MLPS_Gabinetto_Ministro_28_Registro_Ufficiale.U.0003291.22-02-2023

Doc CLXXVIII, n. 1

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Egregio Presidente,

Le trasmetto, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 21 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", la X Relazione sullo stato di attuazione della citata legge, riferita alla annualità 2019.

L'occasione mi è gradita per porgerLe i miei più cordiali saluti.

Marina Elvira Calderone

Marina Elvira Calderone

On. Lorenzo Fontana
Presidente della Camera dei Deputati
Palazzo Montecitorio
Roma

DECIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68
"NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI"
ANNO 2019

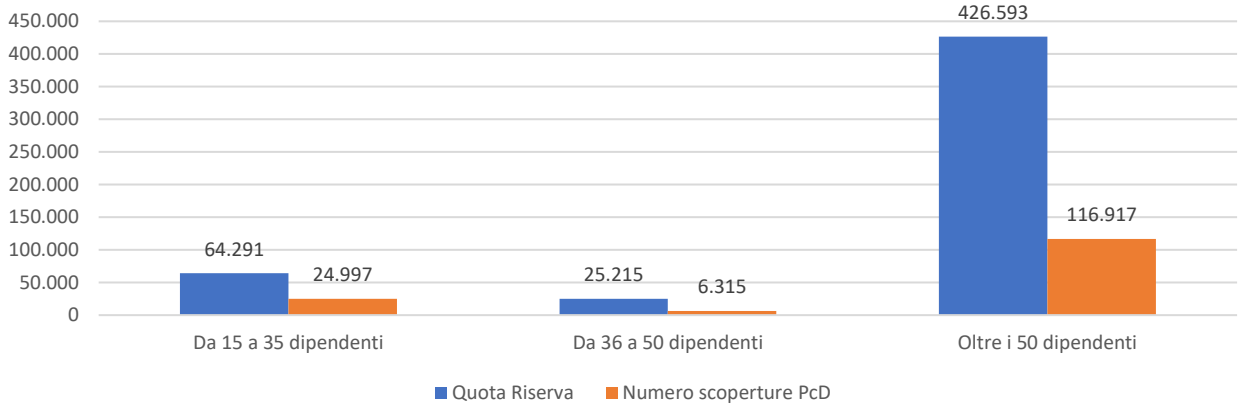
Ai sensi dell'articolo 21 della Legge 12 marzo 1999, n.68

EXECUTIVE SUMMARY

La X Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" illustra i risultati dell'attività svolta nel corso del 2019 dai servizi territorialmente competenti in Italia, nonché i principali andamenti del sistema del collocamento mirato riferiti alla medesima annualità.
In continuità con quanto rilevato nella precedente Relazione sul triennio 2016-2018, anche il 2019 si connota per una crescita occupazionale significativa, che ha interessato l'intero territorio nazionale, accompagnata da analoghi incrementi nelle iscrizioni agli elenchi del collocamento obbligatorio e nella quota di riserva nazionale espressa da un numero maggiore di datori pubblici e privati sottoposti ad obblighi di legge.
La X Relazione prende in esame un'unica annualità per ripristinare la ciclicità biennale prevista dal legislatore, modificata eccezionalmente nella precedente edizione con la copertura del triennio 2016-2018.

I primi dati illustrati nel rapporto riguardano la dimensione della domanda di lavoro, rappresentata in base a quanto contenuto nei prospetti informativi presentati dai datori di lavoro sottoposti ad obbligo di assunzione.

Figura 1 - Imprese private e pubbliche: numero di posti coperti e scoperture per classe di addetti (v. ass.) al 31 dicembre. Anno 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Il numero complessivo di datori pubblici e privati nel 2019 raggiunge i 110.060 dichiaranti, ripartiti per il 95,3% tra le imprese private ed il restante 4,7% tra le organizzazioni pubbliche. In totale, i lavoratori in forza a tali aziende ed enti ammontano a quasi 11 milioni di dipendenti. Il volume totale di posti scoperti dedicati alle persone con disabilità si dimensiona su 148.229 unità, a fronte di oltre 366 mila lavoratori con disabilità già alle dipendenze nell'annualità di riferimento. La quota di riserva riconducibile alle imprese private è di oltre 400 mila posti di lavoro, mentre gli enti pubblici dichiarano più di 115 mila posizioni riservate alle persone con disabilità.

Nel settore privato, il 59,4% delle imprese è riconducibile alla classe dimensionale da 15 a 35 dipendenti che, proprio per le sue caratteristiche e per l'obbligo di assunzione di un lavoratore con disabilità, sviluppa solo il 15,5% dell'intera quota di riserva, coperta invece per il 78,5% dalle aziende di grandi dimensioni. Negli enti pubblici sopra i 50 dipendenti tale percentuale raggiunge il 97% del totale.
Per quanto riguarda le cosiddette scoperture, che fotografano la posizione dei datori di lavoro alla data della dichiarazione, la lettura dei dati mostra che il 28% dell'intera quota nazionale era disponibile per le persone con disabilità, con il 39 % dei posti nelle aziende ed enti di piccole dimensioni ancora non coperti.
I settori di attività economica con i numeri più elevati sono, in primo luogo, le aziende dell'industria in senso stretto, con oltre 172 mila posti potenziali per lavoratori con disabilità (33% del totale nazionale) e una disponibilità pari a 51.452 posizioni; a seguire si propone la macrocategoria che comprende Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità, con una quota di riserva di oltre 126 mila posti (25% del totale) e una scopertura del 30%. La distribuzione geografica della quota di riserva italiana indica che la Lombardia, con 49 mila datori di lavoro dichiaranti e circa 120 mila posti dedicati ai lavoratori con disabilità, costituisce da sola un bacino occupazionale più ampio del Mezzogiorno e delle Isole, con 94 mila posti, ma anche della quota totale di 108 mila posti del Centro Italia.

Tabella 1 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

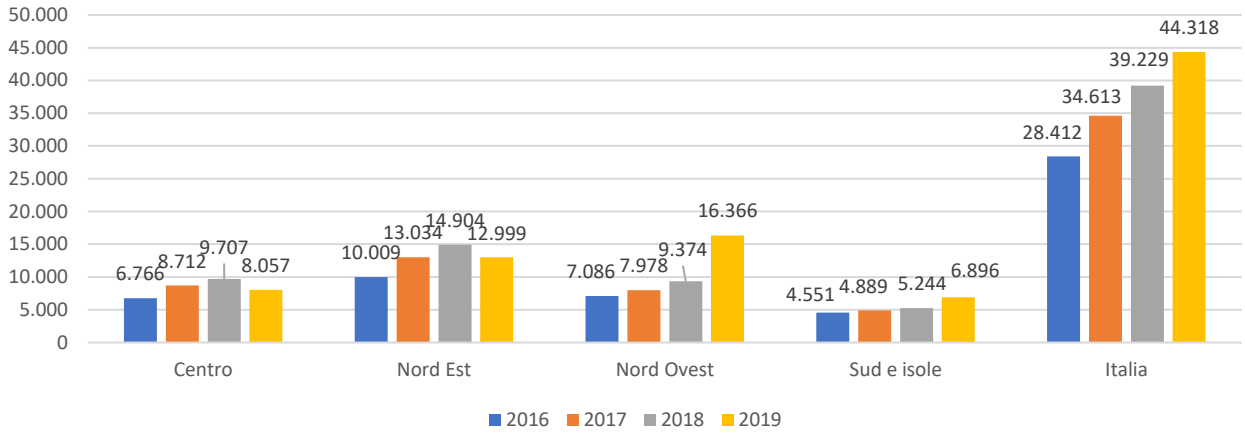
	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*
Invalidi civili	525.426	241.508	553.515	248.520	695.117	321.308	809.394	375.178
Invalidi del lavoro	16.342	2.822	12.369	1.019	17.933	3.111	14.962	1.228
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	2.254	170	2.212	82	3.114	118	2.973	114
Non vedenti	1.623	690	1.566	674	2.065	900	2.507	1.104
Sordi	5.128	2.376	5.314	2.618	6.497	3.165	7.808	3.950
N.d.	6.889	3.719	7.806	3.840	8.982	4.348	10.064	4.776
Totale	**557.662**	**251.285**	**582.782**	**256.753**	**733.708**	**332.950**	**847.708**	**386.350**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Il versante dell'offerta di lavoro viene qui descritto sulla base delle iscrizioni di persone con disabilità agli elenchi unici previsti dalla normativa. Gli iscritti a livello nazionale in tali elenchi, dichiarati dai servizi competenti alla data del 31 dicembre 2019, raggiungono il totale di 847.708 individui, dei quali il 45,6% è costituito da donne, secondo una proporzione costante negli anni che non prefigura un significativo squilibrio di genere. L'area geografica con il maggior numero di presenze è quella del Mezzogiorno e delle Isole che copre il 55% del totale nazionale. Lo stato occupazionale dichiarato è la disoccupazione per oltre la metà degli iscritti, i quali riferiscono titoli di studio che non superano la licenza media in quasi il 60% dei casi, seppure con un incremento di presenze di Laurea e Diploma universitario/Laurea I Livello da tenere sotto osservazione. Le iscrizioni nel corso dell'anno sono state 94.176, delle quali il 43% donne. Gli invalidi civili rappresentano il 92% delle iscrizioni.
Ulteriore informazione sulla gestione degli elenchi viene fornita dal volume delle cancellazioni dagli stessi, incrementatesi nel 2019 fino a oltre 68 mila segnalazioni, prevalentemente motivate dal raggiungimento dell'età pensionabile e dal trasferimento ad altro territorio.

Nel 2019, i servizi competenti hanno fornito informazioni sugli avviamenti al lavoro presso datori di lavoro pubblici e privati comunicando un totale nazionale di 44.318 procedure registrate, secondo una distribuzione sul territorio che ne assegna il 66% nelle regioni settentrionali, con l'area del Nord Ovest in testa. Si tratta del volume di avviamenti più elevato mai registrato dalle rilevazioni sulla L.68/99, pur non modificandone la quota di genere (41% di lavoratrici).
Gli avviamenti presso le aziende private sono stati 42.941 (43% donne) e hanno riguardato per il 92% invalidi civili. Le imprese non sottoposte ad obbligo di assunzione hanno assorbito l'8,5% dei flussi in entrata.

Figura 2 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. ass.). Anni 2016 - 2019

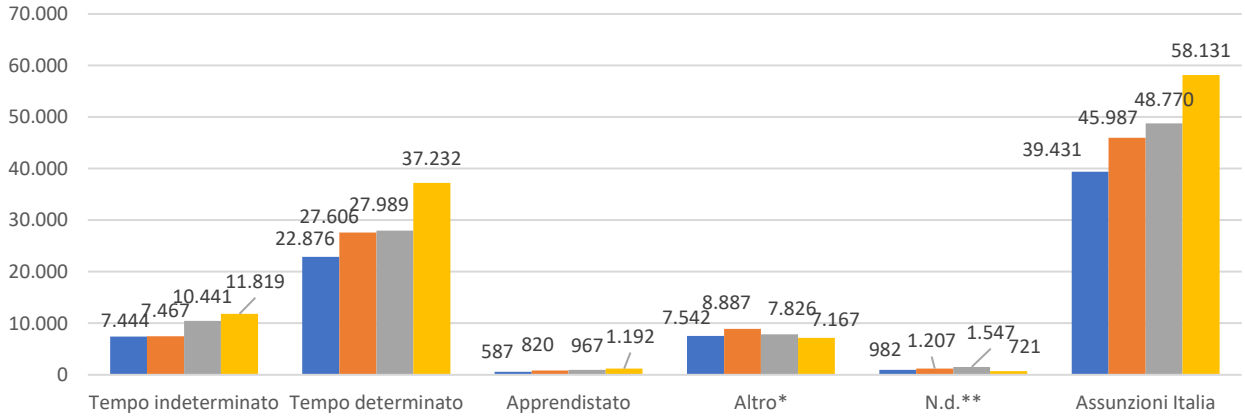


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Oltre 7.100 avviamenti hanno coinvolto lavoratori stranieri, in maggioranza di origini comunitarie. Le categorie professionali comunicate dalle aziende nella fase di avviamento sono principalmente ricondotte agli operai (28%) e ai lavori impiegatizi (26%), i quali raccolgono la maggioranza di lavoratrici. La chiamata nominativa viene utilizzata in oltre il 79% dei casi, limitando gli avviamenti in base alla graduatoria ad una quota percentuale nazionale del 3,3%. Agli uffici competenti viene richiesto di procedere con una preselezione a supporto della chiamata nominativa nel 9% dei casi registrati.
Le pubbliche amministrazioni sviluppano un numero di avviamenti di poco meno di 1.400 unità, che in questo caso assicurano una percentuale di lavoro femminile superiore al 50% totale. Il comparto pubblico si distingue anche per una maggiore ricettività delle categorie di iscritti diversi dall'invalidità civile, quali non vedenti e persone sorde.

Il numero di assunzioni nel 2019 ha raggiunto le 58.131 unità, valore più elevato ottenuto dal sistema del collocamento mirato, con un consistente incremento anche rispetto ai contratti registrati nel 2018 (48.770). Tale dato rappresenterà un impegnativo parametro di riferimento per l'occupazione regolata dalla Legge 68/99 negli anni post pandemia.
I contratti a tempo determinato costituiscono il 64% delle assunzioni nel 2019, mentre sono il 20% del totale i contratti a tempo indeterminato, con un'incidenza percentuale del 30% nel settore pubblico. Le assunzioni di lavoratori stranieri da parte dei soli datori privati sono 7.922, equivalenti a quasi il 15% del totale nazionale con la quota femminile che si limita al 39% dei casi rilevati.

Figura 3 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016-2019

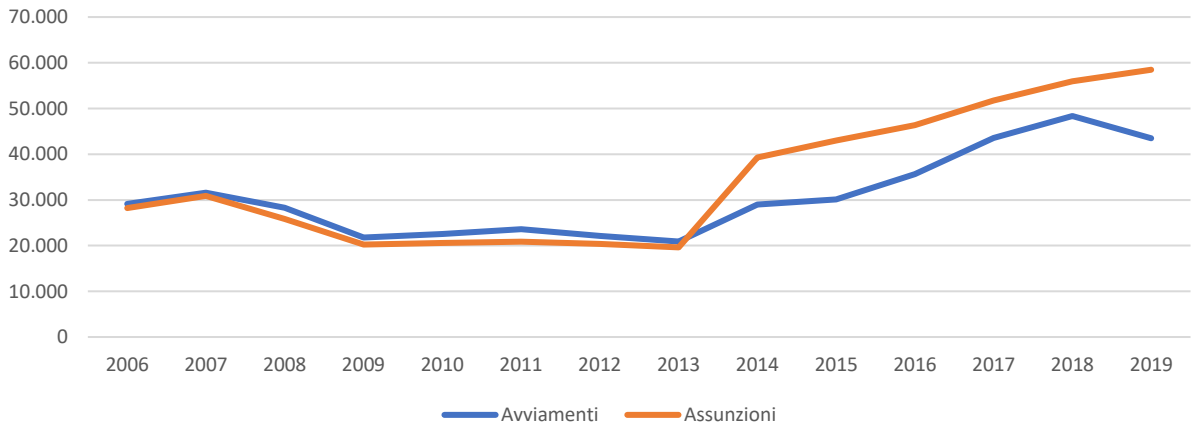


(*) altre tipologie di contratto
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le specifiche informazioni sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro, rilevate nel settore privato, riportano un numero totale di quasi 38 mila interruzioni, prevalentemente riconducibili ai contratti a tempo determinato (48%). Il quadro che emerge dalle risoluzioni dei rapporti di lavoro nella Pubblica amministrazione è meno definito, a causa di un numero ridotto di province rispondenti; tuttavia, i dati disponibili sembrano confermare analoghe incidenze per i contratti a termine (44%). Il confronto nel settore privato tra questi dati e le assunzioni avvenute nel medesimo periodo mostrano un saldo positivo che interessa principalmente i contratti a tempo determinato e l'apprendistato (2 assunzioni ogni risoluzione), mentre per il tempo indeterminato il rapporto è in precario pareggio.
Interventi di carattere normativo hanno interessato nel corso del tempo l'istituto del tirocinio, allo scopo di aggiornarne modalità ed ambiti applicativi pur conservandone la finalità. Nel settore privato si è fatto ricorso ai tirocini per oltre 12 mila individui (5 mila donne), in particolar modo nelle regioni del Nord Est, avvalendosi prevalentemente di tirocini extracurricolari e di quelli di inserimento.

L'analisi pluriennale dei principali andamenti del collocamento mirato permette di evidenziare la progressiva crescita dell'occupazione regolata dalla Legge 68/99, avvenuta in maniera simmetrica con l'aumento del numero degli iscritti agli elenchi unici. Tale osservazione si è resa possibile intervenendo, con procedure di stima delle mancate risposte, sui data set annuali dei dati amministrativi forniti dalle amministrazioni competenti. La tecnica è stata applicata alle principali variabili riguardanti iscritti, iscrizioni, avviamenti e assunzioni che vengono rappresentati in un'analisi longitudinale degli andamenti nel periodo dal 2006 al 2019. Sul versante delle iscrizioni, a fronte di una stima dello stock di iscritti che supera le 900 mila unità, si osserva una rinnovata crescita delle iscrizioni nel corso dell'anno – secondo una confermata ciclicità - che interessa l'intero Paese ma che è più accentuato nelle regioni del Mezzogiorno. Avviamenti ed assunzioni seguono tendenze differenti, segnalando una lieve riduzione dei primi nel 2019 mentre i nuovi occupati raggiungono un valore stimato di oltre 58 mila contratti, confermando un trend positivo costante, avviato nel 2013.

Figura 4 – Dati di stima su avviamenti e assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati (v. ass.). Anni 2006 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

L'analisi effettuata sui sistemi attuativi regionali del collocamento mirato restituisce un quadro dei principali provvedimenti normativi regionali; un prospetto riepilogativo della programmazione degli interventi e delle risorse finanziarie impegnate; la segnalazione delle strategie di monitoraggio e valutazione poste in essere e, infine, un breve catalogo di buone pratiche selezionate dalle amministrazioni tra gli interventi rivolti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

DECIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68
"NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI"
ANNO 2019

Ai sensi dell'articolo 21 della Legge 12 marzo 1999, n.68

L'INDAGINE UTILE ALLA PREDISPOSIZIONE DELLA DECIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO (2019) SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99, È STATA REALIZZATA SULLA BASE DEI DATI TRASMESSI DALLE REGIONI AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 21 DELLA PRESENTE LEGGE, E MEDIANTE L'ATTIVITÀ DI INDAGINE REALIZZATA DALL'INAPP, STRUTTURA INCLUSIONE SOCIALE, AI SENSI DELLA CONVENZIONE INAPP – MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

- per l'**INAPP**

Franco Deriu (coordinamento dell'indagine)
Lilli Carollo
Marco Cioppa
Alessandra Di Giampaolo
Grazia Ferri
Raffaella Franceschelli
Giovanna Giuliano
Marco Marucci
Fabrizio Picchiotti
Alessia Rosiello
Francesca Serra
Francesca Taricone

- per il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
Direzione generale Politiche attive del lavoro

Loredana Cafarda (Dirigente Div. III)
Rossella Chiriano
Francesca Di Mauro
Cristina Foschi

INDICE GENERALE

PRESENTAZIONE **15**

PARTE PRIMA LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE A LIVELLO NAZIONALE E NEL PANORAMA INTERNAZIONALE **19**

CAPITOLO 1 IL QUADRO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ **20**

1.1 LE POLITICHE INTERNAZIONALI ED EUROPEE SU LAVORO E DISABILITÀ 20
1.1.1 Il quadro generale nell'Unione Europea 20
1.1.2 I provvedimenti adottati nel corso del 2019: dallo *European Accessibility Act* alle iniziative per le donne con disabilità 21
1.2 IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ 31
1.2.1 Le modalità applicative di coordinamento della disciplina in materia di collocamento delle categorie protette nell'ambito del pubblico impiego: la direttiva della funzione pubblica n. 1/2019 31
1.2.2 Il fondo per il diritto al lavoro dei disabili 32
1.2.3 Indagine della Corte dei conti sulla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili 33
1.2.4 Cenni sulla normativa dell'emergenza 34
1.2.5 Il decreto sulla banca dati del collocamento mirato 35
1.2.6 Le linee guida in materia di collocamento mirato 36
1.2.7 Le prospettive di riforma ed il concetto di disabilità 38
1.3 APPROFONDIMENTI TEMATICI 40
1.3.1 Focus – Gli Accomodamenti ragionevoli 40
1.3.2 Focus - Il Responsabile dei processi di inserimento lavorativo e il Disability manager: facilitatori per l'inclusione socio lavorativa delle persone con disabilità 41

CAPITOLO 2 IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI **43**

2.1 I DATORI DI LAVORO E LA QUOTA DI RISERVA 43
2.1.1 Situazione occupazionale e quote di riserva dichiarate dai Prospetti informativi 43
2.1.2 Il riconoscimento di computabilità nella quota di riserva delle imprese private 47
2.1.3 Il riconoscimento di computabilità nella quota di riserva della pubblica amministrazione 50
2.1.4 La sospensione degli obblighi di assunzione 52
2.1.5 L'esonero parziale 54
2.1.6 Le dichiarazioni di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della l. 68/99 55
2.1.7 Le sanzioni amministrative 56
2.2 IL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI 58
2.2.1. Quadro finanziario relativo all'annualità 2019 58
2.2.2 Dati assunzione lavoratori con disabilità annualità 2019 61
2.3 LE PERSONE CON DISABILITÀ DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68 63
2.3.1 Le iscrizioni delle persone con disabilità agli elenchi unici 63
2.3.2 Il patto di servizio 69
2.3.3 Le cancellazioni 71
2.3.4 Gli avviamenti al lavoro presso i datori di lavoro privati 73

2.3.5 Gli avviamenti al lavoro presso i datori di lavoro pubblici 80
2.3.6 Riepilogo generale degli avviamenti presso datori di lavoro pubblici e privati 82
2.3.7 Le tipologie di assunzione 83
2.3.8 Le risoluzioni del rapporto di lavoro 86
2.3.9 L'istituto della convenzione ex artt. 11 e 12 L.68/99. Le convenzioni ex art. 14 D.Lgs 276/03 91
2.3.10 I tirocini 93
2.4 APPROFONDIMENTI TEMATICI 97
2.4.1 Focus - Contratto a tempo determinato 97
2.4.2 Focus - Contratto di apprendistato 99
2.4.3 Focus – Regolamentazione e criteri in materia di tirocini da monitorare successivamente 100
2.5 ANALISI LONGITUDINALE DEI PRINCIPALI ANDAMENTI DEL COLLOCAMENTO MIRATO 101
2.5.1 La procedura per la stima delle mancate risposte a supporto dell'analisi in serie storiche 101
2.5.2 Le iscrizioni agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio 102
2.5.3 L'inserimento nel mercato del lavoro: avviamenti e assunzioni 103
2.6 NORMATIVA SPECIALE SUL COLLOCAMENTO DELLE PERSONE NON VEDENTI 107
2.6.1 Normative speciali non vedenti 107
2.6.2 Principali andamenti dei centralinisti telefonici non vedenti 108
2.6.3 Centralinisti non vedenti 111
2.6.4 Terapisti della riabilitazione non vedenti 112
2.6.5 Massofisioterapisti e massaggiatori non vedenti 112
2.7 LE CATEGORIE PROTETTE 114
2.7.1 I principali andamenti su scala nazionale 114
2.7.2 Una lettura per macro aree regionali 125

CAPITOLO 3 I SISTEMI ATTUATIVI REGIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO 127

3.1 I PRINCIPALI INTERVENTI NORMATIVI REGIONALI 127
1.2 PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI 128
3.2.1 Risorse finanziarie impegnate 128
3.5 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE 138
3.6 BUONE PRASSI 142

