



LEGGE 68/99

Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate: cosa dice la legge 68/99.

AVVERTENZA: i dati di seguito riportati hanno valore indicativo e vanno intesi a scopo divulgativo e informativo. Per conoscere nel dettaglio la Legge 12 marzo 1999, n. 68 si suggerisce di consultare materiale istituzionale.

Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” e successive modifiche e integrazioni.

L'articolo 1 della **Legge 68/99** recita: “La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”.

Dal 1999 ad oggi, la suddetta legge è stata ampiamente modificata, incrementando gli strumenti di tutela per i lavoratori disabili e per le fasce deboli.

- **A partire dal 1° gennaio 2018 le aziende con 15 dipendenti sono obbligate all'assunzione di una persona disabile.**
- **Precedentemente l'obbligo insorgeva solo in caso di nuove assunzioni** e i datori di lavoro potevano ottemperare a questo obbligo entro i dodici mesi successivi alla data della nuova assunzione aggiuntiva (la sedicesima). Ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di assumere un lavoratore disabile.

Il decreto legislativo n. 185/2016, modificando l'art. 15 – comma 4 della legge n. 68/99, **inasprisce le sanzioni per il mancato adempimento dell'obbligo di assunzione di persone disabili.**

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, **per ogni giorno** in cui risulti scoperta la quota d'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di **153,20 euro**, ovvero “cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis” legge 68/99 che è pari a 30,64 euro.

L'articolo 18 della **Legge 68/99**, inoltre, prevede che i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti hanno l'obbligo di assumere: vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e i profughi italiani, nella misura di un'unità nel caso d'aziende che occupano da 51 a 150 dipendenti e nella misura dell'1% per le restanti (percentuale che si aggiunge al 7% previsto per l'assunzione dei disabili).

Anche i cittadini extracomunitari, regolarmente presenti in Italia, riconosciuti disabili da uno degli enti italiani preposti al riconoscimento dell'invalidità, rientrano nel computo delle categorie protette secondo la **Legge 68/99**.

	<p>Legge 68/99 <i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate: cosa dice la legge 68/99.</i></p>	
---	--	---

Di seguito riportiamo due link istituzionali che potranno essere utili per l'aggiornamento dei candidati e delle aziende.

<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Collocamento-mirato.aspx>

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068I.htm>

Dal punto di vista dei candidati una volta ottenuta la **Certificazione di Invalidità** o dell'appartenenza alle categorie protette secondo i criteri dell'art. 18 L. 68/99 è necessaria l'**Iscrizione alle liste di collocamento L. 68/99** presso il **Centro per l'Impiego** della propria città o distretto di appartenenza.

Normative di riferimento utili per approfondimenti:

- **Legge 12 marzo 1999, n. 68** : "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- **Legge 10 dicembre 2014, n. 183**: "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151**: "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- **Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185**: Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- **Decreto-Legge 30 dicembre 2016, n. 244**: "Proroga e definizione di termini" convertito con modificazioni dalla Legge 27 febbraio 2017, n. 19.

Categorie protette legge 68/99: chi sono i disabili?

La legge n. 68/99 distingue i lavoratori appartenenti alle **categorie protette** in "disabili" e "altre categorie".

I **disabili** sono:

- gli **invalidi civili** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46%;
- gli **invalidi del lavoro** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 34%;
- i **non vedenti** (comprese anche le persone con residuo visivo non superiore a un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti);
- i **non udenti** (individui colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata, purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio);
- gli **invalidi di guerra**, invalidi civili di guerra, invalidi di servizio.

	<p>Legge 68/99 <i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate: cosa dice la legge 68/99.</i></p>	
---	--	---

Categorie protette legge 68/99: quali sono le altre categorie?

La legge ha cura di tutelare anche le persone che, pur non essendo disabili, si trovano in una posizione di svantaggio. Secondo la **legge 68/99**, le **altre categorie protette** sono:

- gli **orfani** e i **coniugi superstiti** di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra e di servizio svolto nelle pubbliche amministrazioni (inclusi gli orfani, le vedove e i familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata);
- i soggetti equiparati, ovvero **coniugi** e **figli** di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, lavoro e servizio;
- i profughi italiani rimpatriati.

