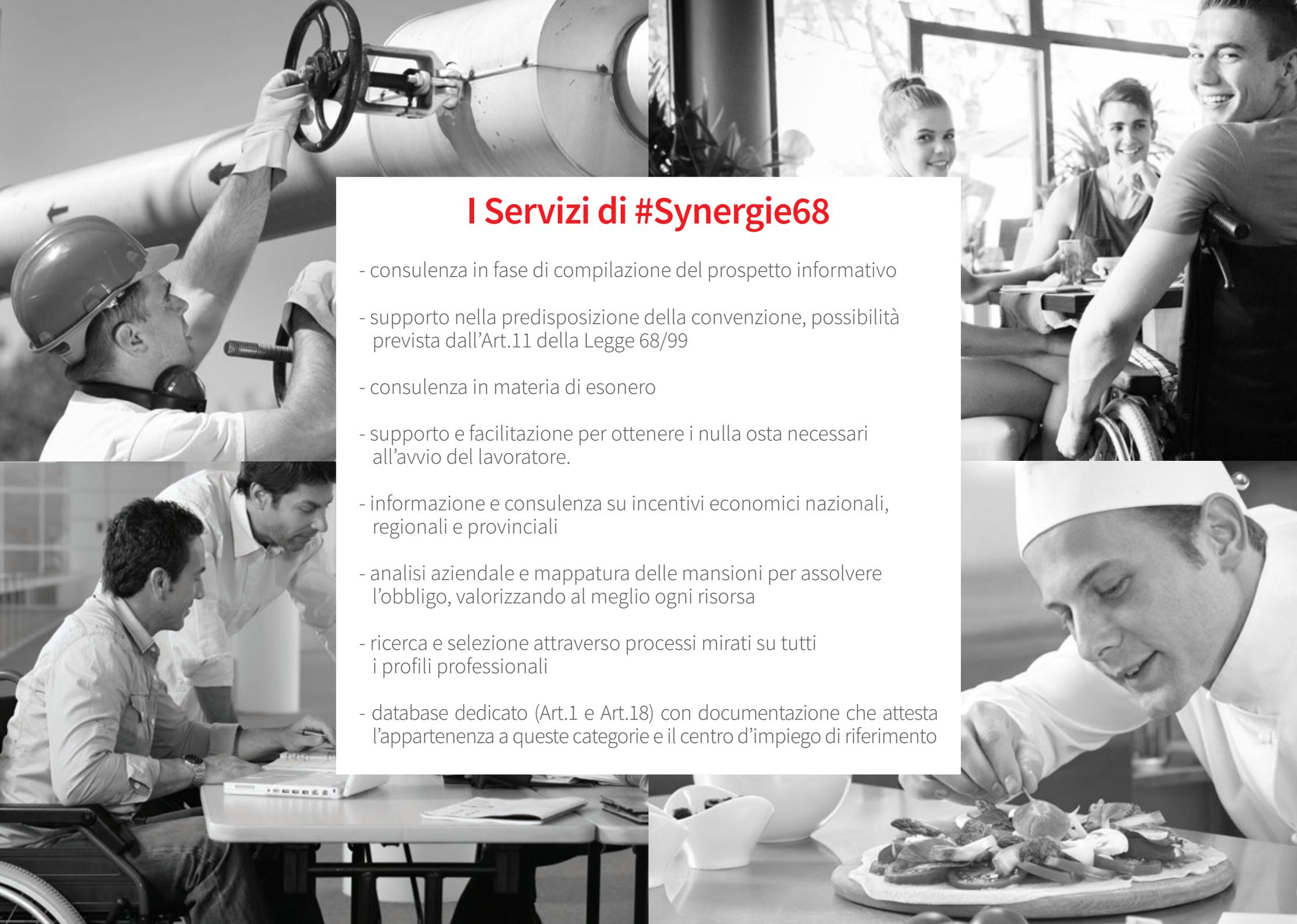




#SYNERGIE68

#SYNERGIE68

#Synergie68 nasce come specializzazione dedicata esclusivamente alla gestione di tutti i processi legati alla Legge 68/99 su categorie protette, disabili e sul loro inserimento lavorativo. #Synergie68 si propone come anello di giunzione tra le aziende e i candidati, con l'obiettivo primario di trasformare un obbligo di legge in un valore per entrambi i soggetti.



