



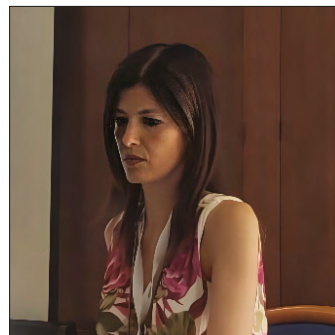
I criteri di computo in materia di collocamento obbligatorio dei disabili e le categorie da includere nei CCNL AGIDAE

Margherita Dominici

1. Premessa

La legge 68/1999 è stata istituita al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone affette da disabilità, valutandone le rispettive capacità professionali in concomitanza con le esigenze produttive aziendali.

La docenza effettuata in occasione del Campus AGIDAE tenutosi ad Assisi dal 19 al 24 luglio 2025 ha affrontato, tra le varie, anche la tematica legata al collocamento obbligatorio dei disabili all'interno del contesto aziendale in rapporto alle tipologie e



ai requisiti dimensionali dell'impresa, con particolare attenzione al concetto di quota di riserva ovvero la percentuale di posti occupazionali che i datori di lavoro (sia pubblici che privati) sono tenuti a riservare ai soggetti portatori di disabilità che sono iscritti in appositi elenchi/liste per il collocamento mirato presenti presso gli uffici territoriali del Centro per l'Impiego.

2. I soggetti affetti da disabilità ai sensi della legge 68/1999 (e s.m. intervenute) e le quote di riserva

Tra i soggetti rientranti nelle categorie di cui al presente paragrafo rientrano le seguenti tipologie:

- invalidi civili, ovvero persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e/o psichiche che comportino una riduzione della capacità (lavorativa) superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni mediche ASL;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertato e certificato dall'INAIL;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra;
- persone che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o comunque a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro (accertato in sede giudiziale) delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio secondo le procedure previste dai Centri per l'Impiego) sono computati nella quota di riserva obbligatoria per legge nel caso in cui presentino una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o in particolare persone affette da disabilità psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (previa esibizione di idonea documentazione medica).

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze un numero di disabili in misura diversificata a seconda delle dimensioni aziendali, ovvero secondo il seguente schema:

NUMERO DIPENDENTI IN FORZA	QUOTA D'OBBLIGO
Fino a 14 dipendenti	Nessun obbligo
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

Gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili a carico di un'azienda devono essere adempiuti a livello nazionale. Per tale ragione, i datori di lavoro privati che occupano personale all'interno di diverse unità produttive, possono assumere in una singola sede un numero di dipendenti aventi diritto al collocamento mirato in misura superiore a quello previsto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive. Le compensazioni di questo tipo, dette "infragruppo" sono disciplinate ai sensi della Circolare n. 4/2025 emessa dal Ministero del Lavoro.

Agli effetti della determinazione del numero dei soggetti con disabilità da reclutare all'interno di un'azienda, sono computati di norma tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato ad eccezione di:

- lavoratori con contratto a tempo determinato di durata sino a sei mesi;
- lavoratori con disabilità già occupati ai sensi della legge 68/1999;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori a domicilio;
- dirigenti;
- apprendisti.

I datori di lavoro non tenuti all'osservanza degli obblighi derivanti dal collocamento obbligatorio sono coloro che operano nei seguenti settori:

- trasporto aereo, marittimo, terrestre (per personale viaggiante e navigante);
- settore edile (per il personale di cantiere);
- settore degli impianti a fune (per personale adibito alle aree operative di esercizio);
- partiti politici, organizzazioni sindacali che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, enti e associazioni di arte e cultura;
- Pubblica Amministrazione (solo talune mansioni individuabili con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri).

3. Le richieste di avviamento effettuate dall'azienda al Centro per l'Impiego per il reclutamento di dipendenti affetti da disabilità

Dal momento in cui scatta l'obbligo di assunzione del disabile (in quanto l'azienda raggiunge i requisiti dimensionali illustrati al paragrafo 2), i datori di lavoro, entro il termine di 60 giorni, sono tenuti a fare richiesta di avviamento ai competenti servizi del Centro per l'Impiego.

Qualora l'azienda abbia individuato tramite colloquio conoscitivo una persona da reclutare regolarmente iscritta alle liste del collocamento mirato presso gli uffici del Centro per l'Impiego, il datore di lavoro deve richiedere tramite PEC all'Ufficio di collocamento il nulla osta per poter procedere all'assunzione, indicando, oltre alle generalità del lavoratore, anche la tipologia di assunzione, le mansioni affidate e l'orario settimanale di lavoro (cosiddetta richiesta nominativa).