NOTA METODOLOGICA 149

IL SISTEMA DI INDAGINE E LE FONTI 149
INFORMAZIONI SULLA RILEVAZIONE 151
ALLEGATO 1 ELENCO PROVINCE RISPONDENTI – ANNI 2016-2017-2018-2019 154

PARTE SECONDA LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99 NELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME 157

NOTA DI LETTURA 158

CAPITOLO 4 L'AREA DEL NORD OVEST 159

PIEMONTE 160
LOMBARDIA 167
LIGURIA 174
VALLE D'AOSTA 184

CAPITOLO 5 L'AREA DEL NORD EST **190**

VENETO 191
FRIULI-VENEZIA GIULIA 200
EMILIA-ROMAGNA 209
P. A. DI BOLZANO 221
P.A.DI TRENTO 227

CAPITOLO 6 L'AREA DEL CENTRO ITALIA **237**

TOSCANA 238
UMBRIA 247
MARCHE 251
LAZIO 257

CAPITOLO 7 L'AREA SUD E ISOLE **262**

MOLISE 263
PUGLIA 268
SARDEGNA 273
ABRUZZO 280
CAMPANIA 282
BASILICATA 287
CALABRIA 290
SICILIA 294

INDICE GENERALE TABELLE

Tabella 1 - Distribuzione delle aziende soggette ad obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (v. ass.). Anno 2019 44

Tabella 2 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019..... 48

Tabella 3 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anno 2019 49

Tabella 4 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019..... 50

Tabella 5 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anno 2019 51

Tabella 6 - Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del D.P.R 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v.ass.). Anni 2016-2019 52

Tabella 7 - Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del D.P.R 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificati per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019 53

Tabella 8 - Comunicazioni di sospensione degli obblighi di assunzione e provvedimenti di sospensione temporanea per area geografica dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019 53

Tabella 9 - Esoneri parziali ex art.5 co. 3, Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019 55

Tabella 10 - Certificazioni di ottemperanza (art. 17) - Verifiche su dichiarazioni rese dai datori di lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019..... 55

Tabella 11 - Numero di sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019 57

Tabella 12 - Risorse annualità 2016, 2017, 2018, 2019. 58

Tabella 13 - Assunzioni di lavoratori con disabilità cui è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della L. 68/1999. Anni 2016-2019..... 59

Tabella 14 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per tipologia- Anno 2019 61

Tabella 15 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione – Anno 2019 62

Tabella 16 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità per anno di assunzione – Anno 2019 62

Tabella 17 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 63

Tabella 18 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 64

Tabella 19 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre e area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019 65

Tabella 20 - Stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, classificati per appartenenza UE e genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 66

Tabella 21 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 66

Tabella 22 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 67

Tabella 23 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 68

Tabella 24 - "Patto di servizio personalizzato" (art. 20 del D.Lgs 14/09/2015, n. 150) stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 69

Tabella 25 - Patto di servizio personalizzato" stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 70

Tabella 26 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia, per genere (v. ass.). Anni 2016 – 2019 71
Tabella 27 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato classificate per causale, dal 1° gennaio al 31 dicembre, e per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 72
Tabella 28 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019 72
Tabella 29- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, per tipologia di invalidità (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 74
Tabella 30 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati non obbligati, per tipologia di invalidità (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 75
Tabella 31 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella richiesta di avviamento dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 76
Tabella 32 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati (inclusi gli avviamenti mediante convenzione) per tipologia, area geografica, genere. (v.ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 77
Tabella 33- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, genere (v.ass. e v. %). Anni 2016-2019 78
Tabella 34- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica (v.ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 79
Tabella 35- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici per tipologia di invalidità, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 81
Tabella 36- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato (inclusi gli avviamenti mediante convenzione), presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento e area geografica (v. ass.). Anni 2016 – 2019 81
Tabella 37- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica e genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 82
Tabella 38- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 83
Tabella 39 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016-2019 84
Tabella 40 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato classificate per datori di lavoro, per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016-2019 85
Tabella 41- Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 87
Tabella 42 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 88
Tabella 43 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019 90
Tabella 44 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati e assunzioni programmate (v. ass.). Anni 2016 - 2019 92
Tabella 45 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici e assunzioni programmate, n° medio assunzioni (v. ass.). Anni 2016 - 2019 92
Tabella 46 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati (art. 11, co.2) dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 94
Tabella 47 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 95
Tabella 48 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati (art. 11, co. 2) dal 1° gennaio al 31 dicembre, area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019 95
Tabella 49 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019 96
Tabella 50 - Avviamenti e assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006 - 2019 104
Tabella 51 - Iscrizioni nell'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 109

Tabella 52 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati dal 01° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 109
Tabella 53 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019 109
Tabella 54 - Assunzioni di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019 110
Tabella 55 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale 110
Tabella 56 - Iscritti (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per categoria, al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2018 - 2019. 118
Tabella 57 - Iscrizioni (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria (v. ass. e v.%). Anni 2018 -2019 118
Tabella 58 - Stranieri Iscritti (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2017 - 2019 119
Tabella 59 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificati per categoria (v. ass. e v.%). Anni 2017-2019 120
Tabella 60 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 121
Tabella 61 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 121
Tabella 62 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 122
Tabella 63 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 122
Tabella 64 - Risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 123
Tabella 65 - Risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019 123
Tabella 66 - Saldo tra Assunzioni e risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro privati e pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass.). Anni 2017 - 2019 124
Tabella 67- Risoluzioni di rapporti di lavoro relativi a categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per motivi di cessazione (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019.. 124
Tabella 68 - Prospetto sintetico regionale delle buone pratiche e riferimenti normative 142
Tabella 69 - Schema questionario monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge 68/99. Anno 2019 150
Tabella 70 - Numero di province rispondenti per Regione (v. ass. e v. %) relativamente al monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge 68/99. Anni 2016-2019 151
Tabella 71 - Riepilogo compilazione scheda regionale 152
Tabella 72 - Numero di accessi per mese 153
Tabella 73 - Accesso per fascia oraria 153
Tabella 74 - Accesso per tipologia e mese 153

INDICE GENERALE FIGURE

Figura 1 - Imprese private e pubbliche: numero di posti coperti e scoperture per classe di addetti (v. ass.) al 31 dicembre. Anno 2019 45
Figura 2 - Imprese private e enti pubblici tenute all'obbligo: percentuale quota di riserva e scoperture con disabilità per settore di attività economica (% su totali) al 31 dicembre. Anno 2019 46
Figura 3- Distribuzione della quota di riserva per regione (v. ass.). Anno 2019 46
Figura 4 - Posizioni coperte e scoperture su Quota di riserva dichiarata, per regione (v. ass.). Anno 2019 .. 47
Figura 5 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019 . 49
Figura 6 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019 51
Figura 7 - Numero di comunicazioni agli Ispettorati territoriali del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019..... 56
Figura 8 - Numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo - Anni 2016-2019 (dati trimestrali)..... 59
Figura 9 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per tipologia - Anni 2016-2019 60
Figura 10 Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione- Anni 2016-2019 60
Figura 11 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità per anno di assunzione - Anni 2016-2019 61
Figura 12 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità, per area geografica, al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2019 64
Figura 13 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre (v. %). Anni 2016 - 2019 67
Figura 14 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019 74
Figura 15 - Avviamenti di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016 - 2019 75
Figura 16 - Avviamenti di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 76
Figura 17 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019 80
Figura 18 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. ass.). Anni 2016 - 2019 83
Figura 19 - Assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016-2019 85
Figura 20 - Assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016-2019 86
Figura 21 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2019 89
Figura 22 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016 - 2019 89
Figura 23 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019 90
Figura 24 - Iscritti al 31 dicembre (valori asse sx) e iscrizioni annuali (valori asse dx) nell'elenco del collocamento mirato, per area geografica (v. ass.). Anni 2006-2019 102
Figura 25 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, per area geografica, (v. ass.). Anni 2006 - 2019 102
Figura 26 – Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato dal 1 gennaio al 31 dicembre, per area geografica, (v. ass.). Anni 2006 - 2019 103
Figura 27 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006 - 2019 104
Figura 28 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. %). Anni 2006 -2019 105
Figura 29 – Avviamenti e assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati (v. ass.). Anni 2006 - 2019 106
Figura 30- Assunzioni presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. %). Anni 2006 - 2019 106

Figura 31 - Persone non vedenti iscritte ad elenchi specifici. Anni 2016 - 2019 (dati di stock al 31 dicembre)... 108
Figura 32 - Avviamenti, assunzioni e risoluzioni di centralinisti telefonici non vedenti dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019 110
Figura 33- Iscritti (art.18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 115
Figura 34 - Iscrizioni (art.18, co. 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019 115
Figura 35 - Avviamenti categorie protette (art.18, co.2) presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 116
Figura 36 - Assunzioni categorie protette (art.18, co.2), presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v. ass.). Anni 2016 - 2019 116
Figura 37 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v.ass.) Anni 2016 - 2019..... 117
Figura 38 - Iscrizioni stranieri (art. 18, co. 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio 1° gennaio – 31 dicembre (v. %). Anni 2016 - 2019 119
Figura 39 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2017-2019 119
Figura 40 - Iscritti al 31 dicembre e iscrizioni 1° gennaio - 31 dicembre di categorie protette nell'elenco del collegamento obbligatorio, per macroarea geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019..... 125
Figura 41 - Iscritti al 31 dicembre nel Sud e Isole di categorie protette nell'elenco del collegamento obbligatorio, per categoria di iscritti (v. %.). Anno 2019..... 126
Figura 42 - Assunzioni di categorie protette 1° gennaio - 31 dicembre di datori di lavoro privati, per macroarea geografica (v. ass.). Anni 2016-2019 126
Figura 43 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sull'annualità 2019 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per tipologia di fondo (in euro) 128
Figura 44 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sull'annualità 2019 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per Regione/ P.A (in euro)... 129
Figura 45 - Distribuzione dei principali interventi programmati per il 2019 per regione o provincia autonoma e raggruppati per macroarea geografica..... 130
Figura 46 - Classificazione degli interventi per tipologia – Valore percentuale sul totale delle risposte..... 130
Figura 47 - Classificazione dei destinatari per tipologia – Valore percentuale sul totale delle risposte 131
Figura 48 - Classificazione dei soggetti coinvolti negli interventi – Valore percentuale sul totale delle risposte 131
Figura 49 - Predisposizione di linee guida o di indirizzo – Distribuzione delle risposte (v.ass.) 133
Figura 50 - Adozione di ambiti territoriali omogenei – Distribuzione delle risposte (v.%.)..... 133
Figura 51 - Distribuzione delle risposte relative alle modalità di promozione dell'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato erogate dai medesimi servizi di ambiti territoriali differenti sul territorio regionale..... 134
Figura 52 - Distribuzione risposte aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi in ordine di rilevanza 134
Figura 53 - Distribuzione risposte Principali problematicità riscontrate nel coordinamento tra i servizi in ordine di rilevanza 135
Figura 54 - Distribuzione risposte su modalità di ascolto e confronto rispetto agli stakeholder coinvolti 135
Figura 55 - Distribuzione risposte sulla promozione di azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione..... 136
Figura 56 - Distribuzione risposte sugli strumenti di diffusione e comunicazione rispetto ai destinatari delle azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione promosse dalle Regioni 136
Figura 57 - Distribuzione risposte sull'individuazione e l'avvio di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo..... 137
Figura 58 - Distribuzione risposte promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager..... 137
Figura 59 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di monitoraggio degli interventi.... 138
Figura 60 - Distribuzione delle risposte relative alle finalità dell'attività di monitoraggio..... 139

Figura 61 - Distribuzione delle risposte relative alla periodicità del monitoraggio 139
Figura 62 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di valutazione degli interventi . 139
Figura 63 - Distribuzione delle risposte relative alle finalità dell'attività di valutazione 140
Figura 64 - Distribuzione delle risposte relative alla realizzazione di pubblicazioni o reportistica periodica 141

DECIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68
"NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI"
ANN0 2019

PRESENTAZIONE

La X Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" illustra i risultati dell'attività svolta nel corso del 2019 dai servizi territorialmente competenti in Italia, nonché i principali andamenti del sistema del collocamento mirato riferiti alla medesima annualità.
In continuità con quanto rilevato nella precedente Relazione sul triennio 2016-2018, anche il 2019 si connota per una crescita occupazionale significativa, che ha interessato l'intero territorio nazionale, accompagnata da analoghi incrementi nelle iscrizioni agli elenchi del collocamento obbligatorio e nella quota di riserva nazionale espressa da un numero maggiore di datori pubblici e privati sottoposti ad obblighi di legge.
Sicuramente questi fattori positivi dovranno affrontare le ripercussioni della pandemia mondiale da Covid-19 sull'intero Paese a livello sanitario, sociale, economico, occupazionale vissute nel biennio successivo; tuttavia, essi rappresentano un risultato di rilievo per l'intero sistema del collocamento mirato, seppure con significative differenze a livello territoriale.
La presente Relazione prende in esame un'unica annualità per ripristinare la ciclicità biennale prevista dal legislatore, modificata eccezionalmente nella precedente edizione con la copertura del triennio 2016-2018.

I primi dati presentati nel rapporto riguardano la dimensione della **domanda di lavoro**, rappresentata da quanto contenuto nelle dichiarazioni che i datori di lavoro oltre i 15 dipendenti sono tenuti ad attestare per mezzo dei prospetti informativi, ai fini del rispetto dell'obbligo normativo, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale con disabilità e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.
Il **numero complessivo di datori pubblici e privati** nel 2019 raggiunge i 110.060 dichiaranti, ripartiti per il 95,3% tra le imprese private ed il restante 4,7% tra le organizzazioni pubbliche. In totale, i lavoratori in forza a tali aziende ed enti ammontano a quasi 11 milioni di dipendenti. Il volume totale di **posti scoperti dedicati alle persone con disabilità** si dimensiona su 148.229 unità, a fronte di oltre 366 mila **lavoratori con disabilità già alle dipendenze** nell'annualità di riferimento. La **quota di riserva** riconducibile alle imprese private è di oltre 400 mila posti di lavoro, mentre gli enti pubblici dichiarano più di 115 mila posizioni riservate alle persone con disabilità. Le precedenti dichiarazioni registrate dai prospetti informativi che insistevano sul 2018 erano riconducibili a un numero di 95.467 datori di lavoro pubblici e privati, che sviluppavano una quota di riserva, anch'essa inferiore, di 501.880 posti, dei quali 145.327 erano rappresentati da posizioni scoperte alla data della dichiarazione. I provvedimenti di **sospensione temporanea** emessi nel periodo qui analizzato interessano 7.913 posti in quota di riserva, con una significativa riduzione dei valori assoluti rispetto agli anni precedenti.
Nel settore privato, il 59,4% delle imprese è riconducibile alla **classe dimensionale** da 15 a 35 dipendenti che, proprio per le sue caratteristiche e per l'obbligo di assunzione di un lavoratore con disabilità,

sviluppa solo il 15,5% dell'intera quota di riserva, coperta invece per il 78,5% dalle aziende di grandi dimensioni. Negli enti pubblici sopra i 50 dipendenti tale percentuale raggiunge il 97% del totale.
Per quanto riguarda le cosiddette **scoperture**, che fotografano la posizione dei datori di lavoro alla data della dichiarazione, la lettura dei dati mostra che il 28% dell'intera quota nazionale era disponibile per le persone con disabilità, con il 39 % dei posti nelle aziende ed enti di piccole dimensioni ancora non coperti.
I **settori di attività economica** con i numeri più elevati sono, in primo luogo, le aziende dell'industria in senso stretto, con oltre 172 mila posti potenziali per lavoratori con disabilità (33% del totale nazionale) e una disponibilità pari a 51.452 posizioni; a seguire si propone la macrocategoria che comprende Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità, con una quota di riserva di oltre 126 mila posti (25% del totale) e una scopertura del 30%. La **distribuzione geografica** della quota di riserva italiana indica che la Lombardia, con 49 mila datori di lavoro dichiaranti e circa 120 mila posti dedicati ai lavoratori con disabilità, costituisce da sola un bacino occupazionale più ampio del Mezzogiorno e delle Isole, con 94 mila posti, ma anche della quota totale di 108 mila posti del Centro Italia.
Il versante dell'**offerta di lavoro** viene qui descritto sulla base delle iscrizioni di persone con disabilità agli elenchi unici previsti dalla normativa. Gli **iscritti** a livello nazionale in tali elenchi, dichiarati dai servizi competenti alla data del 31 dicembre 2019, raggiungono il totale di 847.708 individui, dei quali il 45,6% è costituito da donne, secondo una proporzione costante negli anni che non prefigura un significativo squilibrio di genere. L'area geografica con il maggior numero di presenze è quella del Mezzogiorno e delle Isole che copre il 55% del totale nazionale. Lo stato occupazionale dichiarato è la disoccupazione per oltre la metà degli iscritti, i quali riferiscono **titoli di studio** che non superano la licenza media in quasi il 60% dei casi, seppure con un incremento di presenze di Laurea e Diploma universitario/Laurea I Livello da tenere sotto osservazione. Gli stranieri dei quali si riporta l'iscrizione negli elenchi, nel 2019, in Italia raggiungono quasi le 240 mila unità. Le **iscrizioni** nel corso dell'anno sono state 94.176, delle quali il 43% donne. Gli invalidi civili rappresentano il 92% delle iscrizioni. Il numero di **patti di servizio personalizzato** (previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 150/2015) si attesta su 54.600 atti di stipula ed appare considerevolmente ridotto rispetto al 2018, anche nel confronto con le iscrizioni annuali che risultano di corrispondente entità solo nelle regioni del Nord Est. Il patto di servizio è lo strumento per formalizzare un accordo sul progetto personale scelto, sia come sostegno all'inserimento lavorativo o per partecipazione ad un percorso formativo e rappresenta una fase necessaria del processo di accompagnamento al lavoro e della selezione degli strumenti che si intenderà adottare in tale percorso. Ulteriore informazione sulla gestione degli elenchi viene fornita dal volume delle **cancellazioni** dagli stessi, incrementatesi nel 2019 fino a oltre 68 mila segnalazioni, prevalentemente motivate dal raggiungimento dell'età pensionabile e dal trasferimento ad altro territorio.

Nel 2019, i servizi competenti hanno fornito informazioni sugli **avviamenti al lavoro** presso datori di lavoro pubblici e privati comunicando un totale nazionale di 44.318 procedure registrate, secondo una distribuzione sul territorio che ne assegna il 66% nelle regioni settentrionali, con l'area del Nord Ovest in testa. Si tratta del volume di avviamenti più elevato mai registrato dalle rilevazioni sulla L.68/99, pur non modificando la quota di genere (41% di lavoratrici) e rappresenta, anche in virtù di una maggiore copertura informativa, un rilevante incremento rispetto a quanto acquisito nel 2018.
Gli avviamenti presso le **aziende private** sono stati 42.941 (43% donne) e hanno riguardato per il 92% invalidi civili. Le imprese non sottoposte ad obbligo di assunzione hanno assorbito l'8,5% dei flussi in entrata e ribadiscono l'importanza di fattori che esulano dall'obbligatorietà, indicando come le strategie volte all'occupazione delle persone con disabilità debbano rinforzare i processi di inclusione mediati dal

collocamento mirato anche sul versante culturale, del tessuto sociale e dei benefici complessivi per il clima organizzativo in azienda. Oltre 7.100 avviamenti hanno coinvolto lavoratori stranieri, in maggioranza di origini comunitarie. Le **categorie professionali** comunicate dalle aziende nella fase di avviamento sono principalmente ricondotte agli operai (28%) e ai lavori impiegatizi (26%), i quali raccolgono la maggioranza di lavoratrici. La chiamata nominativa viene utilizzata in oltre il 79% dei casi, limitando gli avviamenti in base alla graduatoria ad una quota percentuale nazionale del 3,3%. Agli uffici competenti viene richiesto di procedere con una **preselezione** a supporto della chiamata nominativa nel 9% dei casi registrati. I diversi istituti di **convenzione** previsti dalla normativa raccolgono ancora un numero rilevante di avviamenti, anche in ragione del loro schema derogatorio, che interessano in primo luogo le convenzioni di programma ex art. 11, co. 1, seppure con una contrazione rispetto al 2018.

In linea con il numero dei propri datori di lavoro obbligati e la relativa quota di riserva, le **pubbliche amministrazioni** sviluppano un numero di avviamenti di poco meno di 1.400 unità, che in questo caso assicurano una percentuale di lavoro femminile superiore al 50% totale. Il comparto pubblico si distingue anche per una maggiore ricettività delle categorie di iscritti diversi dall'invalidità civile, quali non vedenti e persone sorde.

Il numero di **assunzioni** nel 2019 ha raggiunto le 58.131 unità, valore più elevato ottenuto dal sistema del collocamento mirato, con un consistente incremento anche rispetto ai contratti registrati nel 2018 (48.770). Tale dato rappresenterà un impegnativo parametro di riferimento per l'occupazione regolata dalla Legge 68/99 negli anni post pandemia.

I contratti a **tempo determinato** costituiscono il 64% delle assunzioni nel 2019, mentre sono il 20% del totale i contratti a tempo indeterminato, con un'incidenza percentuale del 30% nel settore pubblico. Le assunzioni di **lavoratori stranieri** da parte dei soli datori privati sono 7.922, equivalenti a quasi il 15% del totale nazionale con la quota femminile che si limita al 39% dei casi rilevati.

La descrizione dei flussi dell'occupazione delle persone con disabilità comprende anche i dati sulle **risoluzioni dei rapporti di lavoro**. Le specifiche informazioni, associate alla tipologia contrattuale applicata nel settore privato, riportano un numero totale di quasi 38 mila interruzioni, prevalentemente riconducibili ai contratti a tempo determinato (48%). Il quadro che emerge dalle risoluzioni dei rapporti di lavoro nella Pubblica amministrazione è meno definito, a causa di un numero ridotto di province rispondenti; tuttavia, i dati disponibili sembrano confermare analoghe incidenze per i contratti a termine (44%). Il confronto nel settore privato tra questi dati e le assunzioni avvenute nel medesimo periodo mostrano un saldo positivo che interessa principalmente i contratti a tempo determinato e l'apprendistato (2 assunzioni ogni risoluzione), mentre per il tempo indeterminato il rapporto è in precario pareggio.

Interventi di carattere normativo hanno interessato nel corso del tempo l'istituto del **tirocinio**, allo scopo di aggiornarne modalità ed ambiti applicativi pur conservandone la finalità. Tale misura formativa di politica attiva non si configura come un rapporto di lavoro ma si adotta allo scopo di assicurare l'acquisizione di competenze professionali, l'orientamento alla scelta della professione e l'inserimento/reinserimento lavorativo, nell'ottica di un'inclusione sociale e di un sostegno all'autonomia delle persone. In questa breve presentazione generale, rinviando al paragrafo dedicato ai dettagli dell'applicazione, è opportuno segnalare come nel settore privato si sia ricorso ai tirocini per oltre 12 mila individui (5 mila donne), in particolar modo nelle regioni del Nord Est, avvalendosi prevalentemente di tirocini extracurricolari e di quelli di inserimento.