I Servizi di #Synergie68

- consulenza in fase di compilazione del prospetto informativo
- supporto nella predisposizione della convenzione, possibilità prevista dall'Art.11 della Legge 68/99
- consulenza in materia di esonero
- supporto e facilitazione per ottenere i nulla osta necessari all'avvio del lavoratore.
- informazione e consulenza su incentivi economici nazionali, regionali e provinciali
- analisi aziendale e mappatura delle mansioni per assolvere l'obbligo, valorizzando al meglio ogni risorsa
- ricerca e selezione attraverso processi mirati su tutti i profili professionali
- database dedicato (Art.1 e Art.18) con documentazione che attesta l'appartenenza a queste categorie e il centro d'impiego di riferimento

#SYNERGIE68



Cos'è la quota di riserva?

La legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nell'ottica di favorire l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, ha stabilito che tutti i datori di lavoro che occupano un certo numero di dipendenti, sono tenuti ad assumere una quota di lavoratori appartenenti alle categorie protette, la c.d. quota di riserva.

Categorie Protette: obblighi di assunzione

Le categorie protette di lavoratori per le quali vige un obbligo di assunzione sono:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (art. 1 lettera a)
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% (art. 1 lettera b)
- persone non vedenti e/o sordomute (art. 1 lettera c)
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra o invalidi per servizio (art. 1 lettera d)
- orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro; coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro; profughi italiani rimpatriati (art. 18, comma 2)

Obblighi - Quote di riserva

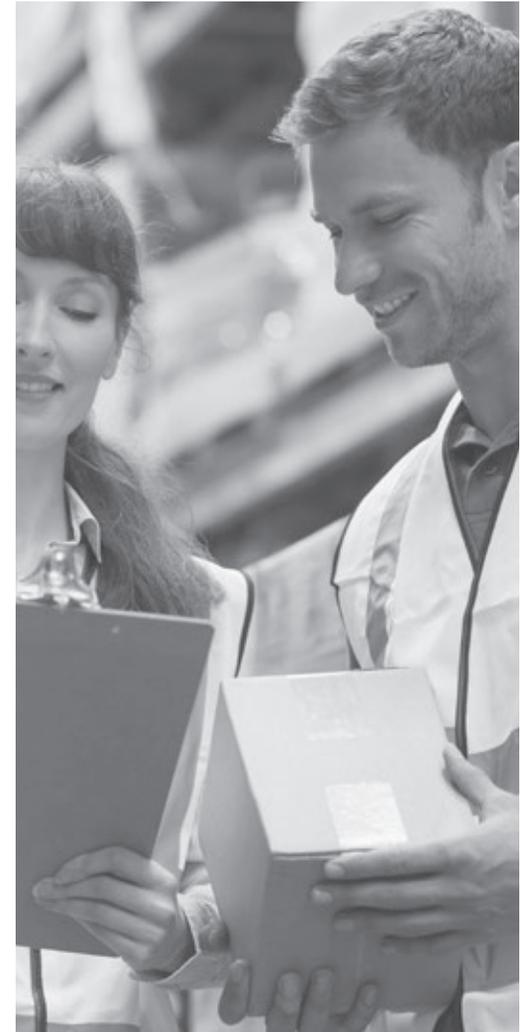
Le aziende con più di 15 dipendenti sono tenute (Legge 68/99) ad assumere lavoratori delle categorie protette, seguendo questo schema:

Categorie protette ex art. 1

- 1 lavoratore per le aziende che occupano dai 15 ai 35 dipendenti
- 2 lavoratori per le aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti
- 7% dei lavoratori occupati per le aziende con più di 50 dipendenti

Categorie protette ex art. 18

- 1 lavoratore per le aziende che occupano da 51 a 150 risorse
- 1% per le aziende che occupano più di 150 risorse



Computo della quota di riserva

Come definire il numero di persone disabili da assumere? Il dato si calcola in percentuale, prendendo come base di calcolo il numero complessivo di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

