

Webinar Categorie Protette (L.68/99)

Carmen Pianelli

<https://www.linkedin.com/in/carmen-pianelli-7956137/>

■ Legge 68/99

La legge n. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ha introdotto il nuovo concetto di **collocamento mirato**, inteso come l’insieme di strumenti tecnici ed interventi di supporto che consentano una reale integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Dal collocamento mirato deriva l’istituto delle **assunzioni obbligatorie**:

i **datori di lavoro** pubblici e privati **con più di 14 dipendenti** come base di computo hanno l’obbligo di avere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori iscritti alle liste di cui alla legge n. 68/1999.

CHI PUO' BENEFICIARE

Tipologie:

Disabili

- **invalidi civili*** con percentuale di invalidità dal 46% al 100%;
- **invalidi del lavoro** con percentuale di invalidità superiore al 33%;
- **invalidi di servizio** (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra;
- **non vedenti e sordomuti**;

Categorie Protette

- **categorie protette (art.18)**: profughi italiani, orfani e vedovi/e di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

*L'accertamento sanitario di invalidità civile

La domanda per il riconoscimento delle condizioni di disabilità deve essere presentata all'INPS o ad un Patronato convenzionato, mediante il proprio medico di base.

La **Commissione Medica dell'ASL**, attraverso visite e colloqui, definisce la capacità lavorativa della persona (competenze, abilità, conoscenze, attitudini, situazioni di incompatibilità) ed emette il **verbale di invalidità**.



■ *L'accertamento sanitario di invalidità civile

IL VERBALE DI INVALIDITA': è il verbale che la Commissione redige dopo gli accertamenti. Viene validato dai medici dell'INPS che possono disporre eventuali nuovi accertamenti.

Contiene nello specifico i seguenti documenti:

- **Diagnosi funzionale**: è la descrizione di tutti gli elementi che compromettono la funzionalità della persona sotto il profilo fisico, psichico e sensoriale. Si basa sostanzialmente su dati anamnestico-clinici, su elementi derivanti dal profilo socio-lavorativo e sulla valutazione della documentazione medica preesistente.
- **Profilo socio-lavorativo**: è l'insieme delle notizie utili per individuare la condizione della persona con disabilità nel suo ambiente, nonché la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro.
- **Relazione Conclusiva**: è il documento in cui la Commissione formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità. Sulla base di tale relazione, viene individuato il percorso di inserimento più adeguato.

Iscrizione alle liste di collocamento mirato

L'**iscrizione** alle liste deve essere effettuata, esclusivamente **in stato di disoccupazione**, presso i Servizi di collocamento mirato che operano all'interno dei Centri per l'Impiego della Provincia di residenza.

Sono necessari i seguenti documenti:

Liste di collocamento disabili

- [verbale d'invalidità INPS](#) (invalidi civili) o verbale INAIL o certificazione d'invalidità di guerra o di servizio;
- [relazione conclusiva](#);
- documento d'identità e codice fiscale;
- titolo di studio (autocertificabile);
- permesso di soggiorno originale.

Liste di collocamento categorie protette (art.18)

- [attestazione rilasciata dall'autorità competente](#) in base al proprio requisito (es. INAIL) o autocertificazione;
- documento d'identità e codice fiscale;
- titolo di studio (autocertificabile);
- permesso di soggiorno originale.

■ Cancellazione dalle liste di collocamento mirato

E' un **provvedimento d'ufficio** con cui si dispone che una persona venga cancellata dalle liste del collocamento mirato, perdendo così il diritto di fruire dei servizi erogati.

La cancellazione **avviene nei seguenti casi**:

- trasferimento presso un collocamento mirato in altra Provincia;
- avviamento al lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato (durata > 6 mesi)
- rifiuto per 2 volte consecutive (senza giustificazione) delle convocazioni da parte del Centro per l'Impiego o delle offerte di lavoro adeguate ai propri requisiti professionali;
- raggiungimento dei limiti d'età;
- abbassamento della percentuale d'invalidità al di sotto del 46%.

La persona può iscriversi o chiedere un trasferimento alle liste di collocamento mirato di un Centro per l'Impiego differente da quello della provincia di residenza.