L'analisi pluriennale dei principali andamenti del collocamento mirato permette di evidenziare la progressiva crescita dell'occupazione regolata dalla Legge 68/99, avvenuta in maniera simmetrica con l'aumento del numero degli iscritti agli elenchi unici. Tale osservazione è possibile intervenendo sui data

set annuali, composti con i dati amministrativi forniti dalle amministrazioni competenti, con procedure di stima delle mancate risposte, dopo aver predisposto un piano di controlli sulla coerenza delle informazioni. La tecnica ha interessato le principali variabili riguardanti iscritti, iscrizioni, avviamenti e assunzioni che vengono rappresentati in **un'analisi longitudinale degli andamenti nel periodo dal 2006 al 2019**. La rappresentazione definita con il supporto della statistica modifica i valori assoluti ma non i rapporti espressi dai dati amministrativi, per quanto incompleti. Sul versante delle iscrizioni, a fronte di una stima dello stock di iscritti che supera le 900 mila unità, si osserva una rinnovata crescita delle iscrizioni nel corso dell'anno – secondo una consolidata ciclicità - che interessa l'intero Paese ma che è più accentuato nelle regioni del Mezzogiorno. Avviamenti ed assunzioni seguono tendenze differenti, segnalando una lieve riduzione dei primi nel 2019 mentre i nuovi occupati raggiungono un valore stimato di oltre 58 mila contratti, confermando un trend positivo costante, avviato nel 2013.

La X Relazione approfondisce alcune tipologie contrattuali e i recenti interventi volti ad aggiornarne la disciplina mediante specifici **focus**, che interessano il contratto a tempo determinato, l'apprendistato e i nuovi criteri riferiti al tirocinio. Ulteriori approfondimenti sono dedicati all'adozione degli accomodamenti ragionevoli e alla figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, entrambi elencati tra i principi direttivi delle "Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità" previste dall'art.1 del Decreto legislativo 151 del 2015.
Un capitolo del documento viene dedicato ai **sistemi attuativi regionali** del collocamento mirato, illustrandone i principali aspetti sulla base di quanto riportato dalle amministrazioni su una scheda che approfondisce i principali provvedimenti normativi regionali, la programmazione degli interventi e le risorse finanziarie impegnate, le strategie di monitoraggio e valutazione e, infine, le principali buone pratiche da loro segnalate.
Il quadro complessivo delle modalità applicative della normativa, i numeri sviluppati dal collocamento mirato e i processi di intervento adottati dai servizi territoriali competenti dovranno essere osservati sulla base di principi, interventi e metodologie di attuazione enunciati nelle **Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità**, adottate con Decreto del Ministro del lavoro n.43 dell'11 marzo 2022. Le Linee guida sono finalizzate a favorire, su tutto il territorio nazionale, la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati; a sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme, per ridurre i divari territoriali segnalati anche dalle periodiche Relazioni al Parlamento; a orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni. Mediante il perseguimento di tali scopi, il lavoro viene riconosciuto come fattore fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e per la più ampia realizzazione dei progetti di vita indipendente.

PARTE PRIMA
LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE A LIVELLO NAZIONALE E NEL PANORAMA INTERNAZIONALE

CAPITOLO 1
IL QUADRO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ

1.1 LE POLITICHE INTERNAZIONALI ED EUROPEE SU LAVORO E DISABILITÀ

1.1.1 IL QUADRO GENERALE NELL'UNIONE EUROPEA

Nell'ultimo decennio, grazie altresì al documento programmatico della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020, l'Unione Europea ha compiuto un ulteriore passo in avanti verso un'Europa senza barriere, inserendo la disabilità tra le priorità dell'agenda e finanziando azioni volte all'inclusione attiva delle persone con disabilità, al riconoscimento di loro diritti, nonché al miglioramento delle condizioni di accessibilità, uguaglianza, occupazione, istruzione e formazione.
Le persone con disabilità continuano, tuttavia, ad oggi, ad essere fortemente limitate nell'accesso all'assistenza sanitaria, all'istruzione, all'occupazione e alle attività ricreative, oltre che nella partecipazione alla vita politica. Segnatamente, il divario occupazionale tra le persone con e senza disabilità rimane elevato; le persone con disabilità registrano infatti un tasso di occupazione più basso e lasciano prima il mercato del lavoro.
Nell'Unione Europea risulta occupato il 50.6% delle persone con disabilità a fronte del 74,8% delle persone senza disabilità[1], mentre il 37.6% delle persone con disabilità è inattivo, contro il 17.6% delle persone senza disabilità.
I dati relativi al 2019, l'anno che ha preceduto l'inizio della pandemia da COVID-19, evidenziano che le persone con disabilità presentano un rischio di povertà o esclusione sociale (28,4%) più elevato rispetto alle persone senza disabilità (18,4%)[2], oltre ad avere più probabilità di essere a rischio di povertà lavorativa rispetto a quest'ultime (l'11% rispetto al 9,1%)[3].
Le persone con disabilità sono spesso vittime di una discriminazione basata su molteplici fattori tra loro interagenti, perciò definita intersezionale, i cui effetti cumulativi hanno un impatto tangibile sull'occupazione.
Le donne con disabilità, che rappresentano il 16% della popolazione femminile totale e il 60% della popolazione complessiva di persone con disabilità nell'UE, presentano un maggiore rischio di disoccupazione e povertà rispetto alle altre donne e agli uomini con disabilità. Le statistiche più recenti mostrano che il tasso di inattività economica delle donne con disabilità è superiore di oltre due terzi rispetto a quello della popolazione totale delle donne in età lavorativa (16-64 anni) e soltanto il 20,7% delle donne con disabilità ha un'occupazione a tempo pieno, rispetto al 28,6 % degli uomini con disabilità[4]. In media, solo il 48,3% delle donne con disabilità è occupato nell'UE, rispetto al 53,3% degli

[1] Statistiche dell'Unione europea sul reddito e sulle condizioni di vita nell'UE (EU-SILC 2017).
[2] Fonte EUROSTAT, 2019
[3] Le persone con disabilità hanno inoltre più probabilità di essere a rischio di povertà lavorativa rispetto alle persone senza disabilità in ragione dei costi supplementari legati alla loro disabilità, quali ad esempio i costi sanitari, logistici e di sostegno umano, della perdita delle prestazioni d'invalidità una volta che trovano un impiego e del fatto che guadagnano meno dei loro colleghi in un ruolo equivalente e hanno meno probabilità di ottenere una promozione; il rischio di povertà è maggiore per coloro che dichiarano livelli di disabilità più gravi
[4] Indice sull'uguaglianza di genere 2019

uomini con disabilità[5]. Il salario mensile delle donne con disabilità è inferiore a quello degli uomini, mentre entrambi i salari sono generalmente inferiori a quelli degli altri lavoratori.[6]

L'UE, inoltre, conta circa sette milioni di persone con disabilità intellettive, il cui livello di occupazione è notevolmente più basso della media; secondo le stime, in tutta Europa solo il 10% circa delle persone affette da disturbi dello spettro autistico è occupato per lo più in lavori a tempo parziale e scarsamente retribuiti, in posizioni poco qualificate o in contesti protetti[7].

A causa degli effetti cumulativi della discriminazione intersezionale si presume che anche le persone rom con disabilità affrontino maggiori ostacoli, sperimentino maggiori livelli di disoccupazione e condizioni più gravi di povertà e abbiano un minore accesso all'istruzione e ai servizi rispetto alle persone rom senza disabilità[8].

Inoltre, una percentuale notevole dei quattro milioni di persone che ogni anno si trovano senza fissa dimora ha una disabilità: per le persone con disabilità esiste infatti un rischio maggiore di diventare senzatetto così come i senzatetto possono sviluppare più facilmente una disabilità a causa dei rischi derivanti dalle loro condizioni di vita.

Per quanto riguarda poi le persone LGBTI con disabilità, in materia di occupazione, il 16% di loro riferisce di non avere ottenuto posti di lavoro o promozioni a causa della propria identità, a fronte del 10% dei lavoratori LGBTI in generale. Una persona LGBTI con disabilità su quattro dichiara, altresì, di essere stata vittima di commenti offensivi, bullismo, abusi e outing senza consenso[9].

Infine, il tasso di disoccupazione dei giovani con disabilità (fascia di età 16-24 anni) risulta essere elevato, con il 24,9% di disoccupati a fronte del 16,6% registrato a livello della popolazione in generale e tale differenza risulta indissolubilmente legata alle opportunità di istruzione. Nonostante il diritto di accedere all'istruzione e alla formazione professionale tradizionali, la percentuale di giovani con disabilità indirizzati verso scuole professionali speciali è elevata. L'abbandono scolastico riguarda in misura maggiore i giovani con disabilità (interessa il 20.3% dei giovani con disabilità a fronte del 9.8% dei giovani senza disabilità) ed è inferiore anche il numero di studenti con disabilità che consegue un diploma universitario: solo il 29.4% delle persone con disabilità consegue infatti un titolo di istruzione terziaria, a fronte del 43.8% delle persone senza disabilità. È da riportare, inoltre, la minore partecipazione delle persone con disabilità ad attività di apprendimento per gli adulti. Molti bambini e giovani con disabilità frequentano scuole speciali che tuttavia non sempre favoriscono la transizione verso il mercato del lavoro aperto.

1.1.2 I PROVVEDIMENTI ADOTTATI NEL CORSO DEL 2019: DALLO *EUROPEAN ACCESSIBILITY ACT* ALLE INIZIATIVE PER LE DONNE CON DISABILITÀ

Nel primo semestre del 2019 sono stati adottati due importanti provvedimenti legislativi in un'ottica di promozione dell'inclusione e della partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità.

[5] Raccomandazioni del Forum europeo sulla disabilità sulla strategia dell'UE per la parità di genere dopo il 2019, dicembre 2019.
[6] Risoluzione del Parlamento europeo del 29 novembre 2018 sulla situazione delle donne con disabilità (2018/2685(RSP)) - La situazione delle donne con disabilità
[7] Parlamento Europeo, Relazione <Date>{03/02/2021}</Date><Titre>sull'applicazione della direttiva 2000/78/CsE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD</Titre> <DocRef>(2020/2086(INI))</DocRef>
[8] European Centre for Minority Issues, studio #8, "Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?" (Nemmeno ai margini: dove sono i rom con disabilità?), febbraio 2016.
[9] Stonewall, "LGBT in Britain – Work Report" (LGBT in Gran Bretagna – Relazione di lavoro), 2018

Il primo è il cd. *Atto europeo sull'accessibilità* (European Accessibility Act)[10] promulgato nell'aprile 2019. Si tratta di uno strumento normativo attraverso il quale l'UE si propone di armonizzare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri in materia di requisiti di accessibilità di prodotti e servizi fondamentali, attraverso lo sviluppo e l'utilizzo di criteri e standard .

È evidente, infatti, che l'accessibilità agli ambienti fisici e virtuali, alle tecnologie, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), ai beni e ai servizi, compresi i trasporti e le infrastrutture, costituisca un fattore abilitante per l'inserimento nella società e nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

La Direttiva 2019/882 ha lo scopo, dunque, di contribuire al corretto funzionamento del mercato interno, valorizzandone le potenzialità, mediante il ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri in materia di requisiti di accessibilità per determinati prodotti e servizi. L'eliminazione degli ostacoli alla libera circolazione derivanti dall'eterogeneità dei requisiti di accessibilità negli Stati membri determinerebbe infatti un aumento della disponibilità di prodotti e servizi nel mercato interno e migliorerebbe altresì l'accessibilità delle pertinenti informazioni. Sotto il profilo temporale la direttiva – il cui termine di recepimento per gli Stati è fissato al 22 giugno 2022 – si applicherà ai prodotti immessi sul mercato e ai servizi forniti ai consumatori dopo il 28 giugno 2025 (art. 2)[11].

In particolare, la citata direttiva prevede, per assicurare il rispetto dei requisiti di accessibilità, precisi obblighi a carico degli operatori economici e stabilisce procedure da esplicarsi a livello nazionale per i casi di non conformità ai requisiti stabiliti, nonché una procedura di salvaguardia a livello dell'Unione. Impone inoltre agli Stati membri l'adozione di strumenti volti a garantire l'osservanza delle disposizioni in essa contenute, nonché di sanzioni applicabili in caso di violazioni delle norme nazionali di attuazione.

Il secondo provvedimento è la *Direttiva europea sull'equilibrio tra attività lavorative e vita privata del 2019*[12] che introduce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne incoraggiando gli Stati dell'Unione a regolare e rafforzare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, per consentire ai genitori o ai prestatori di assistenza[13]una migliore condivisione delle responsabilità.

A tal fine, la summenzionata direttiva prevede diritti individuali relativi al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza, nonché modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza. Per realizzare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne vengono dunque introdotti: un diritto al congedo di paternità per i padri o - laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale - per un secondo genitore equivalente, ed un congedo per prestatori di assistenza di cinque giorni lavorativi all'anno.[14]

[10] Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi

[11] Questa data è suscettibile di deroga, nonché di ulteriori rinvii sulla base di misure transitorie concernenti i servizi

[12] Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

[13] "Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Inoltre, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito."

[14] "Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sotto-rappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro"

La Direttiva stabilisce, inoltre, che gli Stati membri valutano se le condizioni di accesso e le modalità di esercizio del diritto al congedo di paternità, al congedo per prestatori di assistenza e a condizioni di lavoro flessibili, devono essere adattate a esigenze particolari, per esempio dei genitori soli, dei genitori adottivi, dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso o dei genitori in circostanze particolari, tra cui quelle relative a parti multipli e parti prematuri.

Il tema del carico di lavoro di assistenza era stato affrontato già a fine 2018 con la Risoluzione *"La situazione delle donne con disabilità"*[15] nella quale il Parlamento europeo aveva rimarcato l'importanza di superare la distribuzione ineguale del lavoro di assistenza non retribuito e i persistenti divari retributivi e pensionistici tra uomini e donne ed aveva invitato gli Stati membri a modificare, ove possibile e necessario, le norme interne in materia di imposte e diritti di protezione sociale.

Nella Risoluzione, che trattava in modo specifico la questione delle donne con disabilità, il Parlamento aveva invitato la Commissione e gli Stati Membri "ad integrare una prospettiva relativa alle donne e alle minori con disabilità nei loro programmi, strategie e politiche in materia di parità di genere, una prospettiva di genere nelle loro strategie in materia di disabilità ed infine una prospettiva sia di genere che di disabilità in tutte le altre politiche". In quest'ottica, la Commissione e Stati membri venivano invitati a sviluppare azioni positive rivolte alle donne con disabilità al fine di promuovere la formazione, l'inserimento professionale, l'accesso all'occupazione, il mantenimento del posto di lavoro, la parità di percorsi professionali, l'adattamento sul posto di lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

In particolare, gli Stati membri dovrebbero garantire forme specifiche di regolamentazione del lavoro che affrontino e integrino le esigenze specifiche delle persone con disabilità, *in primis* per quanto riguarda l'orario di lavoro, definendo una legislazione del lavoro specifica che tenga conto delle esigenze delle donne con disabilità in materia di gravidanza e maternità e salvaguardando la permanenza delle medesime nel mercato del lavoro.

Gli Stati, inoltre, dovrebbero valutare l'opportunità di introdurre disposizioni volte a garantire che l'applicazione del congedo di maternità, di paternità e parentale, come pure di un orario di lavoro flessibile, sia adattata alle diverse esigenze connesse ad esempio alle nascite multiple, ai parti prematuri, ai genitori adottivi, ecc., ai genitori con disabilità e con problemi di salute mentale nonché ai genitori di figli con disabilità, malattie croniche o problemi di salute mentale.

Relativamente al tema della parità di genere, si evidenzia altresì come Nelle *Raccomandazioni del Forum europeo sulla disabilità sulla strategia dell'UE per la parità di genere dopo il 2019,* pubblicate nel dicembre 2019 ed indirizzate alla Commissione europea, viene sottolineata la necessità di affrontare in modo specifico il tema delle donne e delle ragazze con disabilità, vittime di discriminazioni e di altre violazioni di loro diritti[16].

Il documento si propone di fornire indicazioni alla Commissione europea per la realizzazione della prossima strategia per la parità di genere, che dovrà contenere maggiore attenzione alle priorità delle donne e delle ragazze con disabilità in Europa e promuovere un approccio intersezionale.

A tal riguardo L'EDF (European Disability Forum) chiede l'adozione di una strategia sulla parità di genere post-2019 che tenda a:

1. Garantire un approccio olistico e intersezionale alla parità di genere;

[15] Risoluzione del Parlamento europeo del 29 novembre 2018 sulla situazione delle donne con disabilità (2018/2685(rsp)) - La situazione delle donne con disabilità

[16] "le donne e le ragazze con disabilità affrontano discriminazioni multiple e intersezionali in tutti gli ambiti della vita, tra cui svantaggi socioeconomici, isolamento sociale, violenza, sterilizzazione forzata e aborto, mancanza di accesso ai servizi comunitari, istituzionalizzazione, ecc."

2. Combattere la violenza di genere e domestica17: a tal fine, l'EDF raccomanda alla Commissione europea di introdurre una nuova legislazione per combattere la violenza di genere - come una direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne – che presti particolare attenzione alle donne con disabilità e di garantire che la violenza di genere sia affrontata nell'ambito delle pertinenti politiche e strategie dell'UE (istruzione, aiuti umanitari, agenda digitale, ecc.);
3. Abbattere i pregiudizi inconsci adottando misure per aumentare la consapevolezza sugli stereotipi garantendo che le donne e le ragazze con disabilità non debbano subire forme multiple e intersezionali di discriminazione e ulteriori violazioni di loro diritti. Tra le misure suggerite ricordiamo: la promozioni di azioni di sensibilizzazione nelle scuole, la formazione dei professionisti del settore medico, la promozione di progetti sugli stereotipi di genere, il coinvolgimento delle donne con disabilità nei movimenti per l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne;
4. Affrontare la riduzione dell'occupazione e la povertà, i divari occupazionali, retributivi e pensionistici di genere che contribuiscono alla povertà. Favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nel parere del Comitato economico e sociale europeo "Definire l'agenda dell'UE sui diritti delle persone con disabilità: 2020-2030 un contributo del Comitato economico e sociale europeo"[18] sono contenute le raccomandazioni di quest'ultimo alla Commissione europea per l'elaborazione della nuova agenda sui diritti delle persone con disabilità 2020-2030. Il CESE esorta la Commissione e le istituzioni dell'UE ad "*attivarsi per investire fondi europei in iniziative per la formazione, l'occupazione e la mobilità professionale delle persone con disabilità, compreso il sostegno all'imprenditoria sociale e alle imprese dell'economia sociale, promuovendo qualsiasi tipo di occupazione inclusiva in linea con la CRPD, e con una particolare attenzione ai giovani, alle donne, ai migranti, ai rifugiati e ai lavoratori anziani con disabilità"*[19]. Nel parere del CESE si sottolinea in particolare la necessità di investire nelle politiche in materia di riqualificazione professionale, stabilità dell'impiego, avanzamento professionale e rientro al lavoro, con un'attenzione specifica allo sviluppo di competenze per le professioni emergenti.
La Commissione deve garantire agli Stati membri il sostegno necessario a realizzare la piena attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, così da permettere ai genitori di persone con disabilità di usufruire di aspettative e/o congedi speciali adeguati e di modalità di lavoro flessibili. Parallelamente deve incoraggiare gli Stati membri ad assistere meglio i datori di lavoro nell'ottenere informazioni sulle tecnologie assistive e i finanziamenti per adottarle, come pure nel rendere i luoghi di lavoro più accessibili e l'orario di lavoro più flessibile in funzione delle esigenze individuali.
Il CESE invita, altresì, le istituzioni e gli Stati membri dell'UE a concordare l'istituzione di una "garanzia per i diritti delle persone con disabilità", sul modello della "Garanzia per i giovani", finanziata con risorse *ad hoc*, intesa a ottenere, per le persone con disabilità, posti di lavoro, tirocini, collocamenti professionali e anche un'ulteriore istruzione o formazione. Auspica inoltre che venga rafforzata l'accessibilità ai programmi Erasmus + in modo da accrescere la partecipazione delle persone con disabilità, fornendo assistenza per rispondere alle loro esigenze e aiutarle a sostenere i costi durante il percorso di studio o di formazione all'estero.

[17] "Le donne e le ragazze con disabilità sono da due a cinque volte più esposte alla violenza rispetto ad altre donne e ragazze (6 donne su 10 con disabilità intellettive riferiscono di essere state abusate sessualmente)"
[18] EESC, Shaping the EU agenda for disability rights 2020-2030: a contribution from the European Economic and Social Committee, adopted on 11/12/2019
[19] CRPD, articolo 27.

Particolare attenzione viene riservata alle misure di protezione sociale da accordare alle persone con disabilità, in particolare a quelle che hanno acquisito una disabilità durante il percorso professionale e che dispongono di periodi contributivi più brevi ai fini dell'assicurazione pensionistica, sia prima che dopo il raggiungimento dell'età pensionabile. La Commissione dovrebbe altresì spronare gli Stati membri a una maggiore flessibilità, consentendo alle persone con disabilità di mantenere i sussidi di invalidità anche in un momento successivo all'ingresso nel mercato del lavoro, così da compensare le uscite sproporzionate, ridurre il rischio di povertà lavorativa e incentivare l'occupazione.

Un cenno anche alla Comunicazione della Commissione *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*[20] pubblicata ad inizio pandemia, il 5 marzo 2020, nella quale la Commissione Europea afferma che in tutte le politiche dell'UE si affronterà l'aspetto dell'intersezionalità tra il genere e le altre cause di discriminazione. *"Le donne sono un gruppo eterogeneo e possono essere oggetto di una discriminazione intersezionale basata su più caratteristiche personali. Ad esempio, una donna migrante con disabilità può essere vittima di una discriminazione fondata su tre o più motivi."* La legislazione e le politiche dell'UE e la loro attuazione dovrebbero pertanto rispondere alle esigenze e alle situazioni specifiche delle donne e delle ragazze appartenenti a gruppi diversi. Il prossimo piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione e i quadri strategici dell'UE riguardanti la disabilità, le persone LGBTI+, l'inclusione dei rom e i diritti dei minori saranno collegati a questa strategia, oltre che tra loro.

Nella Relazione annuale 2019 del Comitato per la protezione sociale dal titolo *"Riesame della situazione sociale e dell'evoluzione delle politiche di protezione sociale negli Stati membri e nell'Unione 2019"*[21] viene sottolineato come le persone con disabilità, le persone provenienti da un contesto migratorio e le minoranze etniche, compresi i rom, si trovino spesso ad affrontare molteplici svantaggi in relazione alla partecipazione al mercato del lavoro e alla società e come siano necessarie misure di sostegno per l'ingresso nel mercato del lavoro, integrate da una migliore accessibilità, servizi sociali e sanitari e da una maggiore attenzione alla prevenzione della povertà e dell'esclusione, per rafforzare le capacità di tutti gli individui di partecipare attivamente alla società e all'economia.

Altro documento di interesse sono le conclusioni *"Mercati del lavoro inclusivi: migliorare l'occupazione delle persone in condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro"* adottate il 10 dicembre 2019 dal Consiglio dell'Unione Europea**.** Le conclusioni evidenziano il valore economico dell'offerta di migliori opportunità di lavoro alle persone con disabilità e alle altre persone in condizione di vulnerabilità nonché l'importanza della loro integrazione nel mercato del lavoro per conseguire un più elevato tasso di occupazione, coesione sociale ed inclusione; viene sottolineata l'importanza per le persone in condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro e, in particolare, per le persone con disabilità, dell'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro: senza tale accesso e partecipazione, queste persone possono subire in misura maggiore isolamento sociale, stigmatizzazioni e oneri finanziari . Inoltre, l'accumulo di svantaggi accresce ulteriormente il rischio di disoccupazione di lunga durata, di inattività o di abbandono del mercato del lavoro.

