



Legge 68/99

Cos'è e cosa cambia



Chi sono le categorie protette

- La legge 68 del 12 marzo 1999, contenente le norme per il diritto del lavoro dei disabili, si basa sulla ratio della promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone interessate da disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

I soggetti beneficiari della normativa vigente sono le persone disoccupate e rientranti in una delle seguenti categorie: *Soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; Invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, Ciechi assoluti o con residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi con eventuale correzione; Sordi; Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e di servizio; Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (categoria quest'ultima alla quale viene dedicata una disciplina ad hoc).*



Gli obblighi di legge

- La legge citata prevede che **i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle sopra elencate categorie** in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e nello specifico:
 - 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti;
 - 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;
 - 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti.

In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. 68/99 (*Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata*) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell'1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti).



Metodi di inserimento – Prospetto informativo

- *Il **Prospetto informativo** è una **dichiarazione** che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria **situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla [Legge 12 marzo 1999 n. 68](#).*
- *La finalità è quella di condividere con l'Ufficio Collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie.*



Criteri di computo

Quali tipologie di soggetti sono esclusi dalla base di computo? (art. 4 L. 68/99; art. 3 DPR 333/00; art. 4 L.92/12)

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti:

i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99 e delle altre norme in materia di collocamento obbligatorio

le categorie di cui all'art. 18, c.2 l.68/99 (orfani, profughi ed equiparati)

i lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a sei mesi

i lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi

i soci di cooperative di lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio

i dirigenti

i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o con contratto di inserimento

gli apprendisti

i lavoratori con contratto di reinserimento



i lavoratori a domicilio

i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del d. Lgs. n 81/2000

lavoratori operanti esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività

i lavoratori occupati con contratto di somministrazione (i quali non sono computati né dall'agenzia di somministrazione, ai sensi dell'art. 4, co. 1, L. 68/99 come modificato dall'art. 4, co. 27, lettera a), L. 92/2012, né dall'utilizzatore, per effetto dell'art. 22, co. 5, D.lgs. 276/2003

il personale di cantiere, inteso non solo quello operante nelle imprese edili ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall'art. 89 del D.lgs n. 81/2008

i lavoratori ammessi al telelavoro.



Compensazione territoriale

- In materia di compensazione territoriale la [Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 27](#) del 24 ottobre 2011 modifica il regime delle compensazioni tra unità produttive o imprese del gruppo. Sarà ora possibile assumere più disabili in un'unità e compensare in via automatica il numero per le altre unità.
Per i datori di lavoro privati la compensazione avviene in via automatica e ha valenza a livello nazionale, mentre per i datori di lavoro pubblici occorre essere autorizzati e vale a livello regionale.



Cosa è cambiato con il jobs act

- **Le novità introdotte dal d. lgs. 151/15**
- Rilevanti modifiche in materia di collocamento obbligatorio sono introdotte anche dal D. lgs. 151/15, in vigore dal 25 settembre 2015.
Tra le novità, ve ne sono alcune che incidono sulla modulazione variabile degli obblighi quantitativi di assunzione.
Innanzitutto occorre evidenziare che **dal 1 gennaio 2017 verrà eliminato il regime di gradualità**: ciò comporterà che, per i datori di lavoro che impiegano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di inserimento della categoria protetta prescindereà dall'effettuazione di una nuova assunzione.
Viene inoltre introdotto l'obbligo di computare nella quota di riserva anche i lavoratori dipendenti che risultavano disabili prima dell'instaurazione del rapporto lavorativo, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano stati inseriti tramite il collocamento obbligatorio, purchè interessati da una capacità lavorativa ridotta al 60% ovvero una disabilità psichica maggiore al 45%.



Sospensioni, esclusioni, esoneri parziali

- Lo schema di decreto (articolo 5) prevede modifiche alla vigente disciplina sulle sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali agli obblighi ammessi in alcuni casi specifici dalla normativa vigente.
- La prima modifica riguarda le aziende che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportino il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60%.
- **L'esonero totale** (e non più parziale, articolo 5. legge 68/1999) dall'obbligo di assunzioni obbligatorie viene introdotto per i datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL **pari o superiore al 60 per mille**.
- L'esonero è, anche in questo caso, condizionato al versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.



Gli sgravi

- Altre significative novità sono apportate alle modalità di assunzione nonché agli incentivi ad esse connesse.
A far data dal 1 gennaio 2016, sia nel caso di assunzione nominativa che a seguito della sottoscrizione di convenzioni ed indipendentemente dall'ottemperanza all'obbligo di assunzione, **viene previsto un incentivo sotto forma di conguaglio contributivo pari a:**
 - 70% della retribuzione mensile lorda imponibile nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
 - - 70% della retribuzione mensile lorda imponibile nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato abbia ovvero **una disabilità psico-intellettuale superiore al 45%**. In tal caso l'incentivo spetta per un periodo massimo di 60 mesi;
 - - 70% della retribuzione mensile lorda imponibile nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo non inferiore a 12 mesi abbia una disabilità psico-intellettuale superiore al 45%. In tal caso l'incentivo spetta per tutta la durata del contratto;
 - - 35% della retribuzione mensile lorda imponibile nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 45% e il 79%.

Ai fini della concreta operatività **è prevista l'emanazione di uno o più decreti ministeriali attuativi** oltre ad auspiccate circolari INP



MCS

- Offriamo progetti di **consulenza *ad hoc* per le Funzioni HR** delle organizzazioni nostre clienti.
- La nostra Società è nata nel 1977 e porta con sé il valore della sua storia e delle persone che l'hanno realizzata, ma anche la capacità di pensare il cambiamento e di realizzarlo.
- Un'evoluzione che si è concretizzata nello sviluppo della nostra offerta consulenziale che oggi investe le principali dimensioni delle Risorse Umane attraverso **due società e tre divisioni**, nelle sedi di **Milano, Roma e Bologna** e che può vantare un network di Partner e Consulenti senior in oltre **20 Paesi** nel mondo.



MCS

- Divisione Specialistica di **focalizzata** sull'inserimento lavorativo di Risorse Umane appartenenti alle **categorie protette**.
- Affianca il cliente durante il processo di analisi organizzativa al fine di individuare le posizioni sulle quali attivare il percorso di **Ricerca e Selezione** fino all'assunzione di personale diversamente abile.
- Supporta anche sugli **aspetti legislativo/burocratici**.