



## Angajarea persoanelor cu dizabilități – un câștig pentru companii și comunitate

Angajarea persoanelor cu dizabilități nu este doar o obligație legală, ci și o oportunitate de a construi o societate mai incluzivă și de a aduce un plus de valoare companiilor. Statul român încurajează integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități printr-un set de beneficii legislative și financiare menite să sprijine atât angajatorii, cât și angajații. Vă prezentăm beneficiile pe care le pot obține angajatorii care aleg să integreze persoane cu dizabilități în echipele lor.

### 1. Beneficii financiare pentru angajatori

Angajatorii care încadrează persoane cu dizabilități pot beneficia de următoarele facilități financiare:

- *Subvenții din partea statului.* Conform Legii nr. 76/2002, angajatorii care încheie contracte de muncă cu persoane cu dizabilități pot primi subvenții lunare în valoare de 2.250 de lei pe lună, pentru o perioadă de 12 luni, dacă angajează persoane din grupuri vulnerabile, inclusiv persoane cu dizabilități, cu obligația menținerii raporturilor de muncă pentru cel puțin 18 luni.
- *Scutirea de la plata unor sume de bani către bugetul de stat.* Companiile cu peste 50 de angajați au obligația ca cel puțin 4% din personal să fie persoane cu dizabilități, iar în caz contrar, trebuie fie să plătească lunar la bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au fost angajate persoane cu handicap.

### 2. Deduceri fiscale.

Angajatorii care încadrează persoane cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale semnificative pentru:

- *Cheltuielile de adaptare a locului de muncă.* Angajatorii pot deduce cheltuielile legate de adaptarea infrastructurii și a echipamentelor pentru a corespunde nevoilor angajaților cu dizabilități.
- *Achiziționarea de utilaje sau echipamente speciale.* Cheltuielile legate de cumpărarea de utilaje sau echipamente destinate angajaților cu dizabilități pot fi deduse din calculul impozitului pe profit.
- *Costurile de transport pentru angajații cu dizabilități.* Cheltuielile necesare pentru transportul angajaților cu dizabilități între domiciliu și locul de muncă sunt, de asemenea, deductibile.

### 3. Avantaje de imagine și Responsabilitate Socială

Angajarea persoanelor cu dizabilități contribuie semnificativ la îmbunătățirea reputației companiei. Aceasta demonstrează:

- *Implicare în comunitate:* Companiile devin exemple pozitive, promovând incluziunea socială și diversitatea.
- *Respectarea standardelor de responsabilitate socială corporativă:* Colaborarea cu organizații care sprijină persoanele cu dizabilități poate aduce recunoaștere publică, premii și certificări.

### 4. Creșterea productivității și diversității echipei

Persoanele cu dizabilități aduc un plus de valoare organizațiilor prin:

- *Abilități și perspective unice:* Deseori, aceste persoane dezvoltă competențe și strategii de lucru adaptative, devenind resurse valoroase în echipă.
- *Motivație și loialitate crescută:* Studiile arată că persoanele cu dizabilități au o rată mai mică de fluctuație a locurilor de muncă, oferind stabilitate echipelor.

### ***Concluzie***

Angajarea persoanelor cu dizabilități este o decizie strategică care aduce multiple beneficii atât pentru companii, cât și pentru comunitate. Prin crearea unui mediu de lucru incluziv și prin valorizarea diversității, companiile pot obține un avantaj competitiv semnificativ și pot contribui la construirea unei societăți mai echitabile. DGASPC Vrancea este un partener de încredere pentru toate companiile care doresc să își asume acest angajament și oferă o gamă largă de servicii de sprijin pentru a facilita integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

**PURTĂTOR DE CUVÂNT**  
**Dănuț ȘTEFAN**