Nelle conclusioni viene sottolineata la necessità di adottare un approccio di inclusione attiva, ponendo l'accento su misure specifiche che tengano conto della parità di genere: *"È importante fornire servizi su base multisettoriale e multiprofessionale che garantiscano l'accesso a una varietà di servizi*

[20] Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152 final

[21] Annual Report from the Social Protection Committee, Review of the social situation and the development in the social protection policies in the Member States and the Union, 2019.

occupazionali, sanitari e sociali di qualità e accessibili, anche economicamente, fra cui alloggi, assistenza all'infanzia, protezione sociale e occupazione assistita. Nell'ambito dei servizi forniti alle persone con disabilità, si dovrebbe prestare attenzione alle questioni relative all'accessibilità e all'accomodamento ragionevole. È altresì necessario fornire orientamenti e incentivi per consentire la partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita." Viene ricordato, inoltre, come gli enti pubblici, quali i servizi sociali e i servizi pubblici per l'impiego, svolgano un ruolo cardine nel fornire un sostegno personalizzato e olistico precoce; per tutti gli utenti sono fondamentali punti di contatto unici, associati ad attività di sensibilizzazione per le persone più lontane dal mercato del lavoro.

Misure efficaci per aiutare le persone in condizione di vulnerabilità ad accedere all'occupazione potrebbero comprendere: la valutazione delle competenze esistenti, l'individuazione dei bisogni in termini di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, il miglioramento del riconoscimento e della convalida delle conoscenze e delle competenze esistenti, l'offerta di orientamento e consulenza professionali nonché di riabilitazione professionale e di accomodamenti ragionevoli. Inoltre, una formazione mirata all'imprenditorialità e un sostegno all'avviamento possono essere efficaci per alcune persone in condizione di vulnerabilità e le forme di attività, compreso il lavoro autonomo, che offrono flessibilità in termini di carico orari e luogo di lavoro, possono consentire una migliore compatibilità tra disabilità e vita quotidiana.

Dovrebbe essere migliorata la disponibilità di servizi multisettoriali, multiprofessionali e a bassa soglia per le persone in condizione di vulnerabilità, comprese le persone con disabilità. Questi potrebbero includere sportelli unici e servizi personalizzati, quali un accompagnamento al lavoro (*job coaching*), sussidi e servizi pertinenti per i datori di lavoro. Riguardo ai datori di lavoro, questi dovrebbero poter beneficiare di un aiuto e di un sostegno per assumere persone in condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro, ad esempio attraverso attività di sensibilizzazione, l'individuazione delle esigenze di adattamento del posto di lavoro, consulenze su come garantire accessibilità e accomodamenti ragionevoli e servizi di sostegno post-collocamento. Andrebbe prestata particolare attenzione anche alla disponibilità di tecnologie assistive e soluzioni informatiche e all'accesso alle stesse: per le persone con disabilità, le nuove tecnologie, compreso l'uso dell'intelligenza artificiale, hanno un grande potenziale, a condizione che siano accessibili, anche economicamente ed inclusive.

L'invito agli Stati Membri è quello di progettare le politiche rivolte a tali persone in modo integrato, tenendo conto della prospettiva della parità di genere in modo da concentrarsi sull'intervento precoce, così da evitare che coloro che già si trovano in condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro diventino più svantaggiati; promuovere l'interazione tra le retribuzioni e le prestazioni di protezione sociale al fine di sottrarre le persone all'inattività e rendere remunerativo il lavoro; prendere in considerazione gli incentivi finanziari e fiscali, compresi i sussidi all'assunzione.

Un cenno, infine, al *Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 ottobre 2019*[22] che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie rimarcando il ruolo essenziale dei dati e degli indicatori sociali per la definizione e lo sviluppo delle priorità e delle politiche dell'Ue in particolare quelle relative a: crescita e creazione di posti di lavoro inclusivi e sostenibili, coesione sociale, inclusione delle persone con disabilità, riduzione della povertà, delle disuguaglianze e dell'esclusione sociale.

[22] Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 ottobre 2019 che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie, basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, che modifica i regolamenti (CE) n. 808/2004, (CE) n. 452/2008 e (CE) n. 1338/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, e che abroga il regolamento (CE) n. 1177/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio.

1.1.3 Le politiche internazionali. La Disability Inclusion Strategy dell'ONU e l'attività di promozione delle politiche per la disabilità dell'OIL

Nel giugno 2019, il Segretario Generale delle Nazioni Unite, Antonio Guterres, in occasione della Conferenza annuale sulla Convenzione dei diritti delle persone con disabilità ha lanciato la Strategia per l'inclusione delle persone con disabilità (United Nations *Disability Inclusion Strategy)* che ha l'obiettivo di rafforzare a livello di sistema l'accessibilità per le persone con disabilità e l'integrazione dei loro diritti in tutte le aree (*mainstreaming*).

La Strategia pone le basi per un progresso sostenibile dell'inclusione delle persone con disabilità in tutti i pilastri del lavoro delle Nazioni Unite attraverso un quadro di responsabilità (per l'ONU ed a livello di Paesi membri) per il prossimo decennio che prevede *empowerment*, pianificazione strategica e monitoraggio continuo dei risultati. Essa contiene un sistema di 15 indicatori comuni di performance, per monitorare i progressi compiuti ed indirizzare le politiche, sui quali le Nazioni Unite relazioneranno annualmente e che riguardano quattro ambiti principali: gestione e pianificazione strategica, inclusione, programmazione e cultura organizzativa. L'Onu punta a rafforzare l'inclusione delle persone con disabilità garantendo una cultura organizzativa che le riconosca e le valorizzi, coinvolgendo attivamente le organizzazioni rappresentative di queste ultime.

L'impegno a promuovere l'inclusione nel mercato del lavoro delle persone vulnerabili è stato ribadito nella Dichiarazione dei leader del G20 di Osaka[23], adottata a seguito del vertice di Osaka del 28-29 giugno 2019. Nella Dichiarazione di Osaka, i leader del G20, tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione mondiale, riconoscono l'importanza di promuovere una società "che invecchi in modo sano e attivo che consenta ai lavoratori di partecipare al mercato del lavoro in età avanzata, continuando al contempo ad aumentare la partecipazione dei giovani, delle donne e delle persone con disabilità alle attività economiche".

I 20 Paesi si impegnano a promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro e modalità di lavoro flessibili, a migliorare la qualità dell'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori attraverso l'apprendimento permanente, in considerazione di una più lunga vita lavorativa, sforzandosi altresì di migliorare le condizioni di lavoro per tutti, compresi i prestatori di assistenza a lungo termine, in conformità con le normative nazionali.

Si riconoscono che le nuove forme di lavoro emergenti, in particolare quelle legate all'innovazione tecnologica, possono essere una fonte di opportunità di lavoro, ma possono anche porre sfide per il lavoro dignitoso e i sistemi di protezione sociale.

Di notevole interesse sono anche alcuni documenti realizzati dall'OIL, l'Agenzia delle Nazioni Unite specializzata sui temi del lavoro e delle politiche sociali.

Il primo di questi è la *Dichiarazione per il Futuro del Lavoro* adottata a Ginevra dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019[24], in occasione del Centenario dell'OIL, che si pone come strumento fondamentale per orientare l'azione dei Governi nelle nuove sfide lanciate dai cambiamenti tecnologici, climatici e demografici e dal loro impatto sul mondo del lavoro, con l'obiettivo di garantire elevati livelli di giustizia sociale, nonché la promozione di uno sviluppo inclusivo e sostenibile e di un'occupazione piena e produttiva. La Dichiarazione sottolinea la necessità di un

[23] G20 Osaka Leaders' Declaration, June 2019
[24] ILO Centenary Declaration for the Future of Work, June 2019

approccio centrato sulla persona e funzionale a garantire pari opportunità nel mondo del lavoro alle persone con disabilità[25] , nonché a tutte le altre persone in situazioni di vulnerabilità.

Altro interessante documento è la pubblicazione *Making the future of work inclusive of people with disabilities*[26] realizzata nel 2019 dal Global Business and Disability Network dell'OIL e dalla Fondazione ONCE nell'ambito della mission Disability Hub Europe. La pubblicazione si concentra su come i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro (quali la rivoluzione industriale, la richiesta di nuove abilità/competenze, i cambiamenti climatici, demografici e culturali) possano impattare sulle persone con disabilità ed individua dei passaggi chiave per assicurare loro un futuro inclusivo. "Questi megatrends, tra loro strettamente interconnessi, stanno trasformando il mondo del lavoro ed è necessaria una nuova roadmap per far sì che i gruppi vulnerabili, persone con disabilità in primis, possano beneficiare di queste trasformazioni: le conseguenze di questi cambiamenti non sono prevedibili ma preoccupa il rischio di un aumento delle diseguaglianze e di effetti negativi sulle persone svantaggiate".

Gli autori individuano 5 obiettivi chiave fondamentali per favorire l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro al cui raggiungimento devono contribuire tutti gli stakeholders. Gli obiettivi, declinati in specifiche priorità da realizzarsi da parte dei singoli soggetti coinvolti sono:

1. Le nuove forme di impiego e di relazioni lavorative devono integrare l'inclusione delle persone con disabilità;
2 Lo sviluppo delle abilità/competenze e la formazione continua devono essere inclusive;
3 Le infrastrutture di nuova costruzione, i prodotti ed i servizi devono seguire i principi dell'Universal Design, ovvero essere accessibili a tutti;
4 Le tecnologie assistive devono essere accessibili economicamente e disponibili a tutti;
5 È necessario sviluppare misure inclusive delle persone con disabilità anche nelle aree in via di sviluppo.

Per poter realizzare questi obiettivi, l'inclusione delle persone con disabilità deve essere ulteriormente integrata con iniziative finalizzate alla realizzazione di un futuro del lavoro equo. In quest'ottica sarà di fondamentale importanza, ad esempio, rafforzare la connessione tra politiche di genere e disabilità e parallelamente sviluppare le connessioni tra disabilità ed iniziative per la salute mentale ed il benessere sul luogo di lavoro. Nell'attuazione di tutte queste iniziative, l'uguaglianza di genere e i collegamenti con altre identità intersezionali dovranno essere pienamente integrati, inoltre, particolare attenzione dovrebbe essere prestata alle persone con disabilità che già affrontano sfide specifiche per entrare e rimanere nel mercato del lavoro, comprese le persone con disabilità intellettive e psicosociali.

Accanto ai cinque obiettivi principali, i sistemi di protezione sociale costituiscono un importante complemento per realizzare un futuro del lavoro inclusivo delle persone con disabilità. Il recente lavoro dell'OIL e di altri suoi partner si è concentrato sulla trasformazione dei sistemi di protezione sociale, e mentre il mondo del lavoro cambia, così come il modo in cui viene vissuta la disabilità, i sistemi di protezione sociale adattivi saranno fondamentali per consentire alle persone con disabilità di partecipare positivamente al futuro del lavoro.

[25] "ensuring equal opportunities and treatment in the world of work for persons with disabilities, as well as for other persons in vulnerable situations"

[26] OIL Global Business and Disability Network, Fondacion ONCE, "Making the future of work inclusive of people with disabilities", 2019

Nel documento *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities* pubblicato dall'OIL il 23 dicembre 2019 viene affrontato il tema delle quote di occupazione, che rappresentano una delle misure politiche più frequentemente utilizzate per promuovere le opportunità di lavoro per le persone con disabilità. In passato, le quote sono state oggetto di notevoli controversie sul fatto che rappresentino una valida opzione politica o rafforzino stereotipi negativi sulla capacità lavorativa delle persone con disabilità. Negli ultimi anni, tuttavia, molti Paesi hanno iniziato ad affrontare la sfida occupazionale attraverso una combinazione di quote e legislazione sulla non discriminazione, nonché disposizioni sul mantenimento del posto di lavoro.

Le quote sono previste attualmente da oltre cento Paesi nel mondo con caratteristiche diverse in termini di livello percentuale dell'obbligo, dimensioni dell'impresa coperta, applicabilità ai datori di lavoro del settore pubblico e privato, monitoraggio della conformità ed eventuali misure in caso di non conformità. Dei 103 paesi identificati come aventi sistemi di quote in atto, 33 (32%) hanno quote sostenute da prelievi o ammende (per inosservanza); 64 (62%) hanno quote vincolanti; 6 (6%) hanno quote introdotte da decisioni o decreti governativi, piuttosto che da leggi (quindi potrebbero non essere vincolanti).

Il documento evidenzia una tendenza emergente ad utilizzare le quote come una forma di azione positiva nel quadro della legislazione antidiscriminatoria e propone una serie di raccomandazioni rivolte ai Paesi privi di sistemi di quote e/o in procinto di sviluppare o rivedere il proprio regime di quote.

- Il regime delle quote dovrebbe essere un obbligo vincolante, sostenuto dalla legge, nel quadro della legislazione antidiscriminazione.
- Va valutato se dare priorità alle donne con disabilità e alle persone in cerca di lavoro con tipologie o livelli specifici di disabilità che incontrano ulteriori difficoltà nel trovare un impiego, ad esempio attraverso il doppio conteggio ai fini del calcolo del rispetto dell'obbligo di quota.
- Il regime delle quote dovrebbe applicarsi ai datori di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato.
- Nel regime delle quote dovrebbero essere previste disposizioni per incoraggiare l'assunzione di persone con disabilità in posizioni di livello superiore sul posto di lavoro.
- La quota dovrebbe comportare una sanzione per l'inosservanza, sotto forma di un prelievo compensativo/pagamento per ogni posto vacante nell'ambito dell'obbligo di quota. Altre opzioni dovrebbero essere disponibili per i datori di lavoro che non rispettano in tutto o per niente, in parziale adempimento dell'obbligo, al fine di coinvolgerli attivamente nel processo di promozione delle opportunità di lavoro per le persone con disabilità.
- È opportuno prevedere assistenza tecnica e consulenza ai datori di lavoro per aiutarli a collocare efficacemente le persone con disabilità in cerca di lavoro in posti di lavoro adeguati alle loro competenze e capacità e ad individuare i cambiamenti necessari e le soluzioni ragionevoli.
- Dovrebbe essere istituito un meccanismo di monitoraggio efficace al fine di garantire valutazioni periodiche dell'efficacia delle quote e portare, se necessario, ad un adeguamento dei regimi di contingentamento.
- Per incoraggiare il rispetto della quota da parte dei datori di lavoro dovrebbero essere introdotti meccanismi volti a privilegiare la concessione di appalti pubblici alle imprese che adempiono ai loro obblighi di assunzione delle persone con disabilità.

Un cenno, infine, alla *Risoluzione n. 2475*[27] adottata all'unanimità il 20 giugno 2019 dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite nella quale, per la prima volta nella storia, viene affrontato il tema della protezione delle persone con disabilità nelle situazioni di guerra e conflitto armato. La risoluzione delinea alcune misure che gli Stati membri possono adottare per tutelare i diritti delle persone con disabilità in conflitto armato ed invita le parti in conflitto armato a proteggere le persone con disabilità e ad assicurare loro l'accesso alla giustizia e l'assistenza umanitaria di cui necessitano.

[27] UN Security Council Resolution 2475(2019) on Protection of Persons with Disabilities in Conflict, adopted by the Security Council at its 8556th meeting, on 20 June 2019.

1.2 IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ

1.2.1 LE MODALITÀ APPLICATIVE DI COORDINAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO DELLE CATEGORIE PROTETTE NELL'AMBITO DEL PUBBLICO IMPIEGO: LA DIRETTIVA DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 1/2019

La Direttiva n. 1 del 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione, Dipartimento della funzione pubblica, concernente "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25", risponde all'esigenza di definire indirizzi applicativi e linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa in materia di collocamento mirato per le categorie protette nella Pubblica Amministrazione.
La finalità perseguita è quella di rendere più efficaci gli strumenti previsti dalla legge per i beneficiari del collocamento mirato, in coerenza con gli artt. 3 e 4 della Costituzione, la legge 12 marzo 1999, n 68, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (ratificata con la legge 3 marzo 2009, n. 18), il DPR 12 ottobre 2017 che adotta il secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, la legge 4 novembre 2010, n. 183 che ha rafforzato la garanzia del principio di parità e pari opportunità e il conseguente divieto di discriminazione, l'art. 57, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impegna le pubbliche amministrazioni ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto dispone il Dipartimento della funzione pubblica.
Da un punto di vista strutturale, come chiarito nella premessa, la Direttiva è ripartita in tre sezioni, così distinte:

- Sezione prima: legge 12 marzo 1999, n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2: Le categorie protette dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68; le categorie protette dell'art. 18, comma 2 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- Sezione seconda: legge 23 novembre 1998, n. 407. Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; le categorie protette dell'art. 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407;
- Sezione terza: le categorie protette equiparate alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata dell'art. 1, comma 2 della legge 23 novembre 1998, N. 407: Le vittime del dovere; I caduti sul lavoro; I testimoni di giustizia.

Successivamente, nelle Disposizioni Generali, viene ricordata l'importanza del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ed, inoltre, sono richiamate le novità introdotte con l'art. 39-quater, d.lgs. n. 165/2001, che impone il monitoraggio sull'applicazione della legge n. 68/99, nonché quelle di cui all'art. 39-ter, d. lgs. n. 165/2001 sulla figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, obbligatoria per le amministrazioni con più di 200 dipendenti.
In particolare, il responsabile cura i rapporti col Centro per l'impiego per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli, verifica l'attuazione del processo di inserimento.

1.2.2 IL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 presso il Ministero del lavoro, rappresenta uno strumento di incentivazione a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità in particolari condizioni di gravità.

Il funzionamento del predetto Fondo è stato profondamente rivisto, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. In particolare, l'articolo 10 del citato decreto legislativo ha previsto una diversa disciplina dell'incentivo per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016: è stato superato il sistema che prevedeva il riparto annuale da parte dello Stato alle Regioni e la successiva erogazione dalle Regioni ai datori di lavoro, sulla base delle assunzioni effettuate l'anno precedente.

Secondo le nuove disposizioni, l'incentivo viene corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, attraverso apposita procedura telematica attuata dall'INPS, che permette al datore di lavoro di conoscere la disponibilità dell'incentivo all'atto dell'assunzione.

Dal punto di vista del tipo di assunzioni incentivate, va segnalato come, nel sistema previgente, l'incentivo era costituito da un contributo all'assunzione a tempo indeterminato attraverso le convenzioni della medesima legge 68 del 1999, mentre con il nuovo contributo possono essere incentivate tutte le assunzioni a tempo indeterminato (anche in assenza delle convenzioni), nonché – nel caso particolare dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica - anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

L'articolo 13, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, prevede che l'incentivo sia rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali e che vari in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto. Anche la durata del beneficio contributivo varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia del rapporto di lavoro.

In particolare, l'incentivo può essere concesso:

- per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano 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, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di trentasei mesi;
- per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano 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 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, nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di trentasei mesi;
- per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di sessanta mesi per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero per il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, purché di durata non inferiore a dodici mesi.

La legge prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le disabilità[28] e il Ministro dell'economia e delle finanze, sia definito, a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse del Fondo, aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo medesimo per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis, della legge 68 del 1999, da trasferire all'INPS per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro e quello delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
Occorre, tra l'altro, tener presente che l'art. 13 della L. 68 del 1999 è stato modificato dal DL 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, mediante introduzione del comma 4 bis, che prevede la possibilità di alimentare il Fondo con versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale.
In attuazione di tale disposizione, è stato emanato il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 4 marzo 2020, pubblicato in data 6 aprile 2020, con il quale sono stabilite le modalità di versamento delle somme che i soggetti privati versano a titolo spontaneo e solidale all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al Fondo.
Pertanto, fra le fonti di finanziamento gli atti di liberalità dei privati si aggiungono al finanziamento statale e ai contributi esonerativi.

1.2.3 Indagine della Corte dei conti sulla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

La Corte dei Conti- sezione di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato- ha inserito nel programma di attività per l'anno 2018, approvato con deliberazione n. 1/2018/G del 24 gennaio 2018, una indagine avente lo scopo di verificare la gestione del Fondo istituito ai sensi dell'art. 13, c. 4, legge 12 marzo 1999.
L'arco di tempo dell'analisi svolta è stato ampio ed ha ricompreso gli esercizi dal 2014 al 2021, riuscendo, in tal modo, a rilevare anche il passaggio dal vecchio sistema, vigente fino al 2015, al nuovo che ha preso l'avvio dal gennaio 2016, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 10 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.
Dall'analisi sono emerse alcune criticità sul funzionamento del Fondo e sul conseguimento degli obiettivi dallo stesso perseguiti, che riguardano la tutela di un diritto costituzionalmente garantito, quale quello ad un'occupazione dignitosa e adeguata alle capacità e alla professionalità di persone che si trovano in condizioni di particolare difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, pur potendo costituire un valore aggiunto per le aziende che li occupano.
La Corte ha, in particolare, rilevato che il numero dei lavoratori disabili assunti nel periodo considerato (11.882) è ben lungi dal coprire quello degli iscritti alle liste del collocamento mirato e mostra un andamento annuale che ha raggiunto il livello più elevato nei primi due anni di vigenza del nuovo sistema di erogazione delle risorse del Fondo (2016 e 2017) ed è tornato, successivamente, a stabilizzarsi su valori molto più contenuti.

[28] L'articolo 3, comma 1, lettera d), numero 1), del decreto-legge 12 luglio 2018, n.86, che dispone che la Presidenza del Consiglio dei Ministri eserciti le funzioni di espressione del concerto in sede di esercizio delle funzioni di competenza statale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in materia di Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n° 68.

Per quanto ricostruito, l'andamento è dipeso anche dalle risorse stanziate nel bilancio dello Stato e dal loro utilizzo con tempistiche non sempre adeguate.
L'indagine ha ricostruito il complesso e articolato quadro delle competenze istituzionali, facendo emergere criticità in termini di carenza di un'efficace collaborazione fra le diverse amministrazioni interessate e di momenti di effettivo coordinamento e di concertazione efficace sulle tematiche riguardanti la gestione delle risorse, rimessa principalmente all'Inps in qualità di soggetto erogatore.
A fronte delle criticità emerse nel corso dell'istruttoria, che si è avvalsa di proficui momenti di incontro con i rappresentanti delle amministrazioni interessate, sono stati formulati, via via, dei suggerimenti.
La Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato – Collegi congiunti – è stata convocata in adunanza pubblica per il giorno 12 aprile 2022, ai fini dell'esame e della pronuncia sulla bozza di relazione concernente: "*La gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (2016-2021)".*
All'esito di tale adunanza, è stata emessa la Deliberazione 11 maggio 2022, n. 9/2022/G, con la quale, sulla base delle osservazioni emerse a seguito dell'istruttoria condotta in merito alla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili ed anche alla luce delle controdeduzioni formulate dalle Amministrazioni interessate, in sede di contraddittorio finale, la Corte ha formulato delle raccomandazioni finalizzate, in particolare, a: rafforzare i controlli sulla gestione delle risorse, il monitoraggio degli effetti degli incentivi e la valutazione degli interventi di inserimento lavorativo posti in essere in attuazione della legge n. 68/1999 e quindi in definitiva il governo stesso della misura in argomento e superare l'attuale condizione di indeterminatezza del fabbisogno complessivo e di mancata definizione dell'adeguatezza delle risorse rispetto alle necessità espresse a livello nazionale.

1.2.4 CENNI SULLA NORMATIVA DELL'EMERGENZA

La misura principale in materia di collocamento mirato con la quale il legislatore è intervenuto durante il periodo emergenziale è stata la sospensione degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, introdotta dall'art. 40 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. "Cura Italia"). Detta sospensione, prevista originariamente per la durata di due mesi a far data dall'entrata in vigore del decreto medesimo è stata successivamente estesa a quattro mesi dall'art. 76 d. l. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. "Rilancio").
Un'altra novità introdotta dalla normativa emergenziale è contenuta nell'art. 16-bis del decreto legge n. 34/2020, in virtù del quale il legislatore ha inteso estendere i benefici di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407 a tutte le figure professionali che durante lo stato di emergenza sono state -a vario titolo- impegnate nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica ed abbiano, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, contratto una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19.
Infine, a chiusura del quadro normativo qui esaminato appare opportuno richiamare la circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali , con la quale è stata chiarita la portata applicativa dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità – di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999 – per le imprese che durante la pandemia abbiano fruito della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia.

