

inDISABILITY

TANTI VANTAGGI ZERO PROBLEMI

SCHEMA IMPRESE

D. Lgs 68/99 aggiornato al 1° Gennaio 2022



Con il patrocinio di





LE AZIENDE TENUTE PER LEGGE AD ASSUMERE PERSONE CON DISABILITÀ, CON IL SUPPORTO DI MILLEMANI E LA ROSA BLU, VEDRANNO COME È POSSIBILE TRASFORMARE UN MERO OBBLIGO IN UNA RISORSA CHE CONTRIBUISCE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI, DI LEGGE E AD ACCRESCERE LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA.

OFFRIAMO UN SERVIZIO INNOVATIVO SIA DI CONSULENZA CHE OPERATIVO, IN GRADO DI RISPONDERE AD OGNI TIPO DI NECESSITÀ NELL'ASSOLVIMENTO DELLA LEGGE 68/99 E NELLA GESTIONE DELLE PERSONE APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE "CHIAVI IN MANO" A COSTO ZERO.

1 PRESENTAZIONE PROSPETTO INFORMATIVO (Art. 9 Lg 68/99)

Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo e comunque non oltre il 31 gennaio l'impresa deve inviare agli uffici competenti un prospetto informativo recante:

- numero di lavoratori in forza
- numero di lavoratori con disabilità in forza
- posti di lavoro e mansioni disponibili per eventuali assunzioni obbligatorie
- informazioni relative a eventuali convenzioni in corso o autorizzazioni per esonero.

Dal conteggio dei lavoratori sono esclusi quelli indicati all'art. 4 comma 1 della Legge n 68/99 (assunzioni a tempo determinato, dirigenti, etc.).

Nel caso in cui l'impresa non adempiesse a tale obbligo vedere punto [4] SANZIONI.

2 ASSUNZIONE

Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratore con disabilità, il datore di lavoro deve rivolgersi agli uffici competenti per avviare l'assunzione che può essere:

- **NOMINATIVA:**

persona già conosciuta e scelta dal datore di lavoro

- **NUMERICA:**

persona non conosciuta dal datore di lavoro, scelta dagli uffici competenti in base ad una graduatoria e in base alle caratteristiche della persona e della mansione che dovrà svolgere.

In seguito al decreto legislativo n. 151/2015, la richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta di effettuare la PRESELEZIONE delle persone con disabilità che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro decida di assumere il lavoratore disabile attraverso una convenzione con la Provincia (Art. 11 Lg. 68/99), avrà a disposizione 30 mesi per individuare ed assumere la persona disabile.

3 CONVENZIONE ART 11

Il datore di lavoro, quando insorge nell'obbligo di assunzione, può richiedere alla Provincia la stipula della Convenzione Art. 11, che permette all'Azienda di dilazionare nel tempo le assunzioni delle persone con disabilità, secondo un piano concordato con la Provincia stessa.



4

ART. 14 DLGS 276/2003

COSA E':

strumento che permette alle Imprese di assolvere all'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, trasferendo l'assunzione in capo ad una Cooperativa Sociale.

CHI PUO' SOTTOSCRIVERLO:

- i datori di lavoro privati
- le Cooperative Sociali di tipo B, iscritte all'Albo delle Società Cooperative o ad un'Associazione di Rappresentanza

COME FUNZIONA:

Sulla base di un accordo quadro stipulato su base territoriale tra la Provincia e le organizzazioni datoriali per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, le Province stipulano convenzioni che disciplinano i rapporti tra le Imprese e le Cooperative Sociali, determinando il valore annuale delle commesse di lavoro conferite alla Cooperativa, la quale assume il lavoratore per lo svolgimento dell'attività concordata. Il lavoratore con disabilità, assunto dalla Cooperativa Sociale, è computato in capo all'impresa.

5

ESONERO PARZIALE DAGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE LEGGE 68/99

Secondo l'Art. 5 della Legge 68/99 sono esonerati parzialmente dall'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità i datori di lavoro pubblici e privati che, per le speciali condizioni delle loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di lavoratori con disabilità prevista:

- operano nel settore dei servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale
- occupano addetti impiegati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60x1000.

Le imprese che ottengono l'esonero, che comunque potrà riguardare al massimo il 60% dei lavoratori disabili da assumere, dovranno pagare un contributo esonerativo di 39,21 euro al giorno per ogni lavoratore disabile non assunto.

