

Speciale LEGGE 68/99 E CONVENZIONE ART.14 - GENERARE VALORE PER LE PERSONE E IL TERRITORIO

Legge 68/99: ottemperare senza assunzione diretta

La Convenzione art.14 è uno strumento legislativo che consente alle aziende di ottemperare alla quota d'obbligo anche senza assumere direttamente

La Legge 68/99 disciplina l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nelle imprese pubbliche e private con almeno 15 dipendenti. Right Hub risolve alle imprese l'obbligo di ottemperanza alla Legge 68/99 su tutto il territorio nazionale, attraverso l'utilizzo degli strumenti normativi disponibili.

rante il quale si è discusso il tema della Legge 68/99 e il suo impatto sulla sostenibilità ambientale e sociale. In auditorium un pubblico composto da HR manager, cooperative sociali e consulenti del lavoro. L'incontro ha messo in luce come la Legge 68/99 possa svolgere un ruolo

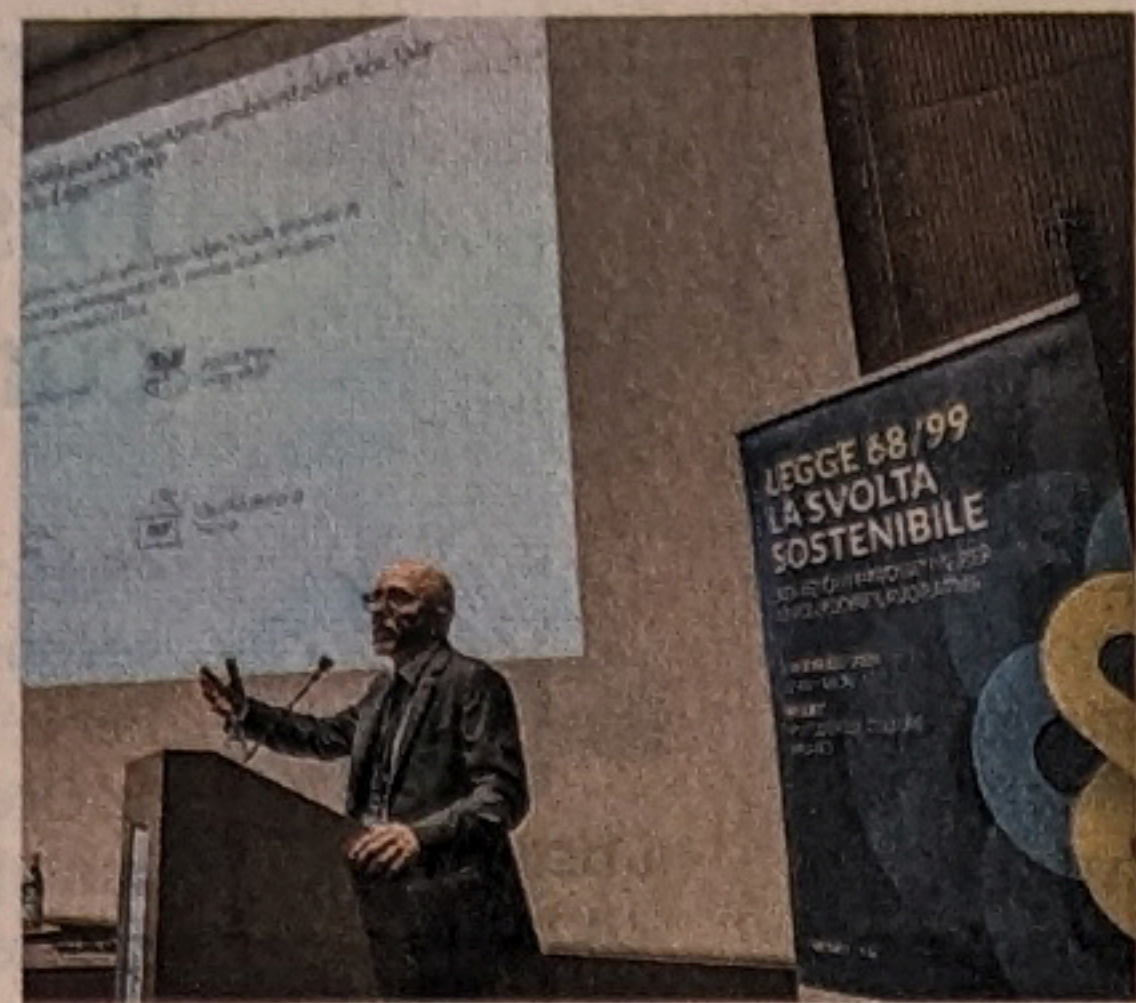
cruciale anche nel contesto più generale della sostenibilità, un tema di crescente importanza in ogni settore. Al centro del dibattito la Convenzione art.14: uno strumento legislativo ancora poco conosciuto che consente alle aziende di ottemperare alla quota d'obbligo senza assumere direttamente. Si è evidenziato come il legame tra sostenibilità e inclusione attraverso lo strumento della Convenzione art.14 possa contribuire a ridurre le disuguaglianze e a promuovere uno sviluppo etico e sostenibile. Questo momento storico di grande sensibilità sul tema, rappresenta una concreta possibilità di riqualificare l'assolvimento ad un obbligo di legge come opportunità, creazione di valore e cultura sociale.