L'obbligo, dunque, è stato sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione.

1.2.5 IL DECRETO SULLA BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Con il d.lgs. 151 del 2015, Il legislatore si è così mosso in un'ottica di razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità, puntando a rafforzare il sistema del collocamento mirato, inteso come inserimento nel posto adatto e quindi come incontro tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona.
Nell'ambito del disegno riformatore un ruolo decisivo è stato riconosciuto all'integrazione del sistema informativo, con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché dei dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro. A tal proposito, l'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 151/2015, contenente modificazioni dell'art. 9 della legge 68 del 1999, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati, di semplificare gli adempimenti, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, all'interno della *Banca dati politiche attive e passive*, ha previsto la creazione di una specifica sezione denominata *Banca dati del collocamento mirato*, per raccogliere le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo di assunzione e ai lavoratori interessati.
L'articolato *iter* di adozione del decreto attuativo della banca dati– che prevedeva l'acquisizione del concerto con il Ministro per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale e con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il parere del Garante per la protezione dei dati personali, espresso con provvedimento 396 del 11 novembre 2021, l'Intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sancita nella seduta del 16 dicembre 2021- si è concluso con l'adozione del Decreto 29 dicembre 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 2022.
Il suddetto decreto ministeriale precisa, rispettivamente, le informazioni da trasmettere alla Banca dati e i soggetti privati e pubblici obbligati a trasmetterle. In particolare i datori di lavoro trasmettono: a) i prospetti informativi di cui all'art. 9 della l. n. 68/1999; b) gli "accomodamenti ragionevoli" adottati dai datori di lavoro al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità (art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003); c) gli esoneri autocertificati posti in essere dai datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille (art. 5, comma 3-bis, l. n. 68/1999) nonché alle comunicazioni dei tempi e modalità della copertura della quota di riserva *ex* art. 39 *quater* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni dagli obblighi occupazionali, agli esoneri parziali autorizzati, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis della stessa legge 68 e alle convenzioni di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 276/2003, nonché le informazioni relative ai soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede previste e gli avviamenti effettuati.
Inoltre, la Banca dati dovrà essere ulteriormente alimentata dall'INPS, con riferimento sia alle informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 151 sia alle informazioni pertinenti ed indispensabili per le finalità di inserimento lavorativo contenute nel verbale di accertamento delle condizioni di disabilità; dall'INAIL, con riferimento alle informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con

disabilità da lavoro e dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, con riferimento ai dati relativi agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, anche ai sensi dell'art. 14 della legge 68.
La trasmissione, la comunicazione dei dati e delle informazioni avverrà secondo un apposito disciplinare tecnico che forma parte integrante del decreto medesimo. Le informazioni saranno rese accessibili nelle forme previste dall'allegato n. 2 del decreto medesimo.

1.2.6 LE LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO

Ulteriore pilastro della riforma del collocamento mirato del 2015 è costituito dalla definizione delle "*Linee guida in materia di collocamento mirato"* previste dall'art. 1 del decreto legislativo 151/2015 sulla base dei seguenti principi:
a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

In attuazione di tale disposizione, sono state adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 marzo 2022, n. 43, le Linee Guida in materia di collocamento mirato. Gli obiettivi prefissati delle Linee Guida sono:

1. favorire la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, su tutto il territorio nazionale;
2. sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale;
3. orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche.

Gli indirizzi e le proposte contenute nel documento fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e tengono in considerazione gli obiettivi della

recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 presentata dalla Commissione europea. In particolare, si assume la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente.
Le linee guida sostengono le azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.
Con l'approccio connaturato alla logica del mainstreaming, si è ritenuto necessario introdurre o consolidare un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte, interpretando in particolare il tema del lavoro non solo in termini di equità ma anche in chiave di crescita economica.
Lo stesso Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia riconosce il tema della disabilità come una delle sue Priorità Trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma pienamente inclusivi. L'attenzione per le persone con disabilità caratterizza tutto il PNRR, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità.
Tra le principali riforme programmate è da sottolineare la previsione della "Legge quadro della disabilità", per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità. Anche nell'illustrazione del previsto "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" una attenzione specifica viene dedicata all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, quale programma nazionale di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata

Nelle Linee Guida, in particolare, ci si rivolge a tutti gli operatori del settore, nonché ai beneficiari, assumendo la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente, sulla scia di un altro importante principio quale quello di non discriminazione, indicato nella suddetta Convenzione. Inoltre, si prevede una proposta di valutazione ex ante di genere dell'impatto delle misure adottate dalle amministrazioni nell'ambito del collocamento mirato.
Va evidenziato che il legislatore ha previsto nello specifico tre distinte categorie di beneficiari dei diversi processi di accompagnamento al lavoro, allo scopo di prefigurare percorsi personalizzati che tengano in considerazione anche alcune specificità risultanti dalla relazione della persona con il servizio per il collocamento mirato.
Giovani con disabilità che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione, destinatari di interventi che coinvolgeranno operatori e servizi dei sistemi socio sanitari, dell'istruzione e della formazione, allo scopo di garantire nei tempi opportuni un efficace trasferimento della presa in carico verso il sistema dell'integrazione lavorativa, anche considerando l'introduzione di una figura di tutoraggio per facilitare ed accompagnare l'inclusione e il cambiamento per le diverse dimensione del progetto personalizzato.
Le persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi.
I disoccupati da oltre 24 mesi e le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia o riabilitazione.

Un ulteriore aspetto di rilievo attiene all'attività di monitoraggio prevista dalle Linee Guida; si prevedono la promozione e il consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, l'aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo della

collaborazione applicativa orientata a una piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna analisi e valutazione. Inoltre, è prevista una piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.

1.2.7 LE PROSPETTIVE DI RIFORMA ED IL CONCETTO DI DISABILITÀ

La legge 22 dicembre 2021, n. 227 recante deleghe al Governo in materia di disabilità è incardinata negli interventi collegati al Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR), in particolare nell'ambito della Missione 5, Componente 2 denominata "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore". In particolare, la precitata legge prevede la realizzazione di una riforma della normativa in materia di disabilità mediante la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti nell'ottica della deistituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità. Detta riforma, quindi, come si evince dall'art. 1, comma 5, abbraccia tutta la tematica della disabilità e prevede l'intervento del legislatore nei seguenti ambiti: a) definizione della condizione di disabilità nonché' revisione, riordino e semplificazione della normativa di settore; b) accertamento della condizione di disabilità e revisione dei suoi processi valutativi di base; c) valutazione multidimensionale della disabilità, realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato; d) informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione; e) riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità; f) istituzione di un Garante nazionale delle disabilità.

La riforma in parola, come visto, è caratterizzata da un perimetro di intervento molto ampio che si incentra in primis sulla definizione stessa di disabilità la quale dovrà essere coerente con quella sancita dalla Convenzione ONU, a mente del quale "per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri".

Con riguardo alla valutazione multidimensionale e alla realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, la legge delega vede fondamentale il ruolo e il coinvolgimento diretto della persona, tenuto conto anche dei suoi desideri e delle sue aspettative e declina i principi attraverso cui costruire il progetto.

Tale progetto deve individuare i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli necessari a garantire l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali alle persone con disabilità.

Riguardo ai processi valutativi e di archiviazione, la legge delega prevede che vengano istituite piattaforme informatiche che dovranno consentire la consultazione delle certificazioni e delle informazioni riguardanti i benefici economici, previdenziali e assistenziali e gli interventi di assistenza sociosanitaria che spettano alla persona con disabilità e alla sua famiglia.

Altra linea di intervento delegato riguarda il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e legge 6 agosto 2021, n. 113).

La legge delega, inoltre, prevede la nomina da parte dei datori di lavoro pubblici di un responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, secondo quanto già definito dal decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017.

Infine, promuove una figura, quella del Garante nazionale delle disabilità, indipendente che oltre a vigilare sul rispetto dei diritti e sulla conformità alle norme e ai princìpi stabiliti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, dalla Costituzione, dalle leggi dello Stato e dai regolamenti, avrà la possibilità di raccogliere le segnalazioni di persone con disabilità nei casi di discriminazioni o violazioni dei propri diritti.

1.3 APPROFONDIMENTI TEMATICI

1.3.1 FOCUS – GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Tra gli strumenti previsti nel panorama legislativo nazionale ed internazionale per garantire l'esercizio del diritto al lavoro delle persone con disabilità è possibile annoverare gli accomodamenti ragionevoli.
Al riguardo, sul piano delle fonti europee deve essere richiamato l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE (Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) ai sensi del quale "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore delle persone con disabilità".
A livello nazionale, poi, l'obbligatorietà degli accomodamenti ragionevoli è stata sancita dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di recepimento della direttiva 2000/78 CE (come modificato dall'art. 9, comma 4, del d.l. 28 giugno2013, n. 76 convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013 n. 99).
La succitata previsione normativa nell'ottica di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento e la piena eguaglianza dei lavoratori con disabilità sancisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18.
In particolare, la Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (approvata dalla decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009) riconoscendo che la disabilità è il risultato "dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere comportamentali ed ambientali", all'articolo 2 definisce l'accomodamento ragionevole come le "modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali".
In relazione alle misure che i datori di lavoro devono adottare, si rileva che esse possono riguardare l'ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti)[3]ma in ogni caso non devono essere tali da determinare un onere finanziario sproporzionato, tenendo conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni[4].
Gli accomodamenti ragionevoli devono essere adottati secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza; nello specifico, occorre tenere conto del limite costituito dall'inviolabilità *in peius* (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro, nonché evitare oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie), stante l'esigenza di mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa.
Da ultimo, deve evidenziarsi che il legislatore ha accordato alla persona con disabilità vittima di una condotta discriminatoria la possibilità di esperire il rimedio giurisdizionale in virtù del combinato

disposto degli artt. 4 del d.lgs n. 216/2003, 3 della legge 1 marzo 2006, n. 67 e 28 del d.lgs 1° settembre 2011, n. 150.

1.3.2 FOCUS - IL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO E IL DISABILITY MANAGER: FACILITATORI PER L'INCLUSIONE SOCIO LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

In Italia, grazie ai lavori di un tavolo tecnico istituito nel 2009 tra Comune di Parma e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, è stato elaborato il Libro Bianco su Accessibilità e Mobilità come una delle proposte legislative destinate a "promuovere la semplificazione e la definizione chiara delle responsabilità in materia di abbattimento delle barriere architettoniche", divulgando al contempo le buone prassi in materia di accessibilità. Sulla scia di questo importante risultato si è giunti ai due Programmi di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità (2013 e 2017), dove è stata sottolineata la necessità di osservare la condizione di disabilità come valore e come ambito di tutela dei diritti delle persone nel rispetto del principio di eguaglianza e di pari opportunità sancito dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Nel perseguire quanto è stato indicato in entrambi i Programmi di Azione, ovvero, la proposta di istituire anche la figura di un "Disability manager" o di un "Osservatorio aziendale" con l'obiettivo di promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel proprio ambiente di lavoro, il Decreto legislativo n. 151 del 2015 e il Decreto legislativo n. 75 del 2017, hanno previsto da un lato interventi e azioni innovative nella promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro e, dall'altro, azioni mirate alla nomina di un responsabile dei processi di inserimento lavorativo all'interno della Pubblica Amministrazione, introducendo l'art. 39-ter nel d.lgs. n.165/2001.

E' proprio nella Direttiva n. 1 del 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione, Dipartimento della funzione pubblica, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette" che, in riferimento all'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001 in cui si introduce la figura del Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, si riportano indirizzi applicativi e linee guida per una corretta applicazione della disposizione secondo la quale "nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente," hanno l'obbligo di nominare il responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro.

La Direttiva del 2019, in coerenza con l'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 secondo cui occorre favorire la promozione dell'inserimento e della integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, richiama alcuni principi guida che sono alla base di ogni intervento o azione all'interno della Pubblica Amministrazione, tra i quali la nozione di discriminazione riportata all'articolo 2 della richiamata Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità secondo cui "per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole".

Nel perseguire ciò che è stato sopra riportato, il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità all'interno delle pubbliche amministrazioni:

- cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli;
- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Quanto finora illustrato richiama esclusivamente l'ambito della Pubblica Amministrazione, mentre si è in attesa di una regolamentazione mirata anche per il settore privato, dove le esperienze del Disability manager sono presenti da diversi anni soprattutto nel contesto delle grandi aziende, con compiti e funzioni simili a quelle del Responsabile dei processi di inserimento nel settore pubblico. Considerata l'importanza che hanno tali figure, sarà necessario che esse possano essere facilmente accessibili anche da parte delle imprese di dimensioni ridotte, adottando soluzioni che coniughino costi e benefici.
Il Responsabile dell'inserimento lavorativo e il Disability manager costituiscono importanti figure di facilitazione per accompagnare e sostenere la persona con disabilità nell'intero percorso di inclusione socio lavorativa, a partire dalla definizione del progetto personalizzato, in virtù del ruolo centrale che riveste la dimensione del lavoro nel percorso di vita della persona con disabilità.
Le Linee Guida in materia di collocamento mirato saranno uno strumento importante per fornire indicazioni rilevanti sulla figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo e del Disability manager che interverrà sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo, ovvero fin dalla predisposizione del progetto personalizzato curando i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo, sia nella gestione dell'ambiente di lavoro, anche attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori.

CAPITOLO 2
IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI

2.1 I DATORI DI LAVORO E LA QUOTA DI RISERVA

2.1.1 SITUAZIONE OCCUPAZIONALE E QUOTE DI RISERVA DICHIARATE DAI PROSPETTI INFORMATIVI

I dati del presente paragrafo si riferiscono alle dichiarazioni PID (Prospetto Informativo Disabili) relative al 2019 che le aziende con almeno 15 dipendenti sono tenute ad inviare ai fini del rispetto dell'obbligo normativo (quote di riserva).

Il Prospetto Informativo è una dichiarazione in cui i datori di lavoro indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale con disabilità e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68. La trasmissione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno in modalità esclusivamente telematiche - secondo le disposizioni contenute nel Decreto interministeriale 2 novembre 2010 - con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il Prospetto non deve essere necessariamente inviato ogni anno ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge oppure da incidere sul computo della quota di riserva in relazione al numero dei lavoratori dipendenti[29]:

a) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;

b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

Nel prospetto, le aziende devono inviare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e nominativo dei lavoratori computabili nella quota di riserva e gli eventuali posti di lavoro e mansioni disponibili per lavoratori con disabilità che rientrano in categorie protette.

L'art. 40 co. 4 della Legge 6 agosto 2008 n. 133 e i successivi regolamenti (D. Interm. 2 novembre 2010; D.D. 14 dicembre 2011) hanno disciplinato l'invio telematico dei prospetti informativi. Viene pertanto istituito il "Servizio informatico per l'invio telematico del prospetto informativo dei lavoratori con disabilità", che si basa sulla interoperabilità dei sistemi informatici realizzati dalle Regioni e dalle Province autonome[30].

Il Decreto Interministeriale del 2 novembre 2010, in particolare, stabilisce gli standard tecnologici ed introduce una regolamentazione organica, definendo il modulo di comunicazione, i dizionari terminologici, le modalità di trasmissione e di trasferimento dei dati.

[29] In assenza di cambiamenti rispetto al prospetto disabili dell'anno precedente, i datori di lavoro non sono tenuti alla dichiarazione. Per il computo sono da considerare tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Lavoratori esclusi dalla base di calcolo sono i lavoratori occupati ai sensi della medesima Legge 68/1999 (persone con disabilità e categorie protette), quelli con contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento (per il settore di lavoro pubblico il riferimento è al contratto di formazione e lavoro), i lavoratori occupati con contratto di somministrazione, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ex D.Lgs. 81/2000, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione ex L. 383/2001.

[30] Il prospetto è unico a livello nazionale e deve essere inviato al nodo regionale ove è ubicata la sede legale del datore di lavoro. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.

L'articolo 3 del D.Lgs. n. 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), ha modificato l'art. 3 della legge n. 68/99 e, con l'abrogazione del comma 2, ha eliminato il cosiddetto "regime di gradualità" con effetto dal 1° gennaio 2017 poi spostato al 1° gennaio 2018.

Come premessa alla lettura dei dati relativi all'annualità di riferimento per le dichiarazioni dei datori di lavoro, pare necessario ricordare che il prospetto certifica la situazione occupazionale ad una data ben precisa, il 31 dicembre di ogni anno, e che il datore di lavoro ha 60 giorni di tempo dal verificarsi della scopertura per adempiere ai propri obblighi di assunzione; ne consegue che le scoperture dichiarate nel prospetto possano essere temporanee, cioè che vengano coperte entro i successivi 60 giorni e che, inoltre, possano non coincidere con le scoperture dichiarate precedentemente, dipendenti dai ciclici mutamenti occupazionali sopravvenuti in corso d'anno.

I primi dati sui prospetti informativi presentati a valere per il 2019 riportano un numero complessivo di datori pubblici e privati pari a 110.060 dichiaranti, ripartiti per il 95,3% tra le imprese private ed il restante 4,7% tra le organizzazioni pubbliche (Tabella 1). I lavoratori complessivi in forza a tali aziende ed enti assommano a quasi 11 milioni di dipendenti. Il numero totale di posti scoperti dedicati alle persone con disabilità si dimensiona su 148.229 unità, a fronte di oltre 366 mila lavoratori con disabilità già presenti presso i datori di lavoro che hanno presentato il prospetto per l'annualità osservata. La quota di riserva appannaggio delle imprese private è di oltre 400 mila posti di lavoro, mentre gli enti pubblici dichiaranti dedicano alle persone con disabilità oltre 115 mila posizioni.
Nella raccolta dei Prospetti informativi per l'anno di competenza 2018, analizzata nella IX Relazione al Parlamento, si registravano un numero inferiore di datori di lavoro complessivi (95.467 tra pubblici e privati), a fronte di una relativa quota di riserva pari a 501.880 posti, dei quali 145.327 erano rappresentati da posti scoperti alla data della dichiarazione.

Tabella 1 - Distribuzione delle aziende soggette ad obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (v. ass.). Anno 2019

	CATEGORIA AZIENDA	Numero Dichiaranti Senza scoperture Disabili	Numero Dichiaranti Con scoperture Disabili	Totale Dichiaranti	Quota Riserva	Numero scoperture Disabili
Imprese private	Da 15 a 35 dipendenti	37.766	24.536	62.302	62.072	24.540
	Da 36 a 50 dipendenti	7.389	4.566	11.955	23.909	6.172
	Oltre i 50 dipendenti	7.272	13.819	21.091	314.688	83.399
	ND	9.503		9.503	0	0
Imprese private Totale		61.930	42.921	104.851	400.669	114.111
Organizzazioni pubbliche	Da 15 a 35 dipendenti	1.770	457	2.227	2.219	457
	Da 36 a 50 dipendenti	545	108	653	1.306	143
	Oltre i 50 dipendenti	1.005	1.065	2.070	111.905	33.518
	ND	259		259	0	0
Organizzazioni pubbliche Totale		3.579	1.630	5.209	115.430	34.118
Totale complessivo		**65.509**	**44.551**	**110.060**	**516.099**	**148.229**

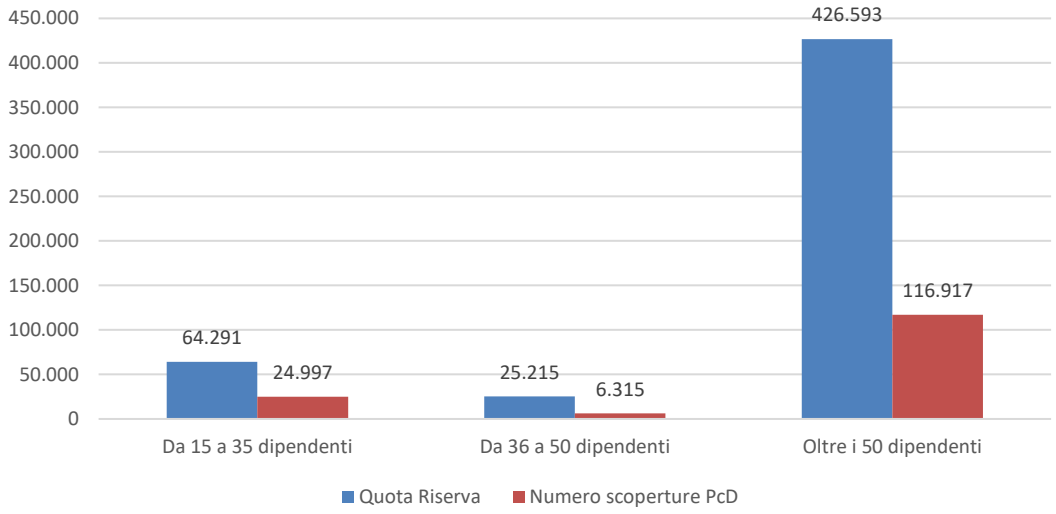
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

L'analisi dei dati per categoria dimensionale d'azienda mostra nel settore privato un'ampia componente maggioritaria (59,4% del totale) di aziende appartenenti alla prima classe, con un numero massimo di 35 dipendenti, che sviluppa tuttavia il 15,5% dell'intera quota di riserva. Le imprese con oltre 50 addetti,

pari al 20% dei datori di lavoro registrati sui PID, offrono invece una copertura della quota di riserva corrispondente al 78,5%.
La composizione di enti e relative quote nella pubblica amministrazione si dimostra differente, con una rilevanza della classe dimensionale più ampia che raggiunge il 40% totale, sviluppando una percentuale della quota di riserva che arriva al 97% complessivo.

La Figura 1 riprende l'osservazione della quota di riserva complessiva in Italia per il 2019, disaggregandola per classe dimensionale e mettendo visivamente a confronto la quota totale con la componente di posti ancora scoperti alla data della dichiarazione.
Se, infatti, il rapporto tra i due insiemi nel loro complesso rappresentati nella tabella precedente mostrano che le scoperture si attestano oltre il 28% dei posti potenzialmente a disposizione per le persone con disabilità, la scomposizione per classe di addetti ribadisce in valori assoluti la rilevanza assegnata alle grandi organizzazioni, ma indica anche che le piccole imprese offrono la percentuale maggiore di scoperture rispetto alla propria quota di riserva con il 39 % di posti non assegnati, contro il 27% dell'altra categoria prima citata.