CHI E' SOGGETTO ALL'OBBLIGO

Devono assolvere l'obbligo di legge i datori di lavoro che impiegano:

- **Da 15 a 35** dipendenti computabili  1 persona disabile
- **Da 36 a 50** dipendenti computabili  2 persone disabili
- **Oltre 50** dipendenti computabili  7% dei posti a favore di disabili + 1% a favore di categorie protette (art. 18)

I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro **60 giorni** dal momento in cui sono obbligati all'assunzione, salvo convenzioni stipulate con il Centro per l'Impiego di riferimento.

| Glossario

Prospetto informativo

è la dichiarazione obbligatoria in cui i datori di lavoro con più di 14 dipendenti indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili. La trasmissione al Servizio provinciale competente deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo proroghe) in modalità esclusivamente telematica

Quota di riserva

è costituita dal numero dei lavoratori beneficiari della Legge 68/99 che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze

Base di computo

è costituita dal numero dei dipendenti computabili ai fini della determinazione della quota di riserva (es. di lavoratori non computabili: i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, gli apprendisti, etc.)

Nulla Osta

è il documento di avviamento al lavoro che le aziende devono richiedere al Centro per l'Impiego prima di procedere all'assunzione di un lavoratore iscritto al collocamento mirato

| Glossario

Sospensione temporanea

l'obbligo di assunzione è sospeso temporaneamente nei confronti delle imprese in ristrutturazione, riorganizzazione, in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione, con contratti di solidarietà, in mobilità, etc.

Esonero parziale

è l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione per i datori di lavoro che non possono occupare l'intera percentuale per speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale. L'azienda è tenuta a versare al fondo Regionale un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto

Convenzione

è l'accordo stipulato dai datori di lavoro con i Servizi per il collocamento mirato al fine di poter effettuare l'inserimento in organico in modo graduale e adeguato alle esigenze dei lavoratori e del datore di lavoro. Nella convenzione sono stabiliti i tempi dell'inserimento lavorativo e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare

Come si adempie all'obbligo – modalità e tipologie contrattuali

Modalità attraverso le quali si procede all'assunzione:

Nominativa

Il **datore di lavoro** individua liberamente la persona da assumere e richiede il nulla osta al Servizio competente della Provincia.

Numerica (avviamento per graduatoria)

Il **Servizio competente della Provincia** invia “d’ufficio” un lavoratore inserito nelle liste di collocamento mirato.

(Se l’azienda non effettua le assunzioni nominative entro 60 gg dall’obbligo)

Tipologie di contratto di inserimento che consentono di assolvere l’obbligo:

- Contratto di tipo subordinato
- Contratto di somministrazione di almeno 12 mesi (d. lgs. 81/2015)

| Sanzioni



Sanzioni previste per datori di lavoro che non ottemperano agli obblighi:

- **mancata presentazione del prospetto informativo**: è pari a € **635,11** più la maggiorazione di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo;
- **mancata copertura della quota di riserva**: è pari a € **153,20**, ovvero una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di € 30,64 al giorno per ogni lavoratore non occupato (dal 60° giorno successivo alla data in cui è scattato l'obbligo).

Le sanzioni pagate dai datori di lavoro sono **destinate al Fondo regionale** per l'occupazione dei disabili.

Incentivi assunzioni disabili



L'**incentivo** è concesso ai datori di lavoro per 36 mesi nella misura del:

- **35% della retribuzione mensile lorda** per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle al testo unico in materia di pensioni di guerra e successive modificazioni;
- **70% della retribuzione mensile lorda** per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle al testo unico in materia di pensioni di guerra e successive modificazioni.

Incentivi assunzioni disabili



L'**incentivo** è concesso ai datori di lavoro per 60 mesi nella misura del:

- **70% della retribuzione mensile lorda**: per ogni lavoratore con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Gli incentivi di cui sopra sono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

L'incentivo è concesso anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Contratti di somministrazione: i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

RECLUTAMENTO - Job board

 **Job board dedicati** esclusivamente alla ricerca di lavoro per i candidati appartenenti alle categorie protette:

- www.categorieprotette.it Alvin Consulting _ Quojobis
- www.jobmetoo.com Openjobmetis
- www.categorieprotetteallavoro.it Andrea Poletti & Associati

Job board generici con maggiore redemption per questa tipologia di profili:

- <https://it.euspert.com>
- www.infojobs.it
- www.monster.it
- www.helplavoro.it

SELEZIONE – Valutazione cv



Approfondire i buchi nel cv!

