IL COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI, TRA OBBLIGHI NORMATIVI, SFIDE ATTUALI E PROSPETTIVE DI RIFORMA

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Fabiano D’Amato*

Il concetto di Collocamento Obbligatorio o Mirato, ruota intorno ai concetti contenuti all’interno della Legge 12 marzo 1999, n. 68, che ha stabilito precisi obblighi per i datori di lavoro, definendo il sistema sanzionatorio. Successivamente la Normativa si è evoluta, anche di recente, in risposta alle sfide e delineando nuove prospettive future di un istituto in profonda evoluzione legislativa e culturale.

Il Collocamento Mirato e la Quota di Riserva

Il principio cardine della Legge 68/1999 è l’obbligo, per i datori di lavoro, di riservare una determinata quota di assunzioni a lavoratori con disabilità. Questa “quota di riserva” non è fissa, ma varia in maniera proporzionale alle dimensioni occupazionali dell’azienda o dell’ente interessato. Nello specifico, la normativa stabilisce i seguenti scaglioni:

– per i datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti, non sussiste alcun obbligo di assunzione.
– per le realtà datoriali con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti, la legge impone una quota di riserva pari ad 1 lavoratore disabile, iscritto negli appositi elenchi previsti dalla Legge istitutiva.

– per le realtà che contano tra 36 e 50 dipendenti, la quota di riserva sale a 2 lavoratori disabili.
– per i datori di lavoro di maggiori dimensioni, ovvero con oltre 50 dipendenti, la quota di riserva è stabilita nella misura del 7% del totale dei lavoratori occupati.

Per definire l'obbligo è necessario determinare quali lavoratori componenti l'organico del datore di lavoro preso in considerazione rientrino nella base di calcolo per determinare la quota di riserva. Di norma, vengono inclusi nella base di calcolo tutti i lavoratori assunti con un contratto di lavoro subordinato, con alcune eccezioni, quali, ad esempio:

• i lavoratori già occupati ai sensi della stessa Legge 68/99,
• i dipendenti con contratto a tempo determinato la cui durata sia inferiore o pari a sei mesi,
• i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti e i lavoratori assunti con contratto di inserimento,
• i lavoratori con contratto di somministrazione (relativamente all'utilizzatore).

Criteri di Computo

Una volta determinata la quota di riserva, il datore di lavoro deve stabilire i propri obblighi in termini di assunzioni tutelate da garantire. I lavoratori aventi diritto alla tutela sono, fra gli altri, (art. 1 L. 68/99):

– persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento,
– percettori di assegno ordinario di invalidità,
– invalidi del lavoro (con grado superiore al 33% accertato dall'INAIL),
– non vedenti,
– sordomuti,
– invalidi di guerra e civili,

– orfani,
– coniugi superstiti.

È importante sottolineare che coloro che erano già disabili prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro possono essere computati nella quota di riserva, anche se non sono stati assunti tramite le procedure del collocamento Obbligatorio (o Mirato), a patto che presentino una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, oppure minorazioni ascrivibili alle tabelle delle pensioni di guerra (DPR 915/1978), o ancora una disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, debitamente accertata dagli organi competenti. Per quanto riguarda i dipendenti che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni a seguito di infortunio o malattia durante il rapporto di lavoro, non possono essere inseriti nella quota di riserva se la riduzione della loro capacità lavorativa risulti inferiore al 60% o, in ogni caso, se l'inabilità è derivata da un accertato inadempimento da parte del datore di lavoro.