Luca Guzzabocca, Founder & CEO Right Hub Società Benefit

I servizi di Right Hub:

- Disamina della situazione aziendale per garantire la miglior applicazione degli strumenti normativi e della Convenzione art.14.
- Sviluppo dei Progetti di convenzione con costi, tempi e perimetro applicativo.
- Selezione delle cooperative sociali accreditate Right Hub per competenze e territorio.
- Presentazione delle pratiche amministrative all'Ufficio Competente della Provincia/Città Metropolitana di riferimento.
- Monitoraggio continuativo della qualità dei servizi e dell'inserimento lavorativo.



Lo scorso 8 febbraio il Mudec di Milano è stato il palcoscenico di un incontro rivolto alle imprese promosso da RIGHT HUB Società Benefit in Media Partnership con Il Sole 24 Ore

Con la stipula di una Convenzione art.14 le imprese possono adempiere agli obblighi occupazionali previsti dalla Legge 68/99 senza l'assunzione diretta della persona con disabilità bensì attraverso l'acquisto di beni e servizi da cooperative sociali con determinati requisiti e caratteristiche.

Lo scorso 8 Febbraio, a Milano, RIGHT HUB ha organizzato un incontro in media partnership con Il Sole 24 Ore, du-

Gli interventi di Elena Garbelli di AFOL Metropolitana e Andrea Orlandini di AIDP hanno fotografato la situazione attuale del nostro paese e le testimonianze dirette di Manuela Seminarà (Micron Semiconductor Italia), Marco Bianchi (Culligan Italiana) e Marco Magaraglia (Altea Federation) hanno evidenziato quanto i progetti sostenibili in Convenzione art.14 realizzati con Right Hub contribuiscano a creare valore per le imprese, per le cooperative sociali, per le persone con disabilità e i territori.

Right Hub ha offerto l'opportunità di esplorare le sfide e le opportunità future e sono emerse diverse proposte e raccomandazioni, tra cui l'importanza di promuovere politiche pubbliche volte ad un coinvolgimento sempre più

ampio delle imprese, come protagoniste della "svolta sostenibile". Inoltre è stata sottolineata l'importanza della cooperazione sociale come risorsa imprescindibile nel panorama dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, offrendo opportunità di impiego significative e sostenibili. Queste organizzazioni non solo forniscono lavoro remunerato, ma anche un ambiente inclusivo e solidale, dove le persone con disabilità possono sviluppare le proprie capacità e contribuire attivamente alla società.

In conclusione, "Legge 68/99: La Svoltta Sostenibile" ha rappresentato un

momento di riflessione e di dibattito costruttivo sulla intersezione tra diritti, business e sostenibilità ambientale, facendo emergere il potenziale trasformativo della cultura nel promuovere uno sviluppo sostenibile, sottolineando l'importanza di una visione integrata che tenga conto sia delle dimensioni sociali sia ambientali della sostenibilità.



Legge 68/99: le aziende scelgono le soluzioni innovative di Right Hub. Guarda il video!

La svolta sostenibile: perché adempiere con progetti di sostenibilità e inclusione

Inclusione e diversità

La Legge 68/99 rappresenta un punto di riferimento cruciale per la tutela e l'inclusione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo. Tuttavia, negli ultimi anni, il suo significato si è evoluto da mero obbligo da adempiere a un'opportunità tangibile per le imprese e la società nel suo complesso. Questo cambiamento di prospettiva è stato reso possibile, in larga parte, grazie ad uno strumento ancora poco conosciuto della 68/99: la convenzione articolo 14 del Decreto Legislativo 276/03, che ha aperto la strada a progetti di inclusione sostenibili e innovativi.