La richiesta nominativa può essere preceduta dalla domanda agli uffici competenti del CPI di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi e che abbiano aderito alla specifica occasione di lavoro sulla base delle loro qualifiche.

Nel rispetto degli obblighi di cui alla legge 68/1999, il lavoratore disabile che l'azienda è tenuta ad assumere può essere reclutato non solo tramite contratto di lavoro a tempo indeterminato bensì, in alternativa, anche con contratto di lavoro a tempo determinato purché la durata sia di almeno sei mesi. L'assunzione può prevedere un orario di lavoro settimanale sia a tempo pieno sia a tempo parziale (in quest'ultimo caso l'orario di lavoro part-time deve essere superiore alla metà dell'orario previsto per il full time).

Nel caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa e il Centro per l'Impiego avvia i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta, ovvero la graduatoria presente all'interno delle liste per il collocamento mirato a disposizione presso gli uffici del CPI; questa procedura è definita avviamento numerico.

Ai sensi degli art. 11 e 12 bis della legge 68/1999 (nonché legge 247/2007) è possibile per un'azienda stipulare delle apposite convenzioni con il Centro per l'Impiego e con soggetti terzi al fine di favorire un graduale inserimento lavorativo delle persone affette da handicap, definendone altresì tempistiche e modalità di assunzione. Tra le convenzioni maggiormente ricorrenti vi sono:

- le convenzioni di inserimento lavorativo, adottate da aziende che hanno più di 50 dipendenti. In questo caso l'azienda affida una commessa di lavoro ad altro soggetto (come, ad esempio, una cooperativa sociale operante all'interno dell'impresa) al fine di reclutare il lavoratore disabile e quest'ultimo viene computato a tutti gli effetti nell'alveo della quota di riserva del datore di lavoro tenuto all'obbligo di assunzione;
- le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo e avente finalità formative, stipulate tra uffici competenti e datori di lavoro privati (anche imprese sociali, cooperative sociali, liberi professionisti). L'obiettivo di questo tipo di convenzioni è quello di facilitare l'acquisizione di competenze da parte di persone con disabilità attraverso esperienze lavorative provvisorie (tirocini formativi, contratti a termine);
- le convenzioni di integrazione lavorativa. Si tratta di accordi stipulati tra i servizi per il collocamento mirato e i datori di lavoro, volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità che presentano particolari difficoltà, soprattutto per quanto concerne handicap di tipo psichico/intellettuale. Queste convenzioni definiscono percorsi personalizzati con il supporto di operatori specializzati individuati dal Centro per l'Impiego.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto a darne comunicazione nel termine di 10 giorni agli uffici competenti del CPI, affinché questi provvedano alla sostituzione del lavoratore licenziato ovvero dimesso con un altro avente diritto all'assunzione obbligatoria.

4. L'esonero parziale

Le aziende che svolgono attività caratterizzate dall'espletamento di mansioni particolarmente gravose e/o pericolose possono essere parzialmente esonerate dall'obbligo di assunzione di personale disabile. L'esonero è possibile qualora il datore di lavoro, per ogni singolo portatore di handicap non assunto, versi un contributo economico al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

Il contributo in questione è pari a 39,21 euro per ogni singola giornata lavorativa del dipendente non assunto (e ammonta a 2.587,86 euro a trimestre calcolato su 22 giorni lavorativi al mese).

La durata dell'esonero parziale è di mesi 12 eventualmente prorogabile.

La richiesta di esonero parziale formulata per conto di un'azienda deve essere rivolta agli uffici di collocamento territorialmente competenti che ne valutano i presupposti e in caso di assenso il versamento del contributo deve avvenire tramite il portale telematico PagoPA.

5. La sospensione degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili

L'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità è sospeso nei confronti di imprese che:

- hanno in corso una Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria (CIGS);
- adottano contratti di solidarietà difensiva;

- hanno in atto procedure di licenziamento collettivo;
- fruiscono della CIG in deroga.

Per poter fruire della sospensione dall'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili, i datori di lavoro devono presentare richiesta di autorizzazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro (o al servizio provinciale per il collocamento mirato del CPI del territorio ove si trova la sede legale dell'impresa) corredata da adeguata documentazione comprovante lo stato di crisi aziendale. La sospensione decorre dalla data di ricezione della comunicazione da parte dell'ufficio competente e cessa al termine della situazione che l'ha determinata.