Figura 1 - Imprese private e pubbliche: numero di posti coperti e scoperture per classe di addetti (v. ass.) al 31 dicembre. Anno 2019



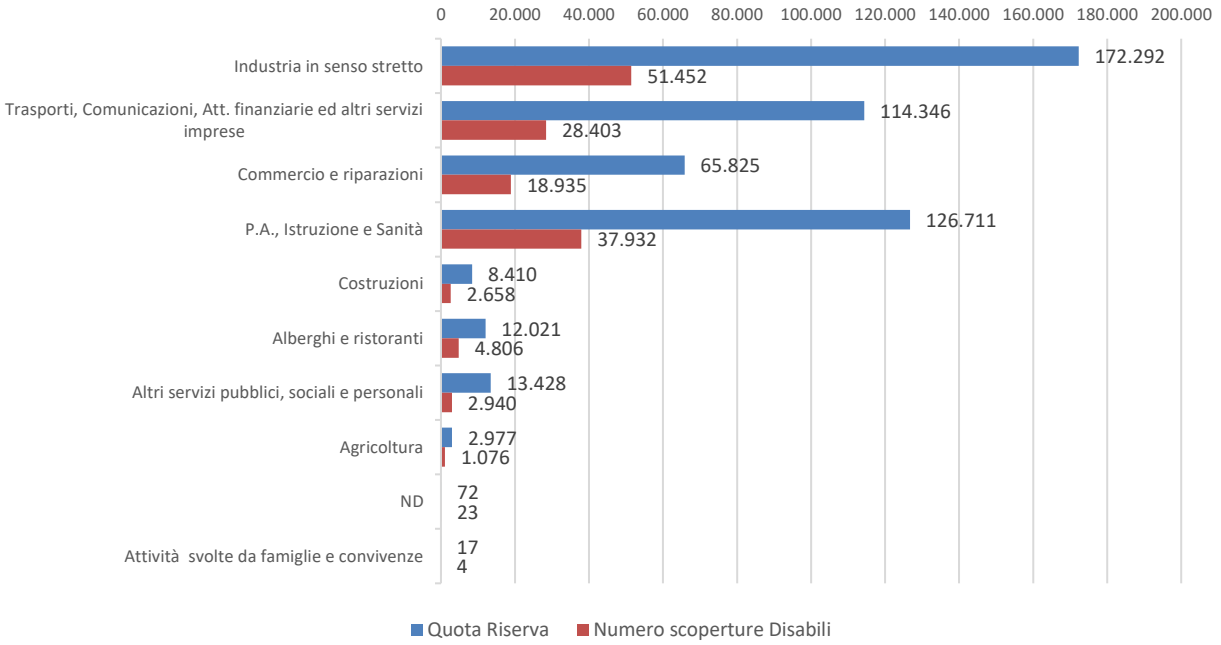
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Uno sguardo alla situazione che riguarda i diversi settori di attività economica (Figura 2) restituisce la distribuzione percentuale già osservata nell'anno precedente, sia per il volume delle specifiche quote di riserva sia per le percentuali di scopertura. In valori assoluti, le aziende dell'industria in senso stretto offrono oltre 172 mila posti potenziali per lavoratori con disabilità (33% del totale nazionale), con una disponibilità di posizioni dichiarate nel 2019 pari a 51.452 unità.

Il secondo settore, in ordine di grandezza, è costituito da Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità che assicura una quota di riserva di oltre 126 mila posti (25% del totale), della quale il 30% è rappresentato da scoperture alla data della dichiarazione. Questi primi due settori alimentano il 58% degli oltre 516 mila posti conteggiati nella quota di riserva nazionale per il 2019. Il settore alberghiero e della ristorazione, pur rappresentando meno del 3% della quota nazionale, segnala che il 40% dei propri posti dedicati è ancora disponibile alla data del 31 dicembre. La categoria delle aziende Trasporti,

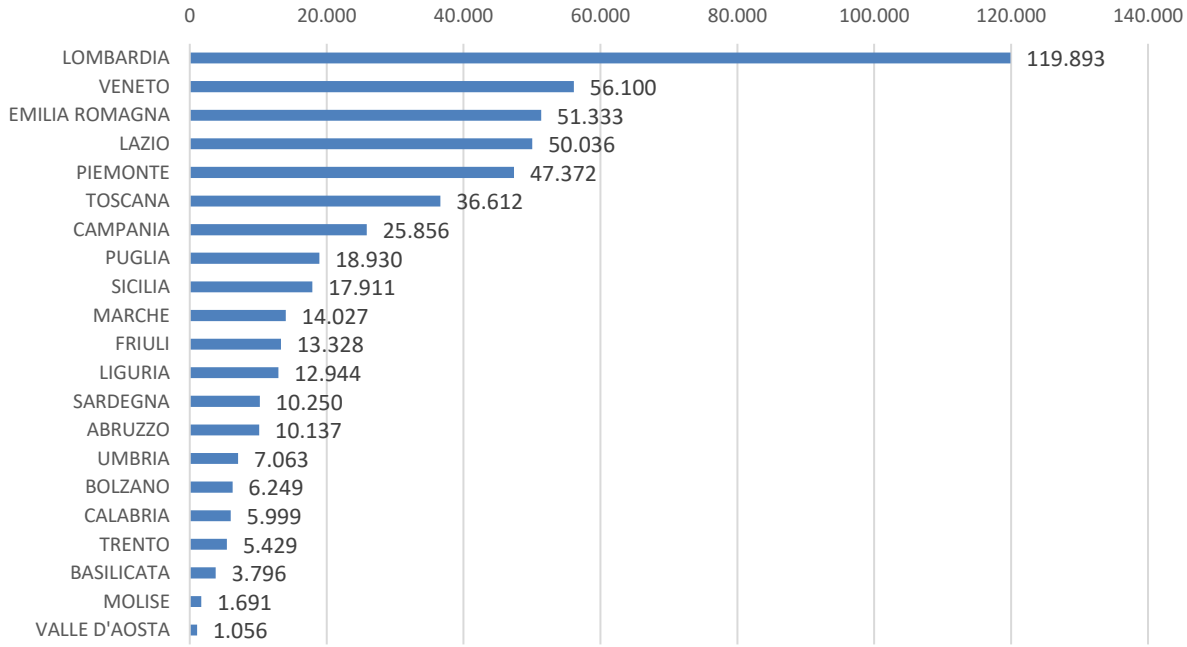
Comunicazioni, Att. finanziarie ed altri servizi alle imprese si attribuisce 114 mila posti nella propria quota di riserva (pari al 22% del totale nazionale), con una percentuale di scoperture di quasi il 29%.

Figura 2 - Imprese private e enti pubblici tenute all'obbligo: percentuale quota di riserva e scoperture con disabilità per settore di attività economica (% su totali) al 31 dicembre. Anno 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 3- Distribuzione della quota di riserva per regione (v. ass.). Anno 2019

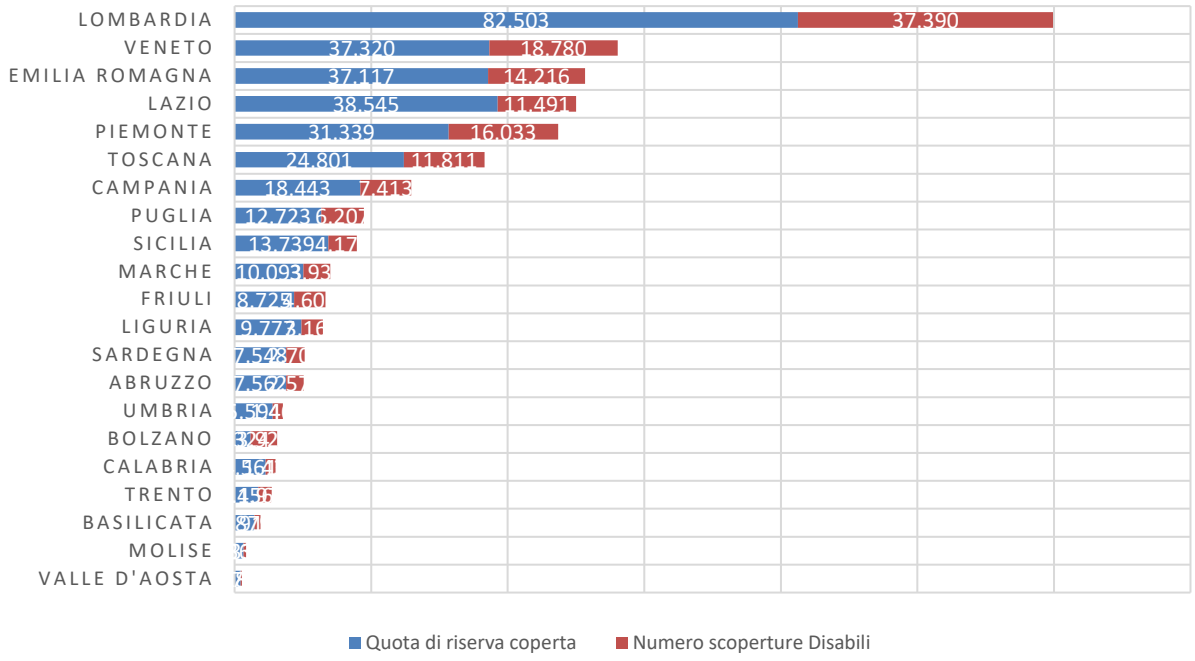


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La Figura 3 e la Figura 4 illustrano la distribuzione delle quote di riserva e delle scoperture su base regionale. La regione Lombardia, con i suoi 49 mila soggetti dichiaranti per quasi 120 mila posti dedicati

ai lavoratori con disabilità, rappresenta un bacino occupazionale superiore sia all'intera area del Mezzogiorno e delle Isole (oltre 94 mila postazioni conteggiate) sia a tutto il Centro Italia (quasi 108 mila posti). A livello nazionale, il 70% della quota di riserva complessiva di 516 mila unità lavorative risulta già coperto, con percentuali leggermente più elevate nelle aree del Centro e del Mezzogiorno e limitatamente ridotte nel Settentrione.
Su base regionale, sono 8 le Regioni (Liguria, Basilicata, Calabria, Sicilia, Lazio, Molise, Umbria e Valle d'Aosta, in ordine crescente) nelle quali i posti già occupati da persone con disabilità superano il 75% della relativa quota di riserva. Altre 8 Regioni (Lombardia, Toscana, Puglia, Veneto, Piemonte, Friuli – V.G., Trento e Bolzano), inoltre, dichiarano scoperture per una percentuale superiore al 30% della propria quota d'obbligo.

Figura 4 - Posizioni coperte e scoperture su Quota di riserva dichiarata, per regione (v. ass.). Anno 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.1.2 Il riconoscimento di computabilità nella quota di riserva delle imprese private

In ordine al calcolo della computabilità, è stabilito che i lavoratori con pregressa disabilità assunti nelle imprese private anche tramite percorsi differenti dal collocamento mirato siano compresi nella determinazione della quota di riserva (in tal senso, già interpretativamente le circolari n. 41/2000 e n. 66/2001 del MLPS ed ora il D.Lgs 151 del 2015 e il D.Lgs 185 del 2016), purché le capacità lavorative siano ridotte in modo pari o superiore al 60% o vi siano minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915 del 1978, o infine siano persone con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dagli organi competenti.
I lavoratori con disabilità computabili a tal fine fanno riferimento alle seguenti categorie:

- lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/1999, come inserito dal D.Lgs 151/2015;

- lavoratori divenuti inabili al lavoro ex art. 4 co. 4, Legge 68/1999, ovvero ai lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;
- lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/1999 (introdotto dalla L. 247/2007 e modificato dal D.Lgs 151/2015), ovvero persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo assunte attraverso convenzioni stipulate esclusivamente dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti;
- lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003, ovvero i lavoratori con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla valutazione del Comitato Tecnico, assunti nelle cooperative sociali;
- lavoratore disabile assunto tramite contratto di somministrazione di lavoro (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81), ovvero lavoratori disabili in somministrazione per missioni di durata non inferiore a dodici mesi.

Tabella 2 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019

		Lavoratori già disabili ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/99	Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co. 4, Legge 68/99	Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99	Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	Lavoratori disabili somministrati (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81)	N.d.*	Computabilità Totale
	Centro	99	501	2	0	7	116	725
	Nord Est	94	897	0	56	30	673	1.750
2016	Nord Ovest	188	779	0	18	9	729	1.723
	Sud e Isole	236	415	0	0	2	51	704
	Italia	**617**	**2.592**	**2**	**74**	**48**	**1.569**	**4.902**
	Centro	159	796	1	0	17	21	994
	Nord Est	183	1.108	0	28	45	760	2.124
2017	Nord Ovest	85	820	0	61	12	805	1.783
	Sud e Isole	337	385	27	0	4	77	830
	Italia	**764**	**3.109**	**28**	**89**	**78**	**1.663**	**5.731**
	Centro	195	846	1	1	29	82	1.154
	Nord Est	224	1.332	2	56	52	904	2.570
2018	Nord Ovest	108	1.147	0	70	22	763	2.110
	Sud e Isole	669	578	0	0	7	69	1.323
	Italia	**1.196**	**3.903**	**3**	**127**	**110**	**1.818**	**7.157**
	Centro	242	414	0	7	7	2303	2973
	Nord Est	231	1004	0	51	70	993	2349
2019	Nord Ovest	451	2573	0	242	250	645	4161
	Sud e isole	459	834	0	11	1	31	1336
	Italia	**1.383**	**4.825**	**0**	**311**	**328**	**3.972**	**10.819**

(*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I dati raccolti nel corso della rilevazione per l'anno 2019 sembrano evidenziare che in tale annualità si manifestano risultati importanti derivanti da interventi e modifiche operate a livello normativo negli anni precedenti. A tale proposito, la Tabella 2 mostra che le persone con disabilità assunte anche senza

il ricorso ai meccanismi previsti dalla legge 68/99 sono oltre 10 mila. Come spesso è accaduto, la prevalenza delle assunzioni è avvenuta nella categoria dei lavoratori divenuti disabili ex art. 4, un valore che si fa notare, pur con le dovute distanze, per essere vicino al valore complessivo di qualche anno fa. Salta all'occhio, tuttavia, l'elevato numero di lavoratori assunti ma segnalati senza un chiaro riferimento alla categoria di appartenenza, segno che il servizio non dispone di tale dato distinto per tipologia di lavoratore.

La componente femminile rimane ancora ampiamente al di sotto del 50% rispetto agli uomini, non raggiungendo spesso neanche il 40% del totale della categoria di riferimento. Il valore più significativo al riguardo, si conferma per le lavoratrici divenute disabili ex art. 4, che in questa sezione specifica rappresentano il 46% della platea (Tabella 3).

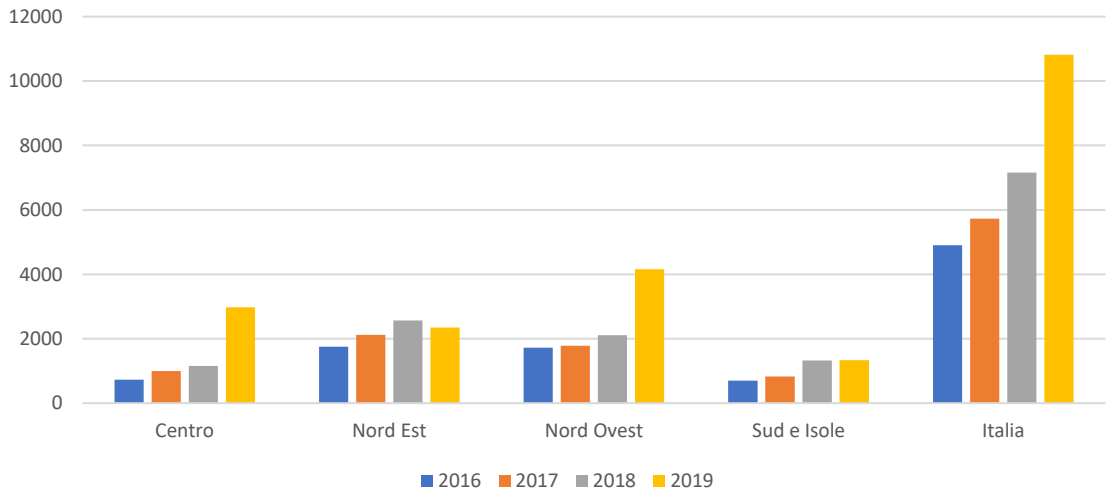
A livello geografico, le aree del Nord Ovest e del Centro si configurano come le più attive, in particolare il Nord Ovest mostra i valori più elevati, sia per gli uomini che per le donne, ma va sottolineato che tale valore per l'area del Centro Italia è, appunto, portato su anche dall'elevata rispondenza nella generica sezione che non distingue le categorie di lavoratori (Figura 5).

Tabella 3 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anno 2019

	Totale	di cui Donne
Lavoratori già disabili ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/99	**1.383**	486
Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co. 4, Legge 68/99	**4.825**	2.229
Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99	**0**	0
Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	**311**	106
Lavoratori disabili somministrati (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81)	**328**	132
N.d.*	**3.972**	731
Computabilità Totale	**10.819**	3.684

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 5 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.1.3 IL RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel settore pubblico, il dato presentato in Tabella 4 conferma quanto avviene con i datori di lavoro privati, ovvero la categoria maggiormente rappresentata è decisamente quella dei lavoratori divenuti disabili ex art. 4, co. 4, della Legge 68/99, la cui presenza tocca quasi il 70%. Non è comunque da sottovalutare lo spazio conquistato dalla categoria dei lavoratori già disabili ex art.4, co. 3-bis, della Legge 68/99, i quali superano il 22% a livello nazionale, con 207 persone. In termini di valori assoluti, il dato è interessante perché rispetto alle annualità precedenti – con tutte le dovute attenzioni a non fare confronti – si rileva una minore distanza tra le due categorie.

Tabella 4 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019

		Lavoratori già disabili ex art.4 co. 3-bis, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	Lavoratori divenuti disabili ex art.4 co. 4, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	Altro	N. d.*	Computabilità Totale
2016	Centro	13	111	6	2	132
	Nord Est	13	113	0	59	185
	Nord Ovest	46	48	3	18	115
	Sud e Isole	2	7	0	7	16
	Italia	**74**	**279**	**9**	**86**	**448**
2017	Centro	6	107	0	0	113
	Nord Est	4	190	0	56	250
	Nord Ovest	4	59	3	49	115
	Sud e Isole	6	10	0	0	16
	Italia	**20**	**366**	**3**	**105**	**494**
2018	Centro	25	50	0	7	82
	Nord Est	17	183	0	62	262
	Nord Ovest	11	193	6	27	237
	Sud e Isole	10	46	0	0	56
	Italia	**63**	**472**	**6**	**96**	**637**
2019	Centro	16	39	0	0	55
	Nord Est	30	137	0	56	223
	Nord Ovest	19	269	4	27	319
	Sud e isole	142	194	0	0	336
	Italia	**207**	**639**	**4**	**83**	**933**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

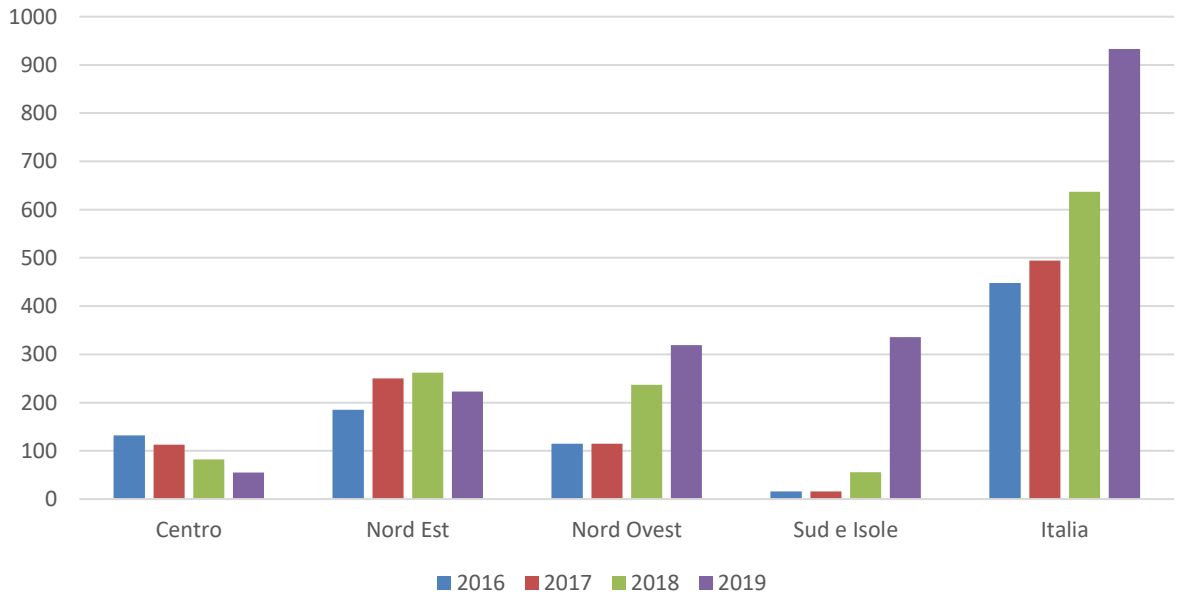
La tendenza per il 2019 si accentua esaminando i dati che investono la componente femminile, la quale è presente in forte maggioranza, intorno al 75%, in entrambe le categorie di lavoratori (Tabella 5). L'osservazione della distribuzione territoriale merita altresì una certa attenzione, laddove questa volta oltre al Nord Ovest è l'area del Sud e isole a presentare numeri piuttosto elevati che, nel complesso delle 2 categorie di lavoratori, finiscono per rappresentare l'area geografica in cui vi è il maggior numero di lavoratori con disabilità computabili ai fini della determinazione della quota di riserva (Figura 6). La presenza femminile rispecchia esattamente tali proporzioni, rivelandosi in maggioranza tra i lavoratori divenuti disabili nell'area del Nord Ovest, ma essendo in valori assoluti prevalente nell'area del Sud e isole se si considera la somma dei lavoratori presenti nell'ambito delle 2 categorie di riferimento.

Tabella 5 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anno 2019

	Totale	Donne
Lavoratori già disabili ex art.4 comma 3-bis, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	207	155
Lavoratori divenuti disabili ex art.4 comma 4, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	639	491
Altro*	4	2
N. d.**	83	49
Totale	**933**	**697**

(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 6 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.1.4 LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE

Le imprese che versino in una delle condizioni richiamate dall'art. 3, co. 5, della Legge 68/99 possono usufruire della sospensione degli obblighi di assunzione presentando apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa. Nel 2019, le comunicazioni di sospensione pervenute ai sensi dell'art. 4, co. 1, del D.P.R 333/2000 risultano complessivamente 1365 e riguardano 7913 "obblighi sospesi". I dati distinti per tipologia di trattamento indicano come la causale della mobilità sia quella che determina oltre il 46% degli obblighi sospesi mentre oltre il 25% degli stessi è attribuibile a comunicazioni di sospensione per contratti di solidarietà e poco meno del 15% è dovuto a provvedimenti per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), lasciando alle altre tipologie di trattamento un peso marginale (Tabella 6).

Tabella 6 - Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del D.P.R 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v.ass.). Anni 2016-2019

	2016		2017		2018		**2019**	
	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi
CIGS	210	621	122	4.225	79	2.183	166	1.120
CIG in deroga	4	42	7	73	4	3	7	58
Contratto di solidarietà	586	5.643	192	4.413	80	5.232	153	1.986
Fondo di solidarietà di settore	76	1.966	60	1.384	46	1.466	28	67
Accordo di incentivo all'esodo	3	12	3	2	3	18	28	175
Mobilità	1.296	1.907	458	1.875	333	1.769	560	3.695
Mobilità in deroga	3	6	6	6	0	10	2	2
N.d. *	473	526	518	854	364	598	421	810
Totale	2.651	10.723	1.366	12.832	909	11.279	**1.365**	**7.913**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

In attesa del provvedimento che riconosce una delle condizioni previste per la sospensione dagli obblighi assunzionali di cui al suddetto art. 3 della Legge 68/99, il datore di lavoro può presentare domanda di sospensione temporanea dai medesimi obblighi al competente servizio provinciale per il collocamento mirato che può essere concessa per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta, previa valutazione della situazione dell'impresa.

I provvedimenti di sospensione temporanea emessi nel 2019 risultano 330 e interessano 3.131 posti in quota di riserva. I dati distinti per tipologia di trattamento indicano come, anche nel caso di tali provvedimenti, sia la causale della mobilità quella che determina il più elevato numero di obblighi sospesi arrivando a giustificarne poco meno dell'80% mentre quasi l'11% è attribuibile a comunicazioni di sospensione per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) e poco più dell'8% a Contratti di solidarietà. Le restanti tipologie riguardano complessivamente meno dell'1% di posti in quota di riserva interessati da tale sospensione (Tabella 7).