Deroghe

La Legge prevede alcuni esoneri volti ad ovviare ad alcune difficoltà che alcune tipologie di datori di lavoro potrebbero riscontrare nell'impiegare personale con disabilità, ed in particolare:

– Esonero su domanda (art. 5, comma 3), per i datori di lavoro che presentano "speciali condizioni di attività" che impediscano di soddisfare per intero la percentuale di riserva, con versamento
di un apposito contributo esonerativo pari ad € 39,21 per ogni giorno lavorativo e per ciascun soggetto tutelato che non viene occupato, alFondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 della Legge 68/99;
– Esonero su autocertificazione (art. 5, comma 3-bis), riguardante i datori di lavoro privati e gli enti pubblici

economici le cui lavorazioni comportino un elevato tasso di rischio INAIL Nello specifico, se il tasso di premio INAIL applicato è pari o superiore al 60 per mille, il datore di lavoro può autocertificare il diritto all'esonero per gli addetti impiegati in tali lavorazioni, sempre "in cambio" del versamento di un contributo esonerativo al fondo di cui all'articolo 14, sopra citato.

Adempimenti: Termini, Modalità di Assunzione e Prospetto Informativo

Nel momento in cui scatta l'obbligo (ad esempio, con l'assunzione del quindicesimo dipendente), il datore di lavoro ha a disposizione un termine di 60 giorni per avviare al lavoro le unità necessarie a coprire la quota di riserva. Le modalità per procedere all'assunzione si articolano in tre tipologie principali:

– Nominativa, che si realizza previa richiesta di uno specifico nulla osta ai servizi competenti,
– Convenzione, che prevede la stipula di un accordo con i servizi per l'impiego per definire i tempi e le modalità di inserimento, secondo quanto disciplinato dal Capo IV della Legge 68/99
– Numerica, tramite una richiesta diretta ai servizi competenti, da effettuarsi entro i termini prescritti per l'adempimento.

Fondamentale per monitorare l'osservanza della legge è il Prospetto Informativo Annuale, attraverso il quale i datori di lavoro, soggetti agli obblighi della L. 68/99, trasmettono in via telematica, entro il 31 gennaio di ogni anno, il numero complessivo delle unità computabili per la quota di riserva ed identificano con precisione (numero e nominativo) i lavoratori disabili già in forza per la copertura di tale quota, Tale documento non deve essere trasmesso qualora, rispetto all'anno precedente, non si siano verificate variazioni nell'organico tali da modificare la quota di riserva al 31 dicembre

dell’anno di riferimento, e di conseguenza non siano variati gli obblighi previsti.

Profilo Sanzionatorio

Il mancato rispetto degli obblighi descritti espone i datori di lavoro inadempienti a specifiche sanzioni amministrative: In caso di omessa o tardiva trasmissione del prospetto informativo annuale (quando dovuta), è prevista una sanzione fissa di euro 702,43, a cui si aggiunge una maggiorazione di euro 34,02 per ogni singolo giorno di ritardo Per la violazione dell’obbligo di avviamento al lavoro, la sanzione amministrativa è particolarmente gravosa: essa è pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo giornaliero, moltiplicata per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ogni singola giornata lavorativa di inadempienza. Per tali sanzioni, in sede di contestazione, è comunque possibile valutare l’eventuale applicabilità di istituti giuridici (ad. es. diffida) che possano consentire una riduzione dell’impatto sanzionatorio.

Problematiche e Gap Occupazionale

Nonostante l’impianto normativo descritto, il sistema del collocamento mirato in Italia presenta ancora profonde criticità. In base ai dati Eurostat, il gap lavorativo, definito come la differenza percentuale di impiego dei lavoratori che abbiano limitazioni rispetto alla situazione dei soggetti che non ne abbiano, manifesta una tendenza alla crescita, come si può apprezzare dal grafico che segue:



Come emerge dalle considerazioni presenti nel Piano di Azione per la promozione dei diritti e l’inclusione delle persone con disabilità (adottato con D.P.R. 12.3.2026), un importante problema riguarda il basso livello di attuazione concreta: a fronte di una vasta platea di soggetti iscritti negli appositi elenchi, si registra un numero esiguo di assunzioni annuali.

Inoltre, si evidenziano profondi divari territoriali e una grave mancanza di uniformità nella garanzia dei servizi tra le diverse regioni del Paese. Secondo il Piano di Azione, fra i vari aspetti, bisogna tenere conto di due ostacoli fondamentali:

– l'eccessiva burocratizzazione, per cui le procedure attuali necessitano urgentemente di interventi di semplificazione, razionalizzazione e digitalizzazione, per potersi allineare alle moderne dinamiche del mercato del lavoro;
– l'approccio culturale, con le assunzioni "mirate" che vengono purtroppo ancora percepite come un mero "obbligo" burocratico derivante dalla Legge 68/99.