Categorie protette legge 68/99: cosa sono le assunzioni obbligatorie?

Al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili, la legge prevede l'**obbligo di riservare** ai lavoratori appartenenti alle categorie protette una **quota di assunzioni**. Questa quota varia a seconda del numero di lavoratori alle dipendenze del **datore**.

Schematicamente, possiamo dire che:

- per i datori di lavoro con più di **cinquanta dipendenti**, c'è l'obbligo di assumere una quota di lavoratori disabili pari al **sette per cento** dei lavoratori occupati (all'**uno per cento** per i profughi, gli orfani e i coniugi di coloro che sono deceduti o che risultano grandi invalidi per causa di lavoro, guerra o servizio e le vittime del terrorismo);
- per i datori di lavoro che occupano **dai trentasei ai cinquanta dipendenti**, l'obbligo di assunzione è di **due lavoratori**;
- per i datori di lavoro che occupano **dai quindici ai trentacinque dipendenti**, l'obbligo di assunzione è di **un lavoratore**.

Eccezionalmente, il datore di lavoro può chiedere di essere esonerato dall'assunzione obbligatoria se la sua attività rientra in uno dei seguenti settori:

- edile;
- trasporto aereo, marittimo, terrestre: per il personale viaggiante/navigante;
- impianti a fune;
- minerario.

Per le assunzioni dei congiunti delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, il superamento della quota di riserva fissata dalla legge all'uno per cento, deve in ogni caso avvenire, per le pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento.

La legge pone inoltre l'obbligo, a carico dei datori di lavoro, di inviare online, ogni anno, un prospetto informativo con la situazione aggiornata al 31 dicembre dell'anno precedente e relativa al numero complessivo di lavoratori impiegati, al numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette già assunto e a quello ancora da assumere in base alla quota di riserva, suddiviso per provincia.

	<p>Legge 68/99 <i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate: cosa dice la legge 68/99.</i></p>	
---	--	---

Categorie protette legge 68/99: cos'è il collocamento mirato?

Affinché l'azienda possa procedere con l'inserimento delle **categorie protette** all'interno del proprio organico, il lavoratore con le caratteristiche di cui sopra deve iscriversi alle **liste di collocamento mirato** presso il **centro per l'impiego** di residenza.

Uno degli strumenti forniti dalla **legge n. 68/99** per aiutare i disabili è, infatti, il **collocamento mirato**. Per esso si intendono tutti gli strumenti finalizzati a promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, come ad esempio i servizi di sostegno e le azioni positive per risolvere i problemi connessi con gli ambienti di lavoro e le relazioni interpersonali.

La **legge n. 68/99** affida il compito di provvedere all'inserimento professionale delle categorie di cui sopra (ad eccezione delle vittime del terrorismo, che seguono una procedura diversa) ai **servizi provinciali**, individuati dalle singole Regioni, i quali provvedono ad un avviamento numerico.

Normalmente l'aiuto alle predette categorie avviene mediante pubblicazione di **bandi riservati** ai lavoratori iscritti al **collocamento mirato** della provincia. Per quanto riguarda, invece, le assunzioni da parte di imprese private, queste ultime potranno chiamare i lavoratori iscritti proprio in queste speciali liste.

Categorie protette legge 68/99: come avviene l'assunzione?

Le assunzioni nelle **categorie protette** avvengono mediante chiamata numerica, attraverso gli **uffici provinciali** competenti, degli iscritti nelle apposite **liste di collocamento** e non a domanda diretta degli interessati presso le amministrazioni stesse, ad eccezione delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere nonché del loro coniuge, dei figli superstiti e dei fratelli conviventi e a carico (qualora unici superstiti) la cui chiamata è diretta, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria [2].

Per iscriversi alla **lista** delle **categorie protette** e accedere a quanto previsto dalla legge 68/99 è necessario avere almeno **quindici anni** e non aver ancora raggiunto l'età pensionabile, **essere disoccupati** ed essere in possesso della certificazione di invalidità civile.

note

[1] Legge n. 68/1999 del 12.03.1999.

