

ASSOLVIMENTO ALL'OBBLIGO LEGGE 68/99: OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE

Luisella FONTANELLA – Dott.ssa Commercialista in Torino

venerdì 14 marzo 2025

Le categorie protette



Gruppi di persone che per condizioni di salute, eventi traumatici o difficoltà sociali, necessitano di un supporto per accedere al mondo del lavoro.

- ✓ **persone con disabilità:** lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 45% (per gli invalidi civili) e al 33% (per gli invalidi del lavoro). Tale requisito viene certificato dalle competenti commissioni sanitarie;
- ✓ **invalidi di guerra, del lavoro e per servizio:** sono compresi in questa categoria coloro che riportano una riduzione permanente della capacità lavorativa a seguito di eventi bellici, incidenti sul lavoro o servizio pubblico;
- ✓ **orfani e coniugi superstiti di vittime:** rientrano nelle categorie protette anche gli orfani e i coniugi di soggetti deceduti a causa di attività terroristiche, criminalità organizzata o a seguito di servizio per lo Stato;
- ✓ **profughi italiani rimpatriati:** gli italiani che, per circostanze straordinarie, sono stati costretti a rientrare in Italia e hanno ottenuto il riconoscimento ufficiale di tale status

La tutela per le categorie protette



accesso prioritario al lavoro tramite il collocamento mirato

agevolazioni per le aziende che assumono persone appartenenti a queste categorie, con specifici incentivi economici

la quota di riserva che le aziende sono tenute a rispettare per l'assunzione delle categorie protette, che varia in base al numero di dipendenti e può essere soddisfatta tramite chiamata nominativa o numerica.

Il collocamento mirato



Art. 2.

(Collocamento mirato)

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Assunzioni obbligatorie

Quote di riserva



Gli obblighi di assunzione per le aziende variano in base al numero di dipendenti e si applicano sia ai datori di lavoro privati che agli enti pubblici:

da 15 a 35 dipendenti		è obbligatorio assumere un lavoratore appartenente alle categorie protette
da 36 a 50 dipendenti		l'obbligo sale a due lavoratori
oltre i 50 dipendenti		l'azienda deve riservare il 7% dei posti di lavoro a persone con disabilità, più l'1% per altre categorie protette specificate all'art. 18 (es. orfani e coniugi di vittime del terrorismo)

Categorie protette



Devono anche essere riservati posti di lavoro a favore delle categorie protette (art. 18, L. 68/1999):

- **1 lavoratore protetto per le aziende da 51 a 150 dipendenti;**
- **1% per le aziende oltre 150 dipendenti.**

Il calcolo della base computo per l'art. 18 è determinata dal comma 2 dello stesso art.18 (organico complessivo aziendale) ed è differente da quello preso a riferimento per conteggiare la quota di riserva dei disabili veri e propri

L'inserimento lavorativo



L'art. 6 della Legge 68/99 prevede che l'inserimento di un lavoratore appartenente alle categorie protette avvenga tramite la collaborazione tra il datore di lavoro, il lavoratore e il Centro per l'Impiego, che monitora il processo e fornisce supporto.

Tale approccio mira a garantire che il lavoratore venga inserito in una posizione idonea, con mansioni che siano compatibili con le sue capacità.

.... provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

Capo IV

Convenzioni e incentivi



Art. 11

Gli uffici competenti promuovono e attuano iniziative per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, collaborando con cooperative sociali, consorzi, organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali, e con altri soggetti pubblici e privati.

Art. 12

Gli uffici competenti possono stipulare convenzioni con datori di lavoro privati, cooperative sociali e disabili liberi professionisti per l'inserimento temporaneo di disabili nelle categorie previste dalla legge. Le convenzioni devono prevedere l'assunzione a tempo indeterminato del disabile, la copertura dell'aliquota obbligatoria, e l'impiego del disabile con oneri a carico dei datori di lavoro. La durata delle convenzioni non può superare i 12 mesi, rinnovabili. Devono inoltre essere indicati i dettagli delle commesse affidate e il percorso formativo. Gli uffici competenti possono anche stipulare convenzioni per l'inserimento lavorativo temporaneo di detenuti disabili.

Agevolazioni economiche per le aziende



incentivi per disabilità grave:

per i lavoratori con una riduzione della **capacità lavorativa** superiore al 79%, è previsto un contributo del 70% della retribuzione lorda per un periodo di 36 mesi;

incentivi per disabilità media:

per coloro con una riduzione tra il 67% e il 79%, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione lorda per 36 mesi;

incentivi per disabilità psichica:

in caso di disabilità intellettiva o psichica con una riduzione superiore al 45%, l'incentivo può arrivare al 70% della retribuzione per 60 mesi.

Denuncia disabili



Entro il 31 gennaio di ogni anno deve essere inviato telematicamente il prospetto informativo relativo 2024 per la denuncia periodica dei lavoratori disabili ai sensi della legge 68/1999. Il regolamento attuativo è il DPR 333/2000.

Il prospetto deve essere presentato anche se non si è obbligati alla quota di riserva per disabili, ma si è tenuti alla copertura in base all'art. 18 della legge 68/1999.

La finalità della denuncia è quella di condividere con 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.