La Legge 68/99 ha rappresentato per anni solo un onere burocratico per le imprese, che dovevano rispettare quote di assunzione di persone con disabilità per evitare sanzioni. Tuttavia, con il passare del tempo, ci si è resi conto che l'inclusione di persone fragili non solo è eticamente necessaria, ma porta anche benefici tangibili alle organizzazioni. Le persone con disabilità offrono competenze uniche e prospettive diverse, contribuendo così a promuovere un ambiente lavorativo più inclusivo e stimolante per tutti.

La Convenzione articolo 14 ha ulteriormente potenziato questa prospettiva, fornendo alle imprese un quadro normativo più flessibile e incentivante per promuovere l'inclusione. Questa normativa permette alle aziende di sviluppare progetti personalizzati e sostenibili, adattati alle proprie esigenze e risorse, anziché limitarsi a soddisfare semplicemente quote numeriche di assunzione.

L'inserimento basato su "progetti sostenibili" consente alle imprese di integrare in modo più efficace

le persone con disabilità nel contesto lavorativo, prendendo in considerazione le loro specifiche competenze, abilità e interessi. Inoltre, la convenzione articolo 14 promuove la collaborazione tra le imprese, le istituzioni, le organizzazioni sociali e le persone con disabilità, incoraggiando la condivisione delle migliori pratiche anche attraverso società di consulenza specializzate come Right Hub Società Benefit, che da 10 anni supporta le imprese garantendo l'ottemperanza alla L 68/99 tramite l'utilizzo di tutti gli strumenti che la legge mette a disposizione per le aziende di ogni dimensione e genere, su tutto il territorio nazionale. Un approccio

che garantisce pari opportunità, genera valore sociale e stimola l'innovazione e la creatività all'interno delle organizzazioni. Questo scambio di conoscenze e risorse è essenziale per favorire un cambiamento culturale duraturo e promuovere un approccio olistico all'inclusione. In conclusione, la Legge 68/99 rappresenta oggi non solo un obbligo legale, ma un'opportunità concreta per le imprese e la società nel suo complesso. Investire nell'inclusione sostenibile delle persone con disabilità è anche economicamente vantaggioso e contribuisce a creare un ambiente lavorativo più equo, diversificato e prospero per tutti.



I progetti RIGHTin per l'inclusione e la sostenibilità

Le grandi opportunità "nascoste" della Legge 68/99

Ottemperare alla Legge 68/99 con progetti sostenibili

Ci soffermiamo su una legge spesso poco conosciuta ma dal potenziale straordinario: la legge 68/99. Approvata con l'intento di favorire l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, questa normativa custodisce uno strumento di grande rilevanza che merita di essere portato alla luce: la convenzione art.14.

Il fulcro di questa Convenzione, spesso sottovalutato, nasconde un meccanismo in grado di spalancare le porte a opportunità formidabili per la promozione dell'occupazione delle persone con disabilità. La Convenzione art.14 si erge a difesa di un approccio innovativo, consentendo lo sviluppo di progetti di sostenibilità che vanno ben oltre il mero inserimento lavorativo.

Tra le possibilità offerte dalla Convenzione art.14, spiccano progetti di risonanza sociale, come la riqualificazione urbana, la promozione turistica, la tutela della biodiversità, la floricoltura, il gardening aziendale e l'agricoltura sociale. Questi ambiti non solo ampliano il ventaglio di opportunità lavorative per le persone con disabilità ma contribuiscono anche alla creazione di comunità più inclusive e sostenibili.



Tutela della biodiversità e progetto speciale Borgo Universo - Aielli (AQ)



È dunque imperativo gettare luce su questa legge e sulla sua Convenzione associata, evidenziando non solo i benefici in termini di inclusione lavorativa, ma anche il contributo tangibile che queste iniziative possono apportare alla costruzione di una società più equa, consapevole e rispettosa della diversità. La Convenzione art.14, in un certo senso, indica la strada per un futuro in cui ognuno, indipendentemente dalle abilità, possa contribuire in modo significativo al progresso sociale ed economico. La Convenzione art.14 offre alle

aziende la possibilità di rispettare gli obblighi legislativi senza necessariamente procedere a un'assunzione diretta. Tale flessibilità consente alle imprese di adottare approcci innovativi e sostenibili, allineati con le esigenze specifiche del proprio contesto operativo. La Convenzione art.14 si configura così come uno strumento versatile e potente, consentendo alle aziende di coniugare la conformità normativa con la creazione di valore sociale, promuovendo un ambiente di lavoro aperto e rispettoso della diversità.



Scopri tutti i progetti sostenibili su www.right-in.it