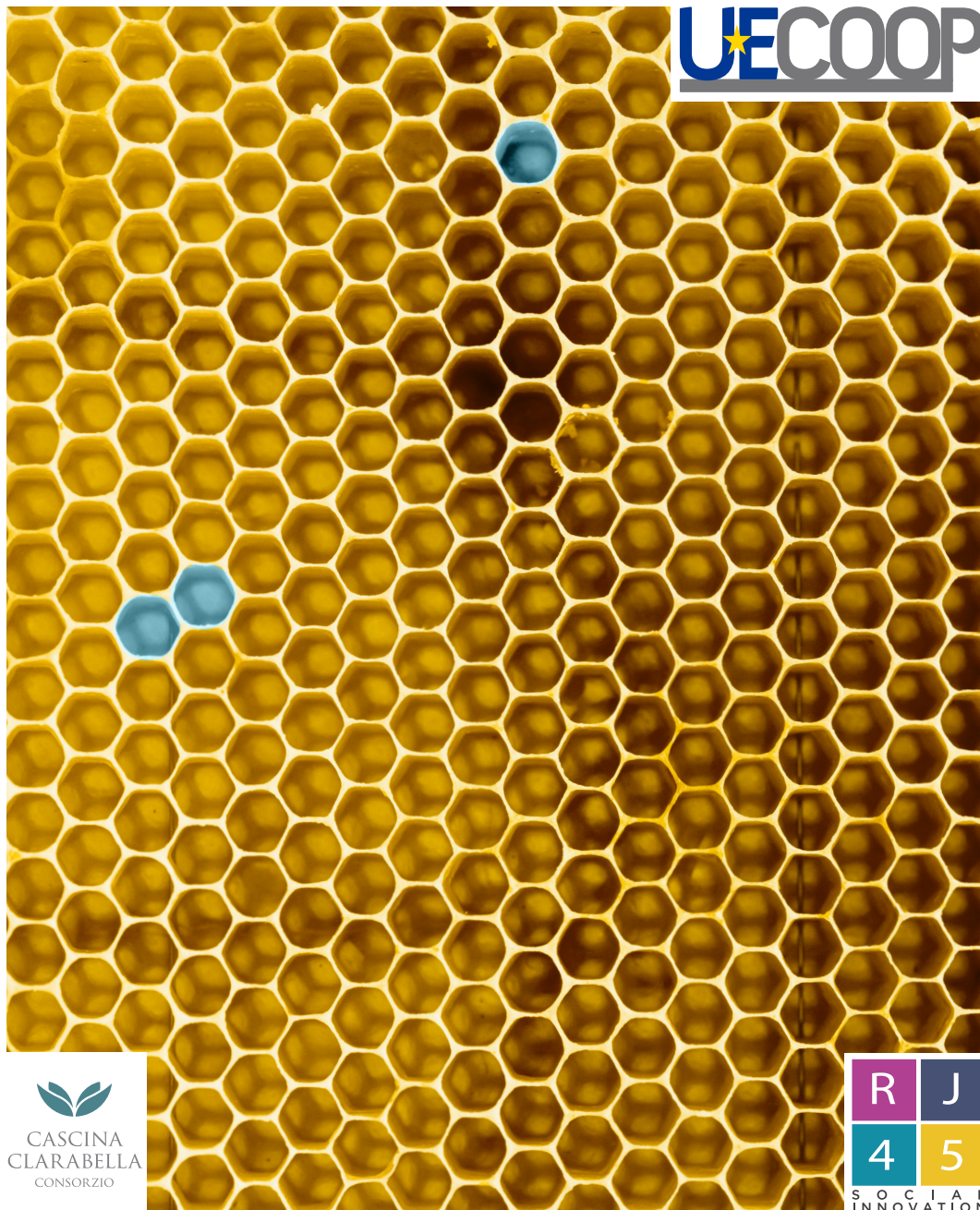


Piccola guida alla **legge 68/99**

UECOOP

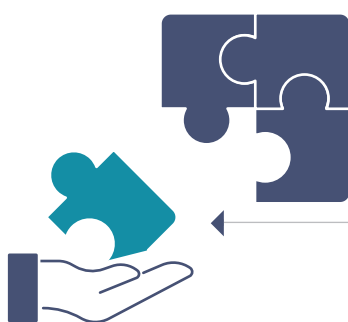



CASCINA
CLARABELLA
CONSORZIO

R	J
4	5

S O C I A L
I N N O V A T I O N

Legge 68/99



La legge che promuove
l'inserimento e
l'inclusione lavorativa
delle persone con disabilità

01

Riguarda tutti
i datori di lavoro



Tutte le aziende sia del settore pubblico e che privato sono tenute ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie protette secondo queste «quote di riserva»:

QUOTE ASSUNZIONE

da 15 a 35 dipendenti

■ **1 lavoratore**

da 36 a 50 dipendenti

■■ **2 lavoratori**

> 50 dipendenti

■■■ **+7% dei lavoratori**

inserimento di orfani/coniugi superstiti di deceduti per cause di lavoro/guerra:

da 51 a 150
dipendenti

■ **1 lavoratore**

> 150
dipendenti

■ **+1% dei lavoratori**

Le **persone**
interessate

02



TIPOLOGIA DI CATEGORIA PROTETTA

Persone con una riduzione della capacità lavorativa > 45%

Invalidi del lavoro con un'invalidità > 33%

Invalidi di guerra/servizio e invalidi civili

Persone con ridotta capacità sensoriale

Titolari di assegni di invalidità

03

Come
adempire



Le aziende hanno varie alternative:

ALTERNATIVE PER ADEMPIERE

01 assunzione diretta del lavoratore

02 stipula di convenzione con una cooperativa sociale di tipo B e la provincia di riferimento

Le aziende affidano una commessa/servizio alla cooperativa che si occupa di:

- erogare il servizio
- assumere il personale disabile

Sospensione
dell'obbligo

04



In alcuni casi è possibile sospendere l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili:



Ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale



Intervento straordinario di integrazione salariale



Mobilità



Stipula di contratti di solidarietà

05

Esonero
parziale



Alcune aziende possono richiedere un parziale esonero dall'obbligo di assunzione obbligatoria nei casi di:

POSSIBILITÀ DI ESONERO

faticosità della prestazione lavorativa

pericolosità connaturata al tipo di attività

particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

L'esonero è concesso per un massimo di 12 mesi con scadenza al 31.12 di ogni anno, eventualmente prorogabile. Le aziende sono obbligate a versare al Fondo Regionale per il Diritto al Lavoro dei Disabili:

€ 39,21

al giorno lavorativo

€ 9.800

totale anno

Le comunicazioni
obbligatorie

06



Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro sono obbligati a trasmettere per via telematica il prospetto informativo, un documento nel quale dichiarano la propria situazione al 31.12 dell'anno precedente rispetto agli obblighi di assunzione di personale svantaggiato.

L'obbligo per le aziende private scatta quando, rispetto all'ultimo prospetto, ci siano state variazioni che abbiano modificato la quota di obblighi occupazionali.

07

Sanzioni



SANZIONI A CARICO DELL'AZIENDA

Sanzione per mancata assunzione di personale disabile:

€ 196,05

al giorno

€ 49.000

totale anno

per ogni disabile non assunto.

Sanzione per mancata presentazione del prospetto informativo:

€ 635,11

una tantum

+

€ 30,76

per ogni giorno di ritardo