Nel leggere e valutare un curriculum, il recruiter puo' trovarsi davanti ad **un buco nel cv**, inteso come **un periodo ingiustificato tra due date** che generalmente si riferiscono ad esperienze di lavoro.

E' un elemento che desta sospetti e fa nascere a priori dubbi sul candidato, soprattutto se di lunga durata (oltre l'anno).

Diventa fondamentale per il recruiter avere piena **consapevolezza** che dietro ad uno spazio bianco possa esserci una **motivazione legata a motivi di salute o a tematiche legate alla L.68/99**, oltre a comuni motivazioni di difficoltà nella ricerca del lavoro.

Questo gli consentirà di decidere di approfondire con una telefonata conoscitiva e di evitare che le incertezze sul curriculum prevalgano sugli aspetti positivi, "perdendo" così un candidato interessante.

SELEZIONE – Intervista telefonica



Il **colloquio telefonico** tra un recruiter e un candidato viene effettuato dopo una prima valutazione del cv ed è una **vera e propria intervista** che spesso coincide con il primo contatto tra i due.

L'importanza dell'approccio telefonico è sottovalutata da molti perché non viene ritenuta un vero e proprio colloquio, ma solo un mezzo per fissare un successivo incontro di persona.

Rappresenta invece un **momento molto importante** perché già dallo scambio di battute iniziale, il recruiter è in grado di formarsi una prima impressione che, se negativa, può anche interrompere il processo.

Nell'iter di selezione con candidati disabili questa fase è ancora più rilevante: una prima intervista telefonica approfondita **permette di reperire le informazioni utili per comprendere la potenziale compatibilità con la posizione** e di evitare spiacevoli situazioni in fase di colloquio.

Non è possibile valutare la postura, l'abbigliamento o la stretta di mano del candidato, quindi sarà maggiore **l'attenzione su:** contenuti della conversazione, tono della voce, dialettica, capacità di raccontarsi e raccontare le proprie esperienze.

SELEZIONE – Colloquio



Il colloquio di lavoro è un'esperienza stressante per tutti, essendo carica di aspettative, speranze e di una buona dose di ansia.

Quando il candidato è una persona con disabilità, all'ansia da colloquio si aggiunge un ulteriore disagio:

“Come sarà accolta la mia disabilità?”

“Dovrò parlarne? Se sì, in che termini e fino a che punto?”

“Dovrò portare con me la documentazione?”

SELEZIONE – Colloquio



Il **colloquio** è un **momento di conoscenza** e il candidato con disabilità deve essere valutato e scelto sulla base delle caratteristiche e non per un obbligo di legge, nè, al contrario, discriminato per la disabilità.

La persona si sceglie per le **competenze e** per la **compatibilità con il lavoro specifico** da un punto di vista di: accessibilità fisica, mansioni, aspetti relazionali, contesto ambientale.

Si deve fare riferimento al **diritto alla privacy**, per la quale nessun candidato potrà sentirsi obbligato a riferire la patologia da cui è affetto nè a dare indicazioni.

Non per tutti è facile aprirsi e raccontare aspetti intimi di sé o confrontarsi con quelli che possono essere vissuti come “limiti”, allo stesso tempo può subentrare il dubbio della discriminazione.

Pero' è soltanto con la conoscenza profonda delle reali possibilità di ciascuno che si può individuare l'idoneo posto di lavoro per il singolo.

SELEZIONE – Colloquio



Il recruiter dovrà:

- **creare un legame empatico con il candidato**, così da poter conoscere a monte del processo selettivo la condizione di disabilità e le esigenze specifiche ad essa correlate;
- **porre domande indirette**, senza violare la privacy scendendo nei dettagli della patologia o della storia clinica;
- **approfondire** insieme al candidato le eventuali **necessità** in ambito lavorativo che possano agevolare l'attività quotidiana, oppure se ci sono situazioni o compiti specifici sconsigliati.

Generalmente è la stessa relazione conclusiva rilasciata dalla ASL ad indicare i parametri per un efficiente rapporto di lavoro, ma a volte può non bastare: ecco perchè la disponibilità ad esporre le proprie esigenze con **parole semplici e con trasparenza** è fondamentale per entrambe le parti.

SELEZIONE – Documentazione



Come già detto, si deve far riferimento al diritto alla privacy, per la quale nessun candidato potrà sentirsi obbligato a riferire la patologia da cui è affetto e a dare indicazioni specifiche.