Prospettive di Riforma

Come evidenziato dal CNEL nell'approfondimento "Dal collocamento mirato all'inclusione trasformativa: criticità e prospettive delle Legge n.68/99 alla luce della riforma del 2024", ci si muove verso una prospettiva tendente ad una "Inclusione Trasformativa", ed il panorama normativo sta attraversando una fase di transizione fondamentale, trainata dal D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, che attua la legge delega n. 227/2021. Questo cambiamento di paradigma prevede il superamento della vecchia logica medico-assistenziale in favore di un modello bio-psico-sociale, il quale pone al centro l'interazione tra le reali capacità dell'individuo e il contesto ambientale e organizzativo in cui andrà a operare. Fondamentale puntare ad una maggiore e più efficiente integrazione tra i servizi sociali e le politiche attive del lavoro, supportata dall'unificazione delle banche dati. Un'innovazione cruciale introdotta dall'art. 17 del D.Lgs. 62/2024 (che inserisce l'art. 5-bis nella Legge 104/1992) è il principio dell'«Accomodamento Ragionevole». In conformità con la Convenzione ONU del 2006, questo principio obbliga all'adozione di "misure e adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati", al fine di garantire alla persona con disabilità il pieno esercizio dei propri diritti su base di

uguaglianza. Tali accomodamenti sono esigibili a patto che non impongano un “onere sproporzionato o eccessivo” al datore di lavoro. L’efficacia e la piena attuazione di questo nuovo e avanzato impianto normativo sono previste a partire dal 2027.

Sfide Future e Proposte Operative

Per far sì che l’evoluzione legislativa si traduca in risultati concreti, è imperativo agire sulla riduzione del carico burocratico per le imprese. In tal senso, una proposta che rappresenta al contempo una vera e propria sfida, è quella di passare da una reale semplificazione, sfruttando una banca dati integrata degli iscritti al collocamento mirato. Questo si può fare attraverso, ad esempio, il superamento delle richieste di certificazioni riguardanti informazioni già in possesso della Pubblica Amministrazione, come nel caso del certificato di iscrizione negli appositi elenchi richiesta per il rilascio del nulla osta alla assunzione.

Auspicabile sarebbe anche l’unificazione delle procedure e della modulistica su tutto il territorio nazionale, misura vitale per le aziende che operano in più regioni, attualmente costrette a interfacciarsi con sistemi disomogenei.

Molto utile sarebbe anche uno studio preventivo delle casistiche meritevoli di tutela, per identificare in anticipo le migliori procedure di accomodamento ragionevole e limitare le valutazioni “caso per caso” solo a dettagli specifici e/o ai casi particolari.

Questi interventi comporterebbero enormi vantaggi sistemici: garantirebbero una maggiore rapidità nel collocamento adeguato dei lavoratori, consentirebbero di sfruttare proattivamente le nuove tecnologie per trovare soluzioni lavorative ad hoc e, infine, si tradurrebbero in una ben più efficiente allocazione delle risorse pubbliche e private.

Questa analisi dovrebbe essere svolta, a parere di chi scrive, anche con riferimento alla situazione territoriale delle

risorse da tutelare, analizzando i contesti in cui, ad esempio, l’elevata “dispersione” degli abitanti e la carenza di infrastrutture renda più difficoltoso il collocamento delle risorse.

In conclusione, la vera sfida dei prossimi anni non sarà solo applicare una legge, ma muoversi verso una trasformazione del mercato del lavoro affinché diventi un contesto di autentica valorizzazione delle diversità e delle capacità di ciascuno, uscendo da una dinamica prettamente burocratico/assistenziale, per introdurre una visione tendente alla valorizzazione dell’individuo all’interno della collettività (sociale e, perché no, produttiva) nella quale si trova a vivere.

*ODCEC Roma