

# 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.