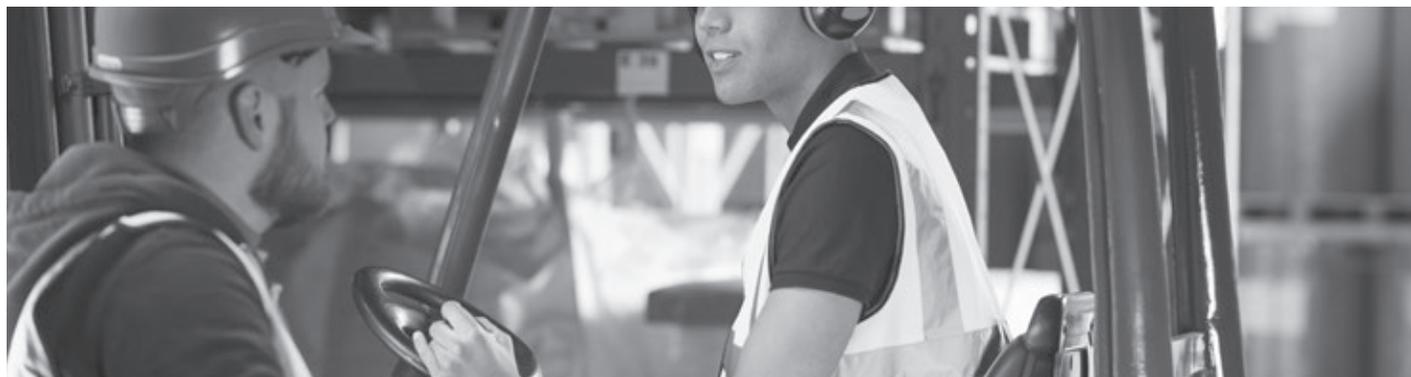
- **non sono computabili nella base di calcolo:** i lavoratori già in forza ai sensi della legge 68/1999, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del D.lgs. 81/2000, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 383/2001 e successive modificazioni, i lavoratori assunti con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore
- **sono computati nella quota di riserva:** i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- **sono computabili nella quota di riserva:** i lavoratori diventati disabili in costanza di rapporto di lavoro e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% (purché non siano diventati inabili a causa di un inadempimento da parte del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro)

Novità dal Jobs Act

In merito alle assunzioni di lavoratori disabili, il Jobs Act ha portato una sostanziale novità.

I lavoratori disabili, se prestano la propria attività in somministrazione presso l'impresa utilizzatrice per un periodo superiore a dodici mesi, verranno computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota di riserva nei limiti previsti dall'art. 3 L. n. 68/99. **Si consente, per la prima volta alle aziende, di assolvere alla c.d. quota di riserva ricorrendo alla somministrazione di lavoro e non ad una assunzione diretta.**

«In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68»(Art. 34, comma 3, D.lgs. 81/2015)



Incentivi alle assunzioni

Dal 1° gennaio 2016 le aziende possono richiedere all'INPS, mediante procedura online un **incentivo** per un periodo di trentasei mesi (art.13):

- **nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%
- **nella misura del 35%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%
- **nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto

N.B.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità per il 2016

Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

Le Regioni istituiscono il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Il Fondo eroga contributi per il **rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%**, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Art. 14, comma 4, lettera b)

Prospetto Informativo

Entro il 31/01 di ogni anno, le aziende devono presentare per **via telematica** un **prospetto informativo** che illustra la propria situazione occupazionale (al 31 dicembre dell'anno precedente) rispetto agli **obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**.

Le aziende che, rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota riserva, non sono tenute ad inviare il prospetto informativo.

Richiesta nominativa e Convenzione

A seguito dell'eliminazione della c.d. richiesta numerica, è possibile assumere i lavoratori inseriti nelle categorie protette tramite **richiesta nominativa** agli uffici competenti (art. 7) o tramite **convenzione** (art. 11).