6. Il Prospetto Informativo

I datori di lavoro pubblici o privati che hanno alle proprie dipendenze almeno 15 dipendenti (al livello nazionale) devono inviare in modalità telematica, entro il 31 gennaio di ogni anno e ai competenti uffici del Ministero del Lavoro (portale telematico *ClicLavoro*), un prospetto informativo relativo alla loro situazione occupazionale (basandosi sulla situazione dell'organico aggiornata al 31 dicembre dell'anno precedente) ai fini degli adempimenti richiesti dalla normativa concernente i lavoratori portatori di handicap.

L'invio del prospetto informativo non è obbligatorio qualora, rispetto all'anno precedente, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da incidere sul computo della quota di riserva, salvo che per le aziende che operano le compensazioni infragruppo già descritte al paragrafo 2; per queste ultime l'invio del Prospetto Informativo è obbligatorio ogni anno (Circolare n. 4/2025 emessa dal Ministero del Lavoro).

Il prospetto informativo deve contenere le seguenti informazioni:

- numero complessivo dei lavoratori dipendenti a livello nazionale e per singola Provincia;
- numero dei lavoratori su cui si calcola la quota di riserva;
- numero e nominativi dei lavoratori con disabilità computabili nella quota di riserva;
- compensazioni territoriali in corso.

Nei casi di ritardo/mancato invio del prospetto informativo annuale sono previste, a far data dal 1° gennaio 2022, sanzioni amministrative di importo pari a 702,43 euro, maggiorati di ulteriori 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore dilazione.

Parimenti, sono previste sanzioni amministrative e diffida ad adempiere sia nel caso di errato invio del Prospetto Informativo (nei casi di mancata indicazione degli elementi essenziali finalizzati alla corretta compilazione dello stesso) che nell'ipotesi in cui, alla scadenza dei 60 giorni entro i quali l'azienda ha l'obbligo di sopperire alla mancata assunzione obbligatoria del lavoratore disabile, non sia stato ancora reclutato soggetto alcuno.

7. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Scuola (art. 93)

Per le Istituzioni scolastiche paritarie che applicano il CCNL AGIDAE Scuola la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Non va, di conseguenza, computato né il personale direttivo né il personale ausiliario. Ai fini del calcolo si dovrà fare riferimento al personale inquadrato nell'Area I ai livelli II, III, IV e V con esclusione di psicologi/psicoterapeuti.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a sei mesi dovrà essere considerato come unità in organico mentre non sono da computare le assunzioni

effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti e aventi diritto alla conservazione del posto. Parimenti, sono esclusi dalla base di computo i dipendenti assunti con contratto di apprendistato e somministrazione, nonché coloro che sono divenuti invalidi in corso di rapporto e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

8. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Socio-assistenziale (Nota a Verbale allegata al CCNL)

Per gli Istituti che applicano il CCNL AGIDAE Socio-assistenziale, come da nota a verbale allegata al Contratto Collettivo Nazionale, la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Per la determinazione della base di computo della quota di riserva pertanto, sono escluse talune figure professionali quali ad esempio:

- operatore generico ai servizi mensa/sala, accompagnatore;
- operatori socio-assistenziali, bagnini;
- animatori, assistenti domiciliari;
- educatori professionali, OSS, infermieri;
- assistenti sociali, terapisti e profili sanitari assimilati;
- personale svolgente funzioni direttive.

9. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Università Pontificie (art. 82)

Anche per le Istituzioni universitarie che applicano il CCNL AGIDAE Università la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Non va di conseguenza considerato il personale direttivo e il personale docente.

Sono escluse dalla base di computo le assunzioni effettuate in sostituzione di personale assente avente diritto alla conservazione del posto, nonché coloro che sono in servizio con contratto di lavoro di apprendistato, somministrazione, intermittente e contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi.

Parimenti, non si computano i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

10. Conclusioni

La disciplina prevista dai CCNL AGIDAE in merito al computo della quota di riserva dei lavoratori disabili è molto duttile per i datori di lavoro, in quanto il personale da calcolare è strettamente relegato nell'alveo dell'area tecnico-esecutiva e amministrativa, escludendo quindi diverse qualifiche e figure professionali che hanno diretto contatto con studenti e/o persone fragili.

La criticità che si riscontra più spesso all'avvio della procedura di assunzione di un lavoratore disabile (da computare nella quota di riserva) è la lunga attesa cui sono sottoposti gli Istituti prima di ricevere il nulla osta per conto degli uffici di collocamento i quali, inoltre, molto raramente rendono individuabile il nominativo di un operatore da poter contattare al fine di ottimizzare le tempistiche e adempiere correttamente agli obblighi previsti dalla legge 68/1999.