[2] Art. 35, comma 2, decreto legislativo n. 165/2001.

ALSTOM FERROVIARIA SAVIGLIANO FRUISCE DI QUESTO ESONERO

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con più di trentacinque dipendenti, che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono richiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione. La richiesta va inoltrata al competente servizio provinciale del lavoro. La richiesta deve essere opportunamente motivata e, di solito, si richiede quando l'attività lavorativa che svolge l'azienda presenta le (una delle) seguenti caratteristiche:

	<p>Legge 68/99 <i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate:</i> cosa dice la legge 68/99.</p>	
---	---	---

- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- pericolosità connaturata al tipo di attività;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Servizio provinciale può autorizzare l'**esonero parziale** fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, percentuale che può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e vigilanza e nel settore del trasporto privato. Le aziende autorizzate all'esonero sono però tenute a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Alle medesime condizioni (**versando la stessa cifra di 30,64 euro**) è consentito ai datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono di autocertificare l'esonero dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili.

Esenzioni e sospensione dell'obbligo di assunzione obbligatoria

Per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del **trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre** e per gli impianti su fune sono previste esclusioni dall'obbligo di assunzioni di lavoratori disabili per il personale viaggiante, navigante e direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Anche i datori di lavoro del **settore edile** sono esonerati per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto. Per i **servizi di polizia, della protezione civile**, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli Istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di assunzione insorge solo in caso di nuova assunzione.

Gli obblighi di assunzione delle categorie protette sono sospesi qualora l'azienda si trovi in una situazione di particolare difficoltà (ad es. richiesta di intervento della cassa integrazione, dichiarazione di fallimento ecc.). Le richieste di sospensione devono essere presentate ai servizi provinciali competenti in relazione all'unità produttiva interessata allegando copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza delle condizioni previste dalla legge.

Cosa deve fare la persona per essere assunta

Per poter accedere all'**assunzione obbligatoria**, la persona deve essere disoccupata e deve rientrare tra le categorie protette previste dalla legge oppure deve avere una percentuale di invalidità superiore al 45%, unitamente a una certificazione che attesti e descriva le capacità residue al lavoro che viene rilasciata da una apposita commissione istituita nelle ASL. Le persone con disabilità iscritte nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio sono inserite in una graduatoria (unica e pubblica) sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

L'**iscrizione** deve avvenire nell'**apposito elenco** tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dal precedente.

	<p>Legge 68/99</p> <p><i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate:</i></p> <p><i>cosa dice la legge 68/99.</i></p>	
---	---	---

Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative; questo comitato ha anche la funzione di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro poiché annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni del disabile e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili.

La direzione provinciale del lavoro dispone la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione.

Cosa devono fare le aziende per assumere

Per quanto riguarda le aziende che devono adempiere all'**obbligo di assunzione** di lavoratori con disabilità, invece, queste devono presentare richiesta presso i servizi per l'impiego (v. paragrafo I servizi per il collocamento obbligatorio), che si occupano di incrociare le richieste delle aziende con le liste dei disoccupati con disabilità. I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili. Inoltre, le aziende soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono inviare per via telematica al servizio provinciale competente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Se rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti, questo non deve essere trasmesso.

Nel recente Jobs act (**D. Lgs. 151/2015**) si prevede inoltre di istituire una "**Banca dati del collocamento mirato**" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

La legge permette ai datori di lavoro privati e pubblici con più di 15 dipendenti, che devono rispettare l'obbligo di assunzione di una quota di lavoratori disabili, di accedere ad agevolazioni economiche e supporti tecnici e consulenziali. Questi benefici contributivi possono cumularsi, ma non potranno mai eccedere il 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro. Infine si ricorda che le aziende possono ricorrere alle assunzioni obbligatorie permettendo al lavoratore di lavorare a casa utilizzando la modalità lavorativa del telelavoro.

	<p>Legge 68/99 <i>Disabili, altre categorie protette, collocamento mirato e assunzioni obbligatorie di quote riservate: cosa dice la legge 68/99.</i></p>	
---	--	---