In fase di colloquio si potrà richiedere di mostrare per “presa visione”:

- [documenti di riconoscimento](#) (carta di identità - codice fiscale);
- [attestazione dell'iscrizione nelle liste del collocamento mirato](#) (solo se in stato di disoccupazione);
- [relazione conclusiva](#), che fornisce informazioni in merito alle mansioni che la persona con disabilità può svolgere e delinea soluzioni di sostegno e di supporto tecnico o eventuali particolari esigenze o limitazioni.

Alcune società richiedono copia del [verbale di invalidità](#): di questo il candidato ha due versioni, di cui una per il datore di lavoro, con diagnosi funzionale omessa per tutela della privacy.

SELEZIONE – Profilo di valutazione



Il processo di selezione del candidato termina con l'elaborazione di un profilo di valutazione da sottoporre al committente.

Tale elaborato conterrà diverse categorie di informazioni (percorso scolastico e professionale, competenze, caratteristiche di personalità, motivazioni al cambiamento, aspettative retributive, etc.), fatta eccezione dei dati sensibili riguardanti soggetti, in tutela della loro privacy.

Pertanto, nella stesura del profilo di candidati appartenenti alle Categorie Protette, **NON si devono inserire informazioni relative alla tipologia di invalidità.**

Gestione del cliente



Anche se la situazione sta lentamente migliorando, in Italia **l'inserimento viene ancora considerato un obbligo di legge**. Esiste un pregiudizio culturale per cui la diversità viene identificata con la grave disabilità fisica e la disabilità fisica viene percepita come “un peso” per l'azienda.

La sfida sta nell'**andare oltre** quello che può essere una titubanza o, in alcuni casi, un vero e proprio **preconcetto del referente** HR dell'azienda committente o dei Responsabili di funzione (cliente interno).

E' importante far capire all'azienda che le competenze del candidato possono andare al di là' della specifica disabilità!

E qui entra in gioco **l'esperienza del recruiter e del commerciale** (in caso di cliente esterno) che, attraverso esempi concreti di “inserimenti di successo”, devono riuscire a rassicurare l'azienda sulla fattibilità dell'inserimento del candidato nella posizione da ricoprire.

Per poter arrivare ad un inserimento di successo si deve valutare quale tipologia di disabilità potrà essere meno impattante.

| Gestione del cliente



Nell'approfondimento della job description con il cliente, **il recruiter ha il ruolo di mediatore:**

- accompagna l'azienda verso una ridefinizione parziale delle richieste e delle attese, che porti verso una soluzione inclusiva e di reciproca soddisfazione;
- aiuta l'azienda a sciogliere eventuali dubbi o resistenze rispetto alle presunte difficoltà che il candidato potrebbe riscontrare nell'attività lavorativa.

Il focus principale sarà orientato all'analisi di:

- ruolo e attività da svolgere;
- contesto di inserimento e team di lavoro;
- competenze richieste e necessarie.

Sottovalutando la "compatibilità" della patologia rispetto al ruolo, si può fare un inserimento a norma di legge ma col rischio di creare malcontento, sia per il candidato sia per l'azienda.

Profili richiesti



Negli ultimi anni **le imprese più smart** hanno capito che molte tipologie di invalidità non impattano sulla prestazione lavorativa. Al fine di trovare le persone giuste, si attivano autonomamente e/o si affidano a società di recruiting specializzate: **soddisfano le loro esigenze di business ed ottemperano ad un obbligo di legge.**

I requisiti richiesti sono diventati sempre più stringenti e c'è una "lotta" tra chi riesce ad attrarre il talento migliore. I candidati con profili interessanti hanno la possibilità di scegliere l'offerta con maggiore appeal.

Oltre ai consueti profili impiegatizi generici da inserire nelle funzioni **Servizi Generali o Customer Service**, le aziende richiedono candidati principalmente in ambito **Marketing, Finance e ICT**. Valutano profili **junior con percorsi formativi specifici e qualificati** ma anche figure **senior con expertise consolidata**.

La ricerca non risulta semplice in quanto il bacino di candidature è limitato, soprattutto per alcuni profili in ambito ICT (es. Sviluppatori software), ma... la tenacia del recruiter porta a buoni risultati!



Webinar Categorie Protette
(L.68/99)



GRAZIE!!!

Carmen Pianelli

<https://www.linkedin.com/in/carmen-pianelli-7956137/>