Le **convenzioni** sono stipulate dai datori di lavoro con gli uffici provinciali competenti per conseguire gli obiettivi occupazionali della legge n. 68/99 e possono prevedere:

- possibilità di pianificare i tempi e le modalità degli inserimenti
- possibilità di adottare forme contrattuali specifiche (es. tirocini formativi, contratti di lavoro a termine, contratto di apprendistato)
- svolgimento di un periodo di prova più ampio di quello previsto dal CCNL

N.B. Ogni provincia prevede una particolare disciplina per le suddette convenzioni

Sanzioni amministrative

La **sanzione** per il ritardato invio del prospetto informativo è di **635,11 euro** maggiorata di **30,76 euro** per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di coprire la quota di riserva, il datore di lavoro non ottemperante, sarà tenuto al versamento di una sanzione amministrativa che ammonta, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti la non copertura, "ad una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis" ovvero a 153,20 euro al giorno, per ciascun lavoratore disabile non occupato.

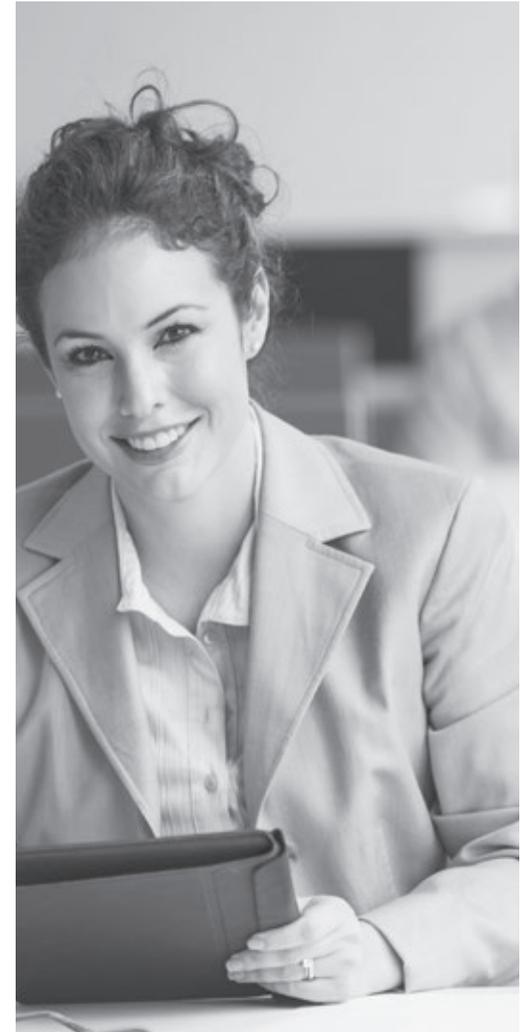


#SYNERGIE68



Segnaliamo:

- nei successivi **180 giorni** all'entrata in vigore del D.lgs. 151/2015 (24 settembre 2015) saranno adottati uno o più decreti ministeriali che stabiliranno le linee guida del collocamento mirato
- un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze sarà adottato nei **60 giorni successivi** all'entrata in vigore del decreto 151/2015, e stabilirà le modalità di versamento dei contributi al **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili** di cui all'art. 13, comma 4
- l'**importo delle sanzioni** di cui all'articolo 15 della legge 68/99 viene **adeguato con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ogni 5 anni**, l'ultimo decreto è del 15 dicembre 2010, pertanto a breve dovrebbe essere pubblicato quello relativo al 2015





Direzione Generale

via Pisa, 29 - 10152 Torino
tel. 011 2359499 - fax 011 2487535
sede@synergie-italia.it
www.synergie-italia.it

Direzione Commerciale

via Pisa, 29 - 10152 Torino
tel. 011 2876060 - fax 011 2478915

Sedi internazionali

Belgio - Anversa

Canada - Montreal

Francia - Parigi

Germania - Karlsruhe

Gran Bretagna - Newport (Wales)

Lussemburgo - Esch-sur-Alzette

Paesi Bassi - Schijndel

Polonia - Gdansk

Portogallo - Porto

Repubblica Ceca - Praga

Slovacchia - Bratislava

Spagna - Barcellona

Svizzera - Payerne

Australia - Adelaide



www.synergie-italia.it