6

SANZIONI

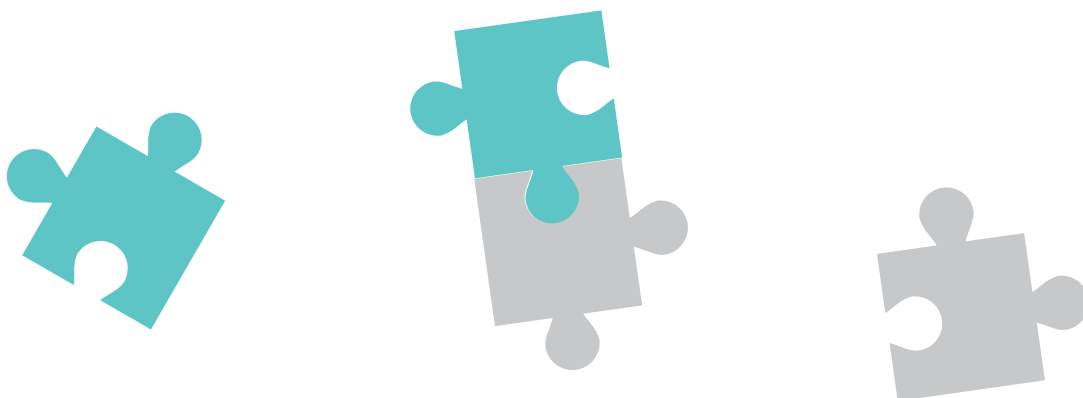
Il datore di lavoro che non assolve all'obbligo della dichiarazione annuale e dell'assunzione di lavoratore con disabilità incorre in due tipologie di sanzioni:

- ammenda di 702,43 euro se il prospetto informativo viene consegnato agli uffici competenti oltre la data ultima del 31 gennaio.

A partire dal 1° febbraio la sanzione aumenterà di 34,02 euro al giorno.

- dopo 60 giorni dall'obbligo di assunzione, l'ammenda sarà di 196,05 euro al giorno per ogni lavoratore con disabilità non assunto.

Nel caso in cui l'impresa non assolva all'obbligo di assunzione e non paghi l'ammenda prevista, gli uffici competenti procederanno all'avviamento numerico, il quale prevede l'invio d'ufficio, da parte del servizio competente della Provincia, di un lavoratore inserito in graduatoria, presso le imprese che hanno scoperture della quota d'obbligo.



7

INCENTIVI – SGRAVI FISCALI

Secondo il decreto legislativo n. 151/2015 ai datori di lavoro è concesso un incentivo:

- a. per un periodo di 36 mesi, per ogni lavoratore disabile assunto a TEMPO INDETERMINATO con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%: 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
- b. riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%: 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
- c. per un periodo di 60 mesi, per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato, o a TEMPO DETERMINATO NON INFERIORE AI 12 MESI con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%: 70% della retribuzione mensile lorda.

L'incentivo, da richiedere direttamente all'INPS, verrà erogato fino alla sussistenza di effettiva disponibilità delle risorse.

