



### **I CARE - Perché le persone ci stanno a cuore. Tutte.**

Gi Research I Care è il brand specializzato nella Ricerca e Selezione di profili professionali appartenenti alle Categorie Protette e Svantaggiate. Con I Care, Gi Research si propone di mettere a disposizione di aziende e candidati un know how specifico maturato in anni di attività e selezioni, con l'obiettivo favorire e finalizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ottemperando agli obblighi della legge 68/99.

### **IL PROCESSO - Facciamo incontrare diverse abilità.**

Il processo operativo parte dall'analisi del contesto e delle richieste aziendali sia sul fronte delle competenze che sugli aspetti organizzativi e relazionali. Successivamente con ogni candidato vengono approfonditi i requisiti, le attitudini e le esigenze personali. Gi Research I Care si fa inoltre carico presso l'azienda di un monitoraggio di almeno 3 mesi dall'inizio dell'inserimento della persona diversamente abile.

### **SINTESI DEL CONTESTO NORMATIVO: SOGGETTI, OBBLIGHI, SANZIONI E BENEFICI PER LE AZIENDE.**

Soggetti beneficiari

La legge 68/99, che regola il collocamento per i soggetti portatori di disabilità, individua quali soggetti beneficiari delle disposizioni di legge:

- le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- le persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- le persone non vedenti o sorde ;
- le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio;
- vedove, orfani, e profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla L.407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

### **L'obbligo delle quote di riserva**

La legge 68/99 ha introdotto l'obbligo per le aziende di inserire nel proprio organico un certo numero di persone diversamente abili - cd. quota di riserva -. Tale quota di riserva è modulata dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro.

<b>Numero di addetti</b>	<b>Quota d'obbligo d'assunzione</b>
15 - 35 dipendenti	1 lavoratore disabile
36 - 50 dipendenti	2 lavoratori disabili
Più di 50 dipendenti	7% di lavoratori disabili
51 - 150 dipendenti	1 lavoratore (vedove, orfani, e profughi) *
Più di 150 dipendenti	1% dei lavoratori (vedove, orfani, e profughi) *

\* Tali quote non vanno a sostituirsi a quelle previste per i soggetti disabili, ma ad aggiungersi ad esse.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni. In tal caso il datori di lavoro hanno dodici mesi di tempo per ottemperare all'obbligo di assunzione a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione.

### **Sanzioni**

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 52 euro al giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Il mancato invio del prospetto annuale riepilogativo della situazione occupazionale ( indicante la quota di riserva ) comporta la sanzione amministrativa di 516 euro per ritardato invio, maggiorata di 26 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore disabile, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

### **Benefici**

Le agevolazioni spettanti alle aziende consistono in conseguenza dell'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili consistono in un contributo determinato :

- nella misura non superiore al 60 % del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);
- nel rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

### **COME CONTATTARCI**

Gi Research I Care è presente in tutti gli uffici Gi Research: per un'informazione aggiornata sulle nostre location: [www.giresearch.it](http://www.giresearch.it).

Gi Research è inoltre presente con diverse specializzazioni: Accountancy & Finance, Automotive, Banking & Insurance, Building Industry, Engineering, HR & Legal, ICT, Logistics, Medical, Pharma, Procurement, Retail, Sales & Marketing, Secretaries, Technical.