Tabella 7 - Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del D.P.R 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificati per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019

	2016		2017		2018		**2019**	
	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi
CIGS	59	1.313	40	2.600	25	381	33	347
CIG in deroga	3	97	9	1.866	1	1	2	23
Contratto di solidarietà	110	2.303	65	1.445	38	833	43	271
Fondo di solidarietà di settore	34	1465	30	4.008	24	1.640	20	7
Accordo di incentivo all'esodo	2	2	2	9	1	1	1	2
Mobilità	152	3.510	95	1.425	90	4.095	225	2.473
Mobilità in deroga	3	7	7	9	0	0	0	0
N.d. *	229	386	92	154	108	92	6	8
Totale	592	9.083	340	11.516	287	7.043	**330**	**3.131**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 8 - Comunicazioni di sospensione degli obblighi di assunzione e provvedimenti di sospensione temporanea per area geografica dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019

		Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del D.P.R 333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del D.P.R 333/2000)	N° obblighi sospesi
	Nord Ovest	424	650	31	232
	Nord Est	641	946	329	2.854
2016	Centro	246	8.138	183	5.601
	Sud e Isole	1.340	989	49	396
	Italia	**2.651**	**10.723**	**592**	**9.083**
	Nord Ovest	420	707	28	418
	Nord Est	539	1.577	132	1.360
2017	Centro	258	10.099	146	9.647
	Sud e Isole	149	449	34	91
	Italia	**1.366**	**12.832**	**340**	**11.516**
	Nord Ovest	228	501	56	16
	Nord Est	349	1.134	90	1149
2018	Centro	210	8.832	112	5.725
	Sud e Isole	122	812	29	153
	Italia	**909**	**11.279**	**287**	**7.043**
	Nord Ovest	487	2.753	246	2.443
	Nord Est	549	2.584	19	200
2019	Centro	197	315	24	242
	Sud e Isole	132	2.261	41	246
	Italia	**1.365**	**7.913**	**330**	**3.131**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Nel 2019, i dati ripartiti per macroaree geografiche (Tabella 8) mostrano un Centro Italia in cui le comunicazioni di sospensione interessano un numero di obblighi sospesi insolitamente ridotto (4%) mentre nel Nord Ovest tali pratiche sospensive giustificano quasi il 35% (34,8%) delle posizioni in quota di riserva interessate da sospensione così come un altro 33% circa (32,7%) è attribuibile alla macroarea del Nord Est.
Il numero di posizioni in quota di riserva interessate da comunicazioni di sospensione al Sud risulta pari a 2.261 e rappresenta circa il 28% del totale. Per quanto concerne i provvedimenti di sospensione temporanea, quasi il 75% di quelli emessi nel 2019 ricadono nel Nord Ovest e interessano circa il 78% del complesso degli obblighi temporaneamente sospesi segnalati per tale annualità.

2.1.5 L'ESONERO PARZIALE

Quanto previsto dell'art. 5, commi 3 e 3-bis, della Legge 68/99 permette ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione in considerazione di speciali caratteristiche della propria attività che non consentono loro di occupare l'intera percentuale di persone con disabilità, ciò a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna persona con disabilità non assunta e per ogni giorno lavorativo del periodo d'obbligo. L'importo del contributo esonerativo, che nel 2019 ammontava ancora ad euro 30,64, è stato recentemente adeguato con il Decreto Ministeriale n. 193/2021, e a decorrere dal 1° gennaio 2022, è pari euro 39,21.

Si ricorda che i procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di persone con disabilità nonché i criteri e le modalità per la loro concessione sono regolamentati dal Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 7 luglio 2000, n. 357 recante "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68."

Nella Tabella 9 sono riportati i dati relativi al numero di esoneri parziali richiesti dai datori di lavoro, il numero di provvedimenti di autorizzazione all'esonero rilasciati dai servizi competenti e le posizioni interessate da tali provvedimenti in ciascuna delle annualità indicate e per macroaree geografiche. Nel 2019 sono state complessivamente accordate 2.994 autorizzazioni di esonero parziale, oltre il 99% delle richieste pervenute nel medesimo periodo (pari a 3.011).

Anche in questo caso il numero di provvedimenti ha riguardato in maniera nettamente superiore le macroaree del Nord (prevalentemente Nord Ovest, ma anche Nord Est) rispetto a quelle del Centro e del Sud d'Italia, sia in termini di richieste pervenute sia in termini di persone con disabilità interessate rispetto alle pratiche autorizzate.

Tabella 9 - Esoneri parziali ex art.5 co. 3, Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019

		N° richieste	di cui pratiche autorizzate	N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate
2016	Nord Ovest	1.360	1.305	2.282
	Nord Est	944	901	3.206
	Centro	139	123	546
	Sud e Isole	46	45	122
	Italia	2.489	2.374	6.156
2017	Nord Ovest	1.652	1.588	2.945
	Nord Est	1.063	1.051	3.719
	Centro	162	160	476
	Sud e Isole	60	58	213
	Italia	2.937	2.857	7.353
2018	Nord Ovest	2.017	1.975	3.275
	Nord Est	1.084	1.060	3.878
	Centro	167	165	560
	Sud e Isole	79	74	270
	Italia	3.347	3.274	7.983
2019	Nord Ovest	1.443	1.428	6.657
	Nord Est	1.120	1.134*	4.670
	Centro	363	352	1.475
	Sud e Isole	85	80	518
	Italia	**3.011**	**2.994**	**13.320**

*dato anomalo derivante dalle dichiarazioni delle amministrazioni rispondenti
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.1.6 LE DICHIARAZIONI DI OTTEMPERANZA AI SENSI DELL'ART. 17 DELLA L. 68/99

Tabella 10 - Certificazioni di ottemperanza (art. 17) - Verifiche su dichiarazioni rese dai datori di lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019

	2016	2017	2018	**2019**
	N. verifiche effettuate	N. verifiche effettuate	N. verifiche effettuate	N. verifiche effettuate
Nord Ovest	9.170	13.333	14.884	18.638
Nord Est	16.553	19.435	22.540	22.829
Centro	6.263	7.122	7.996	13.929
Sud e Isole	6.505	6.757	11.131	15.190
Italia	38.491	46.647	56.551	**70.586**
N. province rispondenti	86	88	95	97

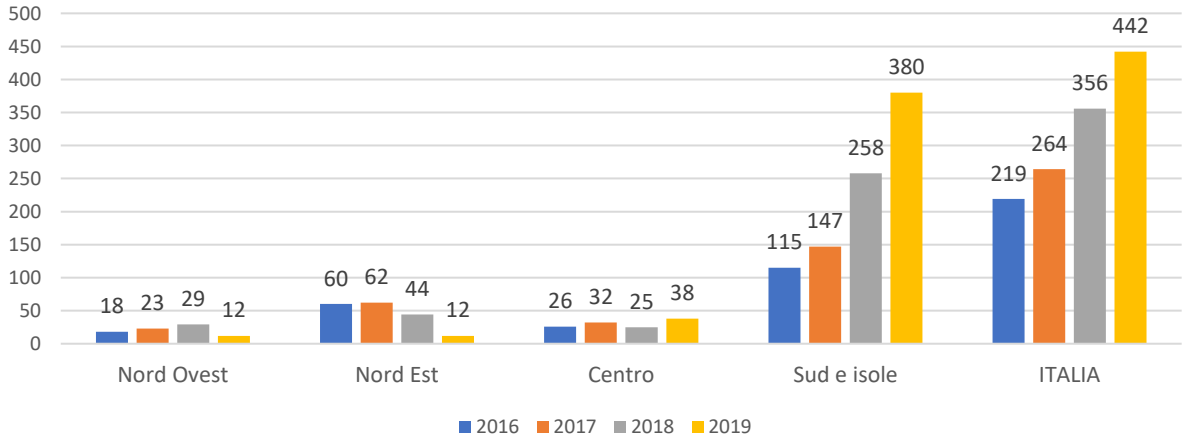
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le verifiche effettuate dagli uffici competenti su richiesta delle pubbliche amministrazioni sulle dichiarazioni preventive rese da imprese pubbliche o private e attestanti l'osservanza da parte dell'impresa della normativa che disciplina il diritto al lavoro delle persone con disabilità (previste dall'art. 17, co. 1, della Legge 68/99 in caso di partecipazione a gare di appalto pubbliche o di rapporti giuridici sia di natura convenzionale che di concessione con pubbliche amministrazioni) nel 2019 in Italia risultano essere complessivamente 70.586 (Tabella 10), così distribuite sul territorio: il 32,3% nel Nord Est; il 26,4% nel Centro, il 21,5% nel Sud e, infine, il 19,7% nel Nord Ovest.

2.1.7 LE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Le sanzioni amministrative qui sommariamente illustrate sono previste dall'art. 15 della Legge 68/99 e irrogate a seguito di due distinti tipi di inadempienze. La prima riguarda il ritardato invio telematico del prospetto informativo previsto dall'art. 9, co. 6, da parte dei datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici e comporta l'irrogazione di una sanzione che è stata adeguata con DM 194/2021 e, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è pari ad euro 702,43 euro per il mancato adempimento degli obblighi e a 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo (precedentemente era pari a euro 635,11 più euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo).
La seconda, invece, è relativa al mancato adempimento dell'obbligo di assunzione della persona con disabilità da parte dei datori di lavoro. In tale ambito, l'art. 15 della legge 68/99 (come modificato dall'art. 5 del D.Lgs 185/2016) attualmente prevede che, trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, per ogni giorno nel quale non risulti coperta la quota d'obbligo per cause imputabili al datore di lavoro, quest'ultimo sia tenuto al pagamento di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'art. 5, co. 3-bis, al giorno, per ciascun lavoratore con disabilità che risulta non occupato nella medesima giornata. A seguito dell'adeguamento del contributo esonerativo stabilito dal DM 193/2021, a partire dal 1.01.2022 la sanzione per l'inottemperanza all'obbligo di assunzione è pari a Euro 196,05 al giorno per ciascuna posizione in quota d'obbligo non coperta (precedentemente era di Euro 153,20). Le medesime sanzioni risultano applicabili anche in caso di violazione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 18, co. 2, della Legge 68/99.

Figura 7 - Numero di comunicazioni agli Ispettorati territoriali del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Nella Figura 7 sono riportate le comunicazioni effettuate nel 2019 dagli uffici competenti agli Ispettorati territoriali del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, affiancandole a quelle delle annualità 2016-2018 derivanti dalla precedente rilevazione. Nel 2019 più dell'85% di tali comunicazioni sono provenienti dalla macroarea del Sud Italia.

La sottostante Tabella 11 sintetizza i dati comunicati dalla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza, e la sicurezza del lavoro dell'Ispettorato del Lavoro e risultanti dall'esito del monitoraggio dell'attività di vigilanza svolta dal personale ispettivo in servizio presso gli Uffici territoriali nell'annualità 2019. Tali dati non includono quelli relativi alla regione Sicilia e alle Province autonome di Trento e Bolzano, trattandosi di uffici aventi competenza autonoma in materia ispettiva e non rientranti nell'articolazione territoriale dell'Agenzia. Nella medesima tabella sono stati affiancati i dati relativi alle annualità 2016-2018 e derivanti dalla rilevazione precedente.
Anche nel 2019 la predominanza delle sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro è dovuta alla mancata copertura della quota d'obbligo (519). Le sanzioni comminate per il ritardato invio del prospetto interessano, invece, un numero contenuto di casi (42), inferiore all'1% delle sanzioni complessivamente irrogate. Non sono attualmente disponibili dati relativi alle diffide impartite ai sensi dell'art. 15, co. 4-bis, che necessariamente precedono l'applicazione della sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo.

Tabella 11 - Numero di sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018 e 2019

Numero Sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro	Annualità 2016	Annualità 2017	Annualità 2018	**Annualità 2019**
Per ritardato invio del prospetto	24	65	34	**42**
Totale sanzioni per mancata copertura della quota d'obbligo	484	674	976	**519**
di cui all'art. 3	256	519	694	323
di cui all'art. 18	221	155	224	192
di cui art. 3 o 18 non differenziati	7	0	58	4

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso. Elaborazioni INAPP 2022

Per quanto riguarda invece le misure sanzionatorie delle amministrazioni pubbliche, si ricorda che ai responsabili di inadempienze relative alle disposizioni di cui alla Legge 68/99 si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

2.2 IL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

2.2.1. QUADRO FINANZIARIO RELATIVO ALL'ANNUALITÀ 2019

Nel corso del 2019, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia e le Disabilità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 3 luglio 2019 sono state attribuite all'INPS le risorse, pari a 7.279.611 euro, relative alle somme versate dai datori di lavoro al "*Fondo per il diritto al lavoro dei disabili*" di cui all'articolo 13, comma 4, della legge n. 68 del 1999, ai sensi dell'articolo 5, comma 3-bis, della medesima legge n. 68 del 1999, con riferimento agli esoneri relativi all'anno 2018, nonché le risorse, pari a 11.915.742 euro, a valere sul "*Fondo per il diritto al lavoro dei disabili*" annualità 2019.
Inoltre, considerata l'insufficienza di tali risorse rispetto al fabbisogno, è stato altresì adottato il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri[31], su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 21 novembre 2019 con cui sono state trasferite all'Istituto per l'anno 2019 le risorse versate al Fondo nel I, II, III bimestre dai datori di lavoro per contributi esonerativi ai sensi dell'articolo 5, comma 3-bis, della legge n. 68 del 1999, per complessivi euro 3.789.575,00, nonché a decorrere dall'anno finanziario 2020 le ulteriori risorse pari ad euro 1.915.742 annui, assegnate al capitolo 3892 *Fondo per il diritto al lavoro dei disabili*[32].
Il quadro finanziario risulta pertanto il seguente:

Tabella 12 Risorse annualità 2016, 2017, 2018, 2019

Risorse attribuite all'INPS	2016	2017	2018	**2019**
Decreto interministeriale 24 febbraio 2016	20.915.742,00	20.000.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00
Decreto interministeriale 16 marzo 2017		10.441.090,86		
Decreto interministeriale 29 settembre 2017		58.000.000,00		
Decreto interministeriale 7 maggio 2018			9.165.061,84	
Decreto interministeriale 3 luglio 2019				19.195.353,00
DPCM 21 novembre 2019				1.915.742,00 3.789.575,00
TOTALE	**20.915.742,00**	**88.441.090,86**	**29.165.061,84**	**44.900.670,00**

DATI RIPORTATI NELLE ESTRAZIONI INPS RELATIVAMENTE AI DATORI DI LAVORO, AI SETTORI DI INTERVENTO DELLA MISURA E ALLE TIPOLOGIE DI DISABILITÀ OGGETTO DI INCENTIVAZIONE.

L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

[31] In assenza di deleghe attribuite dal Presidente del Consiglio dei ministri competente in materia di disabilità, l'atto ha assunto le forme del DPCM su proposta del ministro competente.
[32] Si ricorda che il decreto 24 febbraio 2016 già aveva attribuito ad INPS risorse pari a 20 milioni di euro annui (articolo 1, co. 1).

Si riportano di seguito i dati risultanti dalle relazioni INPS:

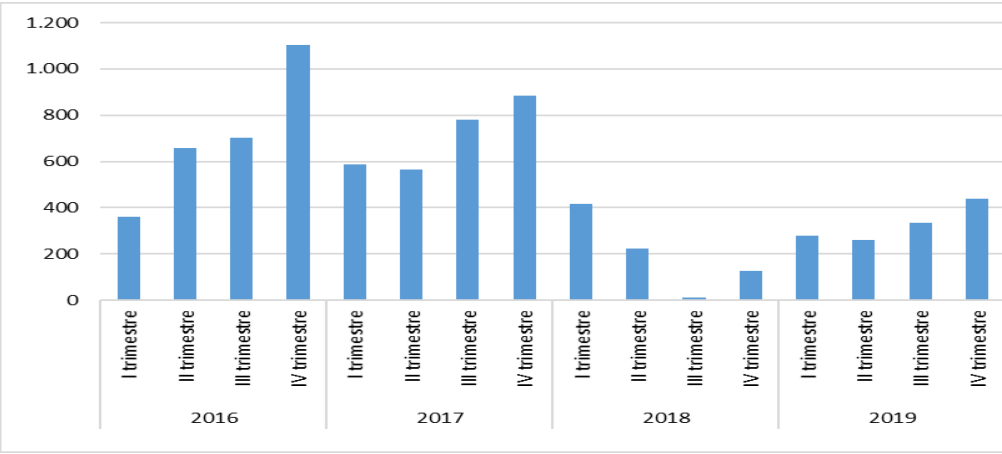
Tabella 13 - Assunzioni di lavoratori con disabilità cui è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della L. 68/1999. Anni 2016-2019

	2016	2017	2018	2019
Assunzioni di lavoratori con disabilità	3.089	2.998	815	1.377
Datori di lavoro	2.823	2.819	777	1.313
Media assunzioni per datore	1,09	1,06	1,05	1,05

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

La Tabella 13 mostra gli esiti del monitoraggio dell'andamento dell'incentivo all'assunzione dei lavoratori con disabilità sulla base delle relazioni INPS. Emerge come il numero di assunzioni cui è stato riconosciuto l'incentivo sia stato pressoché costante nei primi due anni oggetto di rilevazione: in ciascun anno i datori di lavoro hanno assunto circa 3000 lavoratori con disabilità, con una leggera flessione nel 2017 (-2,9%). Nell'anno 2018 il numero di assunzioni incentivate è risultato di appena 815 a causa dell'insufficienza delle risorse stanziate a coprire le richieste dei datori di lavoro. Nel corso del 2019 si osserva un incremento del numero di assunzioni incentivate, che rimangono comunque inferiori di oltre la metà rispetto al numero raggiunto nel primo biennio di attivazione della misura.
Analogo è l'andamento del numero di datori di lavoro che hanno ricevuto incentivi per l'assunzione di persone con disabilità. Esso è rimasto pressoché costante nei primi due anni oggetto di rilevazione, per poi scendere nel 2018 a 777 e risalire a 1.313 nel 2019, un valore comunque inferiore a quelli del primo biennio di attivazione della misura. Relativamente al numero medio di assunzioni per datore di lavoro, si osservano valori più elevati nei primi anni del periodo analizzato (1,09 nel 2016 a fronte di 1,05 nel 2018 e 2019,); dunque, la percentuale di datori che assumono più di un lavoratore disabile scende da circa il 9% nel 2016, al 5% nel 2019.
I dati permettono di effettuare la stessa analisi anche su base trimestrale (Figura 8). Il numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo evidenzia, per gli anni 2016 e 2017, un picco in corrispondenza del IV trimestre. Nel 2018 si tocca un minimo nel III trimestre, seguito da una leggera ripresa nel IV trimestre. Il 2019 si caratterizza, anche se su valori più bassi, per la stessa forma osservata nel 2016 e nel 2017, ossia valori più elevati nel IV trimestre.

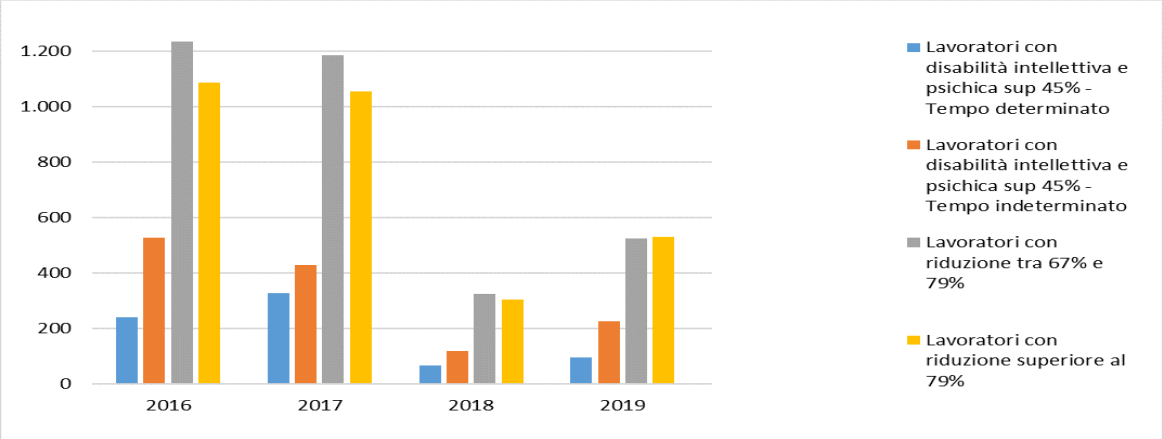
Figura 8 - Numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo - Anni 2016-2019 (dati trimestrali)



Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

La Figura 9 mostra le assunzioni per tipologia di disabilità tra il 2016 ed il 2019. Al di là del numero complessivo di assunzioni, si osserva nei quattro anni analizzati una notevole stabilità nella distribuzione per tipologia. Emerge inoltre la netta prevalenza, pari al 75% del totale, delle assunzioni di persone con disabilità più grave (riduzione della capacità lavorativa compresa tra 67% e 79% o superiore al 79%) caratterizzate dai più bassi indici di occupabilità[33]. Il 25% delle assunzioni riguarda lavoratori con disabilità intellettiva e psichica e, di questi, in due casi su tre si tratta di contratti a tempo indeterminato.

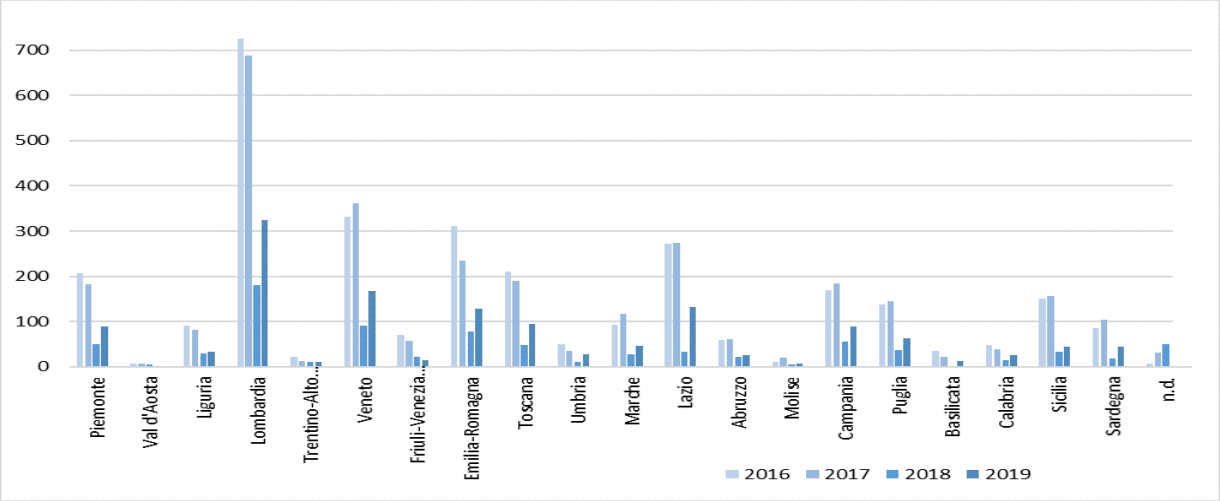
Figura 9 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per tipologia - Anni 2016-2019



Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

Scendendo nel dettaglio regionale, si osserva che quasi un quarto delle assunzioni incentivate si concentra in Lombardia, seguono Veneto, Emilia-Romagna e Lazio. Quanto all'andamento delle assunzioni nell'ultima parte del periodo osservato, la ripresa delle assunzioni nel corso del 2019, più consistente in alcune regioni (Basilicata, Lazio, Umbria e Sardegna), è comunque ben lontana dal riportarle ai livelli del 2016 e 2017.