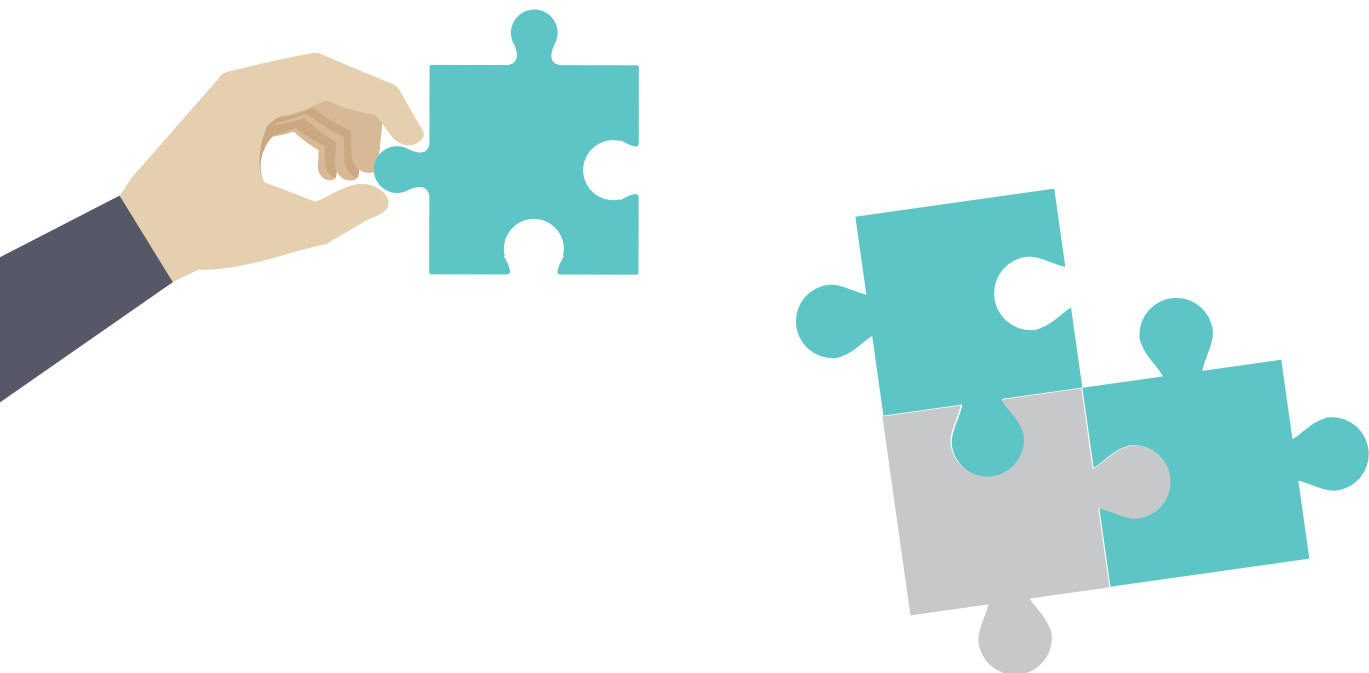
1. PIANO LIFT

Con il Piano LIFT - Lavoro, Integrazione, Formazione, Territorio, la Provincia di Monza e della Brianza ha l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, insieme alle migliori condizioni per lo sviluppo locale: i principi ispiratori del piano sono il rafforzamento degli interventi a favore dell'occupabilità e l'intensificazione degli sforzi per consolidare l'occupazione effettiva delle persone disabili, una volta entrati nel mondo del lavoro.

Tra i servizi offerti dal Piano Lift la Dote Impresa - Collocamento Mirato - è una dotazione di risorse e servizi per sostenere le imprese lombarde nel processo di inserimento o mantenimento lavorativo delle persone con disabilità definite all'interno dell'art.1 della Legge 68/99, anche indipendentemente dalle doti lavoro - persone con disabilità.

Nell'ambito del presente piano la Provincia di Monza e della Brianza mette a disposizione Doti impresa nelle seguenti aree:

- Consulenza ed accompagnamento alle imprese
- Incentivi per l'assunzione e per percorsi di tirocinio alle imprese
- Incentivi e contributi per lo sviluppo della cooperazione sociale
- Adattamento delle postazioni di lavoro



IMPRESA

1 DICHIARAZIONE DI REGOLARITA'

Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo e comunque non oltre il 31 gennaio l'impresa deve inviare agli uffici competenti un prospetto informativo

Da 0 a 14 dipendenti

NO OBBLIGO

Da 15 a 35 dipendenti

1 ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

Da 36 a 50 dipendenti

2 ASSUNZIONE OBBLIGATORIE

Più di 50 dipendenti

ASSUNZIONE 7% DEI LAVORATORI OCCUPATI

POSSIBILITA'

ESONERO 5
Art. 5 Lg. 68/99

ASSUNZIONE NOMINATIVA

STIPULA 3
DI CONVENZIONI
tramite Art. 11 Lg. 68/99

SANZIONI 6
-pagamento di un'ammenda
-avviamento numerico

ASSUNZIONE 2

INCENTIVI 7
Dlgs.151/2015

ART 14 Dlgs. 276/03 4

Strumento per assolvere all'obbligo di legge senza un'assunzione diretta da parte dell'Azienda

Provincia di MONZA E BRIANZA

PIANO LIFT 8

Dote Impresa



MILLEMANI
Cooperativa Sociale a R.L. E.T.S.

Società Cooperativa Sociale a r.l. - Impresa Sociale

**Via Donizetti 12/A
20881 Bernareggio (MB)**

TEL. 039.6093105 - FAX 039.6093105

P.I. - C.F. 02079480964

C.C.I.A. N° MB 1346915

Albo Regionale sez. B N° 203

millemani@millemani.it

www.millemani.it



Cooperativa Sociale La Rosa Blu ONLUS

TEL. +39 039 6079577 - M. +39 342 542 4656

direzione@cooperativalarosablu.org

www.cooperativalarosablu.org