

Guida sintetica alla legge n.68/99

La Legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro

Quali sono i soggetti interessati?

- le persone in età lavorativa con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
- gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio
- le persone non vedenti o sordomute
- titolari di assegno di invalidità

Quali sono le imprese soggette all'obbligo?

Le aziende sono tenute ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui sopra secondo la seguente «quota di riserva»:



Aziende da 15 a 35 dipendenti*

1
lavoratore



Aziende da 36 a 50 dipendenti

2
lavoratori



Aziende sopra i 50 dipendenti

7% dei
lavoratori
occupati

*dal 01/01/2018 l'obbligo non è più collegato esclusivamente alle nuove assunzioni

Inoltre per le aziende sopra i 50 dipendenti sono previsti in aggiunta inserimenti di orfani o coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio:

Aziende da 51 e 150 dipendenti

1
lavoratore

Aziende sopra i 150 dipendenti

1% dei
lavoratori
occupati*

*1% oltre il 7% di lavoratori appartenenti alle categorie interessate dalla legge n.68/99

Quali sono le modifiche introdotte dal Jobs Act sul tema?

Il Dlgs. 81/2015 sul riordino delle forme contrattuali ha introdotto un'importante novità:

In caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di **durata non inferiore a 12 mesi**, il lavoratore somministrato è **computato nella quota di riserva** dell'utilizzatore.

Il Dlgs. 151/2015 sulla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e adempimenti a carico di cittadini e imprese ha aggiunto che:



Si possono computare lavoratori disabili - già in forza - con specifica riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.



È possibile l'assunzione di lavoratori inseriti in apposite liste mediante richiesta nominativa cioè la **facoltà per l'azienda di proporre l'assunzione ad uno specifico lavoratore** anche non selezionato dal Centro per l'Impiego e senza aver stipulato apposita convenzione.



Sono previsti **incentivi economici**, in base alle disponibilità del fondo INPS dedicato, per le nuove assunzioni siano esse a tempo determinato o a tempo indeterminato. Incentivi pari ad una misura variabile, dal 35 al 70%, della retribuzione mensile lorda in base alla durata del contratto e alla riduzione della capacità lavorativa.