore di handicap.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità nonché per la compilazione del prospetto informativo, per il relativo invio e per la predisposizione di convenzioni e/o esonero.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: [info@lp-advisory.com](mailto:info@lp-advisory.com).