

**Linee guida per l'inserimento lavorativo
dei soggetti di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i. (Assunzioni obbligatorie)**

DEFINIZIONI:

Categorie Protette – disabili iscritti negli elenchi di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i.

- Le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile.
- Gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertato dall'INAIL.
- I non vedenti o i sordomuti di cui alle Legge n. 381 del 26 maggio 1970 e s.m.i. e la Legge n. 382 del 27 maggio 1970 e s.m.i.
- Gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima alla ottava categoria del T.U. sulle pensioni di guerra.
- Le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (Legge n. 407 del 23 novembre 1998).

Categorie protette – orfani/vedove ed equiparati iscritti negli elenchi di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i.

- Gli orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause.
- I coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati (Legge n. 763 del 26 dicembre 1981)
- I familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (Legge n. 407 del 23 novembre 1998).

Richiesta nominativa: richiesta di rilascio, da parte della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), di un'autorizzazione all'assunzione del lavoratore identificato direttamente dal datore di lavoro.

Richiesta numerica: strumento di inserimento lavorativo alternativo/integrativo alla chiamata nominativa. E' disposto d'ufficio sulla base dell'ordine della graduatoria valutando la compatibilità del soggetto con le mansioni aziendali disponibili.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Restando confermati i principi generali indicati nella procedura "Assunzioni" di cui il presente documento è parte integrante, le assunzioni obbligatorie sono disciplinate dall'Art 7 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i.

In base alla normativa attualmente vigente, ISMETT (in quanto datore di lavoro con più di 50 dipendenti) ha l'obbligo di assumere:

- una quota percentuale di disabili rispetto ai lavoratori occupati pari al 7%
- una quota percentuale di categorie protette rispetto ai lavoratori occupati pari al 1%.

È ammessa la richiesta nominativa limitatamente al 60% delle unità da assumere, per le restanti assunzioni provvede d'ufficio (richiesta numerica) la Direzione Territoriale del Lavoro.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle categorie protette, gli uffici pubblici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la

determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i.

A. PROCEDURA

1. In linea con il processo e i tempi previsti per la redazione del budget, la Direzione Risorse Umane tramite il Direttore Affari Generali e del Personale invia alla Direzione d'Istituto, ai Direttori Operativi e al Direttore Selezioni e Fidelizzazione un prospetto di sintesi con evidenza degli obblighi di assunzione del datore di lavoro ISMETT ai sensi della normativa vigente.
2. La Direzione d'Istituto comunica alla Direzione Risorse Umane le mansioni disponibili per i lavoratori appartenenti alle categorie protette. Le mansioni sono relative a personale computabile tra i *dipendenti* secondo la Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i. In particolare si fa riferimento a posizioni a tempo indeterminato e a posizioni a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi.
3. La pianta organica dovrà tener conto di tali indicazioni.
4. Annualmente, entro il termine stabilito dalla normativa, il Direttore Ufficio Affari Generali e Personale invia agli uffici pubblici competenti il prospetto informativo di cui all'Art 9 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i. con il numero complessivo dei lavoratori ed il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori aventi diritto all'assunzione in quanto appartenenti alle categorie protette.
5. Il Direttore Ufficio Affari Generali e Personale inoltra il prospetto informativo per conoscenza alla Direzione d'Istituto e al Direttore Selezioni e Fidelizzazione.
6. Per l'individuazione dei nominativi dei soggetti da assumere si attingerà alla lista di iscritti negli elenchi di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 e s.m.i., che verrà trasmessa dalla DTL a ISMETT. In generale, non si prevede, pertanto, specifica pubblicazione di avviso di selezione. Sulla base della suddetta lista, verranno convocate alle prove selettive una rosa di candidati in linea con il profilo ricercato. Per le fasi successive al CV screening si rinvia alla procedura per le selezioni di personale ISMETT (Policy GLD.HR RR-ISMETT003).
7. Con riferimento alle categorie protette – **disabili**, la Commissione di Selezione viene coadiuvata dal medico competente per una valutazione circa l'assenza di controindicazioni e l'idoneità alla mansione specifica cui il candidato è destinato.
8. Le prove selettive previste dalla procedura devono essere compatibili con lo stato di disabilità dei candidati. In base al profilo ricercato, la Direzione Risorse Umane (tramite il Direttore Ufficio Selezioni e Fidelizzazione), sentito il presidente della commissione di selezione, può stabilire una selezione condotta esclusivamente tramite valutazione del CV e colloquio tecnico-motivazionale.
9. Qualora, nell'ambito di una procedura di richiesta nominativa, nessuno dei candidati appartenenti alle categorie protette dovesse essere giudicato idoneo, si potrà procedere ad una procedura selettiva esterna tramite pubblicazione di annuncio per la raccolta delle candidature.
10. Nel caso previsto al punto precedente, al fine di ottemperare agli obblighi normativi in tema di assunzioni obbligatorie, previa autorizzazione della Direzione d'Istituto, si avvierà la ricerca di figure professionali diverse, parimenti previste in pianta organica (*cf* pp. 2-3).
11. Nell'ipotesi di un lavoratore appartenente alle categorie protette avviato su richiesta numerica, le cui capacità professionali non sono compatibili con le mansioni indicate nei

prospetti di cui al punto 4, il datore di lavoro può rifiutare l'assunzione e richiedere alla DTL un nuovo nominativo.

12. Resta salvo quanto indicato in eventuali convenzioni in vigore tra il datore di lavoro e gli uffici pubblici competenti.

SPONSOR: Dott. Gianluca Rossi, *Direttore Risorse Umane*