Figura 10 Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione- Anni 2016-2019

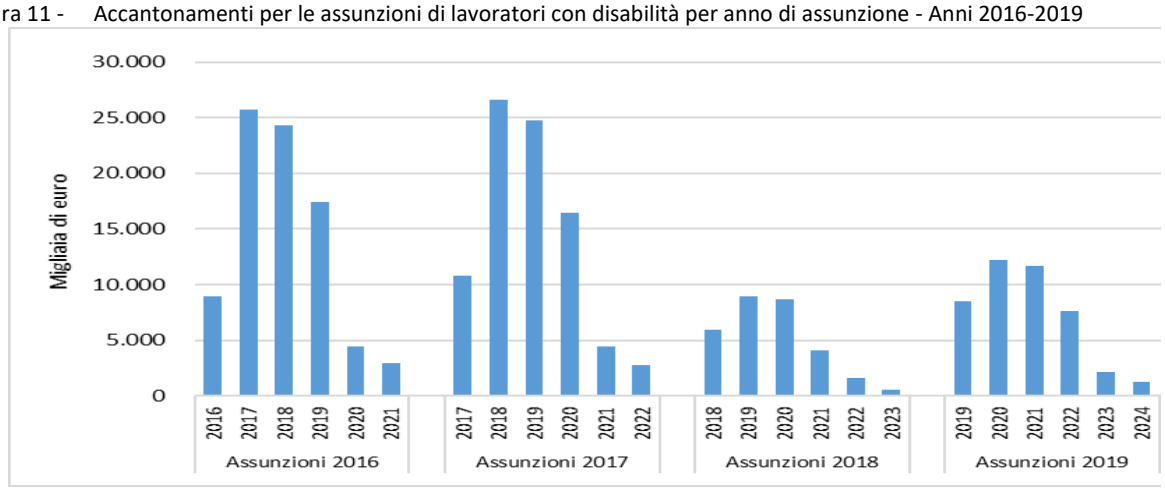


Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

[33] Si tenga conto, che una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% caratterizza comunque lavoratori con una invalidità maggiore di quella prevista ai fini del soddisfacimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro.

Attesa la natura pluriennale dell'incentivo (l'agevolazione può avere durata massima di 60 mesi per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica e di 36 mesi per l'assunzione di lavoratori con invalidità pari o superiore al 67 per cento), la quota maggiore degli accantonamenti pluriennali necessari ad assicurare il finanziamento dell'incentivo per tutta la durata per la quale è riconosciuto si distribuisce in genere tra il secondo e il quarto anno di assunzione (Figura 11)[34].

Figura 11 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità per anno di assunzione - Anni 2016-2019



Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

2.2.2 DATI ASSUNZIONE LAVORATORI CON DISABILITÀ ANNUALITÀ 2019

Tabella 14 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per tipologia- Anno 2019

	Anno 2019
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica	322
Tempo determinato	95
Tempo indeterminato	227
Lavoratori con riduzione tra 67% e 79%	525
Lavoratori con riduzione superiore al 79%	530
Totale	1.377

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

[34] Ai fini dell'imputazione delle risorse, gli importi relativi all'incentivo per le assunzioni effettuate tra l'anno 2016 e l'anno 2019, sono stati proiettati dall'Istituto pro quota sui singoli mesi di agevolazione spettante.

Tabella 15 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione – Anno 2019

	Anno 2019
Piemonte	88
Val d'Aosta	1
Liguria	32
Lombardia	325
Trentino-Alto Adige	10
Veneto	167
Friuli-Venezia Giulia	15
Emilia-Romagna	129
Toscana	94
Umbria	28
Marche	45
Lazio	132
Abruzzo	26
Molise	6
Campania	89
Puglia	63
Basilicata	13
Calabria	25
Sicilia	44
Sardegna	44
n.d.	1
Totale	**1.377**

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2022

Tabella 16 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità per anno di assunzione – Anno 2019

	Anno 2019
2019	8.478.865,39
2020	12.214.881,57
2021	11.693.965,06
2022	7.662.177,66
2023	2.185.869,03
2024	1.248.711,70
2025	2.307,47
Totale	**43.486.778**

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 2022

2.3 LE PERSONE CON DISABILITÀ DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

2.3.1 LE ISCRIZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ AGLI ELENCHI UNICI

Per le persone con disabilità che abbiano compiuto almeno i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile è prevista l'iscrizione negli elenchi competenti del collocamento mirato. L'iscrizione avviene qualora risultino disoccupate e desiderino entrare nel mondo del lavoro con una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative. L'art. 2 del D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) modifica l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222). La promozione dell'inserimento al lavoro prevista dall'art. 2 contempla il collocamento mirato con una serie di servizi che richiedono "*quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione*". La compilazione della scheda che traccia tale percorso è uno degli strumenti promossi per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ogni provincia detiene un elenco pubblico con una specifica graduatoria delle persone con disabilità disoccupate.

La Tabella 17 individua gli iscritti a livello nazionale in tale elenco alla data del 31 dicembre. Le persone che si iscrivono al collocamento mirato devono avere tra i requisiti richiesti uno dei seguenti: invalidità civile superiore al 45%; invalidità del lavoro certificata dall'Inail superiore al 33%; invalidità di tipo sensoriale (sordomuti – non vedenti); invalidità di guerra e invalidità per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915 del 1978). Gli iscritti sono classificati, dunque, per tipologia di invalidità. La tabella riporta anche le differenze di genere e il totale generale di iscritti.

Tabella 17 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

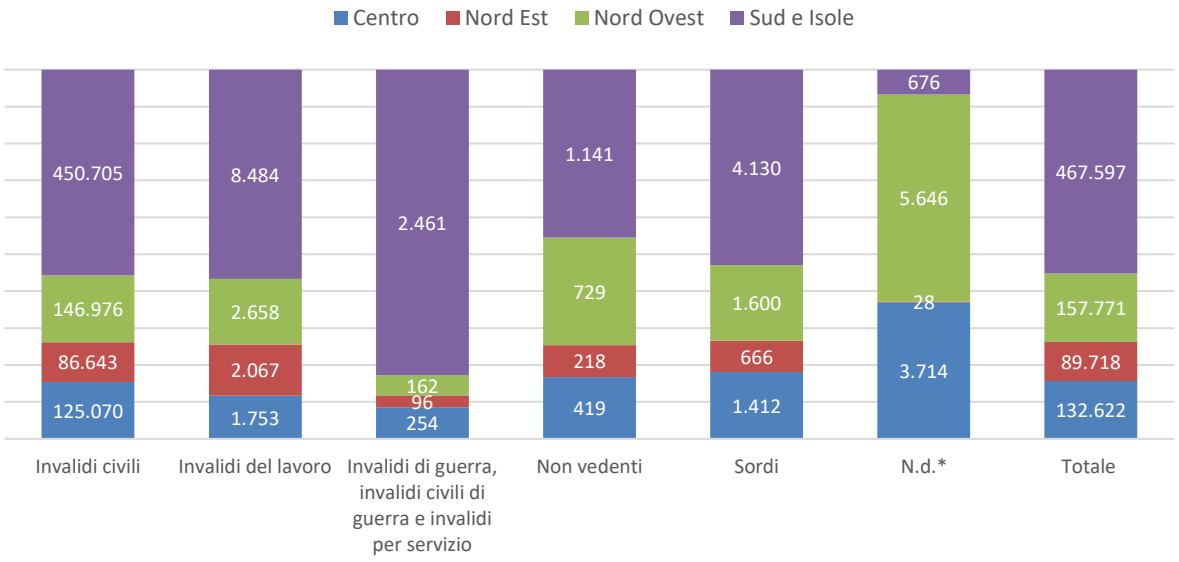
	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*
Invalidi civili	525.426	241.508	553.515	248.520	695.117	321.308	809.394	375.178
Invalidi del lavoro	16.342	2.822	12.369	1.019	17.933	3.111	14.962	1.228
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	2.254	170	2.212	82	3.114	118	2.973	114
Non vedenti	1.623	690	1.566	674	2.065	900	2.507	1.104
Sordi	5.128	2.376	5.314	2.618	6.497	3.165	7.808	3.950
N.d.	6.889	3.719	7.806	3.840	8.982	4.348	10.064	4.776
Totale	**557.662**	**251.285**	**582.782**	**256.753**	**733.708**	**332.950**	**847.708**	**386.350**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Una prima osservazione sul totale degli iscritti indica che nel 2019 risultano 847.708, dato in crescita rispetto all'annualità 2018 dovuto presumibilmente a una maggiore rispondenza delle Province al questionario di rilevazione per l'annualità 2019.
In tutte e quattro le annualità si registra una minore presenza di donne iscritte alle liste rispetto agli uomini, il dato conferma una tendenza presente anche negli anni precedenti: le differenze non sono mai così elevate da generare veri e propri squilibri di genere.

La Figura 12 evidenzia che nel 2019 gli iscritti nel Sud e Isole si attestano su 467.597 unità, pari al 55% del totale nazionale, la seconda area per presenze negli elenchi unici è rappresentata dal Nord Ovest, con il 19%.

Figura 12 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità, per area geografica, al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 18 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	*Totale*	*di cui donne*
Invalidi civili	56.640	24.681	57.864	25.588	61.780	27.759	83.185	36.330
di cui: percettori assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	*465*	*209*	*863*	*375*	*1.476*	*742*	*3.790*	*1.550*
Invalidi del lavoro	1.358	192	1.164	137	1.195	158	1.383	187
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	93	26	112	34	101	12	108	12
Non vedenti	170	75	152	63	143	63	256	105
Sordi	516	216	465	200	475	220	683	315
N.d.	1.471	677	1.312	591	1.095	516	4.771	2.415
Totale iscrizioni	**60.248**	**25.867**	**61.069**	**26.613**	**64.789**	**28.728**	**90.386**	**39.364**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le iscrizioni nel corso del 2019 sono state 94.176, delle quali quasi 41 mila sono donne (pari al 43,4% totale) (Tabella 18). Gli invalidi civili rappresentano il 92% delle iscrizioni, composto per il 44% di donne con disabilità. I percettori di assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222) segnalati dalle amministrazioni sono 3.790 (41% donne). Le registrazioni di invalidi del lavoro nel corso dell'anno, inoltre, assommano a 1.383, pari all'1,5% complessivo (13% donne).

In una rappresentazione per area geografica delle iscrizioni annuali, si confermano alcune differenze immediate (Tabella 19): la prima relativa ai percettori dell'assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222) presenti per la quasi totalità nelle regioni del Sud e Isole, mentre nelle aree del Nord Est questa categoria è del tutto assente, così come nelle aree del Centro; la seconda è una conferma e indica che le registrazioni che riguardano gli invalidi del lavoro sono segnalate soprattutto nelle aree del Nord Italia.

Tabella 19 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre e area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Invalidi civili	*di cui percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)*	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
2016	Nord Est	13.850	0	423	22	36	133	5
	Nord Ovest	16.473	8	420	21	66	188	1.200
	Centro	13.219	0	282	28	40	128	252
	Sud e Isole	13.098	457	233	22	28	67	14
2017	Nord Est	14.372	0	356	19	39	114	7
	Nord Ovest	18.493	3	379	14	52	213	1.102
	Centro	11.061	0	251	27	26	67	199
	Sud e Isole	13.938	860	178	52	35	71	4
2018	Nord Est	15.555	0	399	21	41	113	11
	Nord Ovest	16.695	0	360	10	43	178	463
	Centro	10.090	0	186	34	20	67	225
	Sud e Isole	19.440	1.476	250	36	39	117	396
2019	Nord Est	16.438	0	413	16	48	102	0
	Nord Ovest	22.282	1.308	429	19	81	259	1.161
	Centro	15.289	6	207	22	48	136	3.607
	Sud e Isole	29.176	2476	334	51	79	186	3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Gli stranieri iscritti negli elenchi del collocamento mirato superano per le annualità 2016-2018 le 150.000 unità (Tabella 20).

Il 2019 ne registra una cifra molto superiore, che raggiunge la cifra di quasi 240 mila individui, pari al 28,3% di tutte le segnalazioni acquisite. La distinzione tra stranieri comunitari ed extracomunitari è possibile solo per il 57% dei casi che ne hanno fornito il dettaglio. Tra questi, gli appartenenti all'Unione europea sono oltre 118 mila. Le donne straniere presenti negli elenchi unici rappresentano il 41% del totale e sono significativamente meno presenti nella categoria extracomunitari.

Tabella 20 - Stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, classificati per appartenenza UE e genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016			2017			2018			2019		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Comunitari	139.945	55.007	81.938	139.735	54.802	84.933	147.041	56.842	90.199	118.285	55.031	63.254
Extracomunitari	12.368	4.393	7.946	13.228	4.697	8.283	13.105	4.656	8.449	18.715	6.984	11.731
N.d.	548	241	307	3.071	1.317	1.754	2.940	1.316	1.624	102.493	36.131	66.362
Totale	**152.861**	**59.641**	**90.192**	**156.034**	**60.816**	**94.970**	**163.086**	**62.814**	**100.272**	**239.493**	**98.146**	**141.347**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La condizione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato anche per l'annualità 2019 si conferma essere in prevalenza lo stato di disoccupazione: oltre la metà degli iscritti, secondo quanto dichiarato dalle pubbliche amministrazioni rispondenti, è in uno stato di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio competente (Tabella 21).

Per quanto riguarda le differenze di genere, il rapporto di conservazione della disoccupazione risulta essere vicino al 50%, mentre la componente femminile è inferiore nelle altre categorie della classificazione proposta.

Tabella 21 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*
Stato di disoccupazione	217.430	99.302	211.752	96.194	257.037	115.272	417.343	192.569
Stato di conservazione della disoccupazione	24.253	11.693	21.533	10.663	25.333	12.382	22.923	11.327
Stato di sospensione della disoccupazione	14.344	6.289	12.088	4.872	12.992	5.899	36.470	16.919

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Anche differenziando per area geografica la lettura delle informazioni, si conferma il dato nazionale nel quale la condizione occupazionale degli iscritti nello status di disoccupazione è quella più presente (Tabella 22).

Questo dato è confermato soprattutto nelle aree del Nord e del Centro dove l'informazione è specificata, meno al Sud e Isole dove il dato non viene indicato dai servizi in forma disaggregata. Le persone con disabilità in stato di conservazione della disoccupazione sono presenti con una quota più elevata al Nord Ovest rispetto alle altre aree geografiche negli anni 2016, 2017 e 2018. Nell'annualità 2019 il numero delle persone con disabilità in stato di conservazione della disoccupazione è uguale per il Nord Est e il Nord Ovest mentre risulta essere in significativo aumento per le aree del Centro.

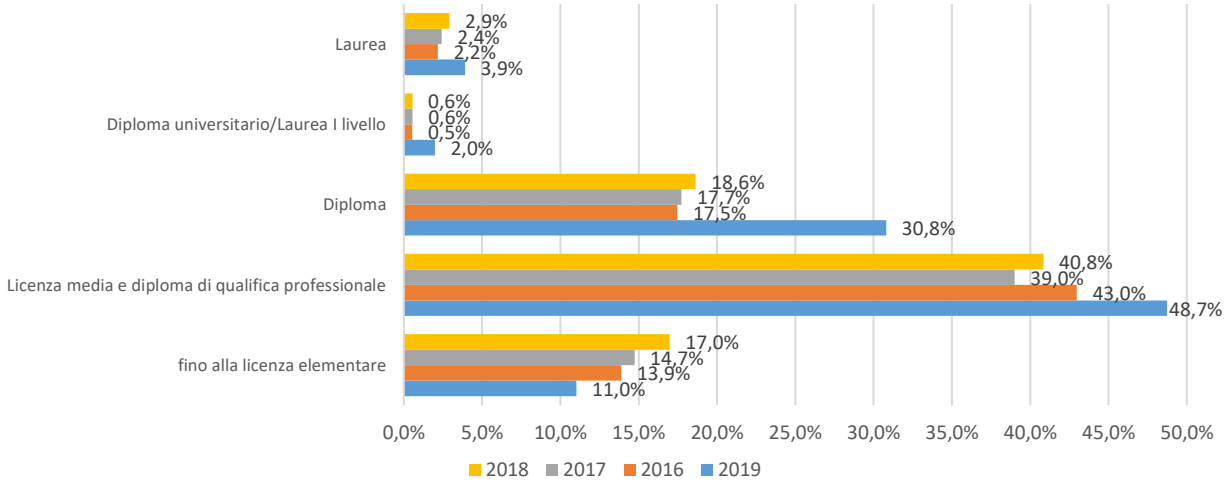
Tabella 22 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Stato di disoccupazione-		Stato di conservazione della disoccupazione		Stato di sospensione della disoccupazione		N.d.
		Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale
	Nord Est	75.058	34.237	5.902	2.841	4.431	1.822	730
	Nord Ovest	57.563	22.730	6.134	3.226	5.493	2.398	8.417
2016	Centro	51.360	25.625	1.462	655	793	322	8.830
	Sud e Isole	33.449	16.710	10.755	4.971	3.627	1.747	141.300
	Italia	**217.430**	**99.302**	**24.253**	**11.693**	**14.344**	**6.289**	**159.277**
	Nord Est	74.948	34.181	5.951	2.908	5.411	2.305	625
	Nord Ovest	57.664	23.252	7.165	3.757	2.088	874	14.318
2017	Centro	47.482	23.340	6.004	3.052	745	339	9.064
	Sud e Isole	31.658	15.421	2.413	946	3.844	1.354	144.578
	Italia	**211.752**	**96.194**	**21.533**	**10.663**	**12.088**	**4.872**	**168.585**
	Nord Est	77.474	35.543	6.418	3.185	4.596	2.012	703
	Nord Ovest	61.264	25.979	7.419	3.857	2.776	1.188	17.371
2018	Centro	44.166	21.405	6.683	3.357	912	430	9.641
	Sud e Isole	74.133	32.345	4.813	1.983	4.708	2.269	139.671
	Italia	**257.037**	**115.272**	**25.333**	**12.382**	**12.992**	**5.899**	**167.386**
	Nord Est	80.019	36.959	4.732	2.535	4.967	2.260	0
	Nord Ovest	85.820	36.389	4.242	2.179	23.887	11.129	22.387
2019	Centro	73.558	34.974	9.384	4.891	3.765	1.811	22.315
	Sud e Isole	177.946	84.247	4.565	1.722	3.851	1.719	74.691
	Italia	**417.343**	**192.569**	**22.923**	**11.327**	**36.470**	**16.919**	**119.393**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Si conferma invece tra gli iscritti agli elenchi unici la concentrazione dei titoli di studio a livello medio basso, per tutti e quattro gli anni di riferimento. Si registra nel 2019 una diminuzione del 6% degli iscritti con la sola licenza elementare rispetto all'annualità 2018 e un aumento degli iscritti con Laurea e Diploma universitario/Laurea I Livello (Figura 13).

Figura 13 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre (v. %). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le persone con disabilità in cerca di lavoro, nel 60% dei casi classificati, non possiedono un titolo di studio superiore alla licenza media. Tale precondizione rappresenta un ulteriore elemento di criticità nel configurare un percorso agevole di accesso al lavoro corrispondente ai profili richiesti dalle imprese e costituisce un elemento di base debole sul quale è necessario costruire un percorso personalizzato e di politiche attive articolato e complesso.

Sul piano della distribuzione sul territorio, il titolo di studio medio basso risulta essere maggiore nelle aree del Sud e Isole per tutte le annualità prese in esame (Tabella 23). Nell'annualità 2019 la percentuale degli iscritti con il titolo di studio medio basso presenti nelle aree del Sud e Isole si dimezza, allineandosi con i dati relativi alle altre aree geografiche.

Tabella 23 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016				2017				2018				2019			
	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e Isole	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e Isole	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e Isole	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e Isole
Nessun titolo	3.787	4.358	4.908	11.185	4.362	4.552	4.817	12.911	4.843	4.748	3.233	32.731	7656	4763	2977	7516
Licenza elementare/ Attestato di valutazione finale	6.373	7.590	10.304	23.819	6.157	7.225	10.588	28.493	5.839	7.163	9.989	42.576	10615	6658	14253	20426
Licenza media (o avviamento professionale) /Diploma di istruzione secondaria di primo grado	30.343	39.860	53.165	80.747	31.356	39.909	55.154	62.352	30.664	40.558	56.017	114.949	56939	39307	77576	64550
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica professionale (operatore)/Diploma professionale IFP di tecnico/Percorsi triennali/quadriennali	3.886	6.147	6.776	2.906	4.220	6.323	7.069	3.070	4.047	6.512	6.878	7.704	7.661	6.901	8.335	3.970
Diploma di maturità/Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	17.228	17.330	15.722	39.802	18.637	17.806	17.066	41.025	19.415	18.331	18.494	64.663	40.272	17.708	21.900	39.839
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	220	180	74	395	97	173	16	351	139	178	14	707	555	282	72	190
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	955	368	271	360	1.042	356	683	311	995	371	352	847	1.512	226	487	828
Laurea di primo livello (triennale)	178	335	1.207	615	230	368	191	856	212	432	173	2.119	1.126	552	2.386	2.367
Laurea specialistica/ magistrale (biennale)	513	269	462	315	236	275	50	593	332	306	55	3.848	154	195	261	2.392
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	2.146	2.076	1.140	4.421	2.689	2.108	2.480	4.526	2.765	2.111	3.082	6477	5.018	2.264	2.073	3.886
N.d.	939	7.608	3.710	105.789	884	7.840	6.720	120.709	715	5.758	8.582	114.530	1.044	10.862	19.182	242.338

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.2 IL PATTO DI SERVIZIO

La persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato è tenuta alla stipula del patto di servizio personalizzato previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 150/2015. Il patto di servizio è lo strumento per formalizzare un accordo sul progetto personale scelto come sostegno all'inserimento lavorativo o per partecipazione ad un percorso formativo.
In merito ai contenuti del patto di servizio, la circolare n. 34/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sottolinea che nell'individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato tecnico in merito alle capacità lavorative, alle abilità, alle competenze e alle inclinazioni, nonché alla natura e al grado della disabilità.
L'art. 20 esplicita che entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di stato di disoccupazione i lavoratori disoccupati contattano i servizi, o in mancanza vengono convocati dai centri per l'impiego, per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Il patto è una dichiarazione di disponibilità al lavoro da parte del lavoratore che si impegna a partecipare ad attività di politiche attive, di formazione e di riqualificazione.

Tabella 24 - "Patto di servizio personalizzato" (art. 20 del D.Lgs 14/09/2015, n. 150) stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	34.003	14.865	38.896	17345	59.313	25.747	47.836	22.181
di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	417	179	528	239	557	246	2.669	1.093
Invalidi del lavoro	917	131	972	189	1279	140	958	128
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	114	29	80	21	303	75	180	37
Non vedenti	92	47	92	38	112	48	122	48
Sordi	341	145	386	171	463	218	398	189
N.d.	3.016	853	3.094	896	5.181	2.036	2437	800
Totale	**38.483**	**16.070**	**43.520**	**18.660**	**66.651**	**28.264**	**54.600**	**24.476**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La ricostruzione del quadro applicativo nazionale del patto di servizio personalizzato riporta per il 2019 un numero di stipule pari a 54.600, con una evidente riduzione di segnalazioni rispetto all'annualità precedente (Tabella 24). Si tratta, in ogni caso, di un passaggio fondamentale nella predisposizione del progetto individuale che le persone con disabilità devono ottenere per prefigurare un percorso integrato di inclusione sociale e lavorativa che garantisca i propri diritti, a partire dalla soddisfazione di bisogni che possono ostacolare piena uguaglianza nell'accesso alle opportunità occupazionali.

Se si osserva poi la stessa informazione per area geografica (Tabella 25), si evidenzia che per l'annualità 2019 i patti di servizio personalizzati risultano coincidere con il numero degli iscritti solamente nelle aree del Nord Est, mentre nelle altre aree del Centro, Nord Ovest, Sud e Isole, risultano essere circa il 50% del totale degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato.

Tabella 25 - Patto di servizio personalizzato stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
2016	Invalidi civili	18.797	7.228	5.251	2.727	34.003
	di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	8	0	409	417
	Invalidi del lavoro	585	149	133	50	917
	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	31	10	66	7	114
	Non vedenti	44	25	13	10	92
	Sordi	185	79	29	48	341
	N.d.	247	2.086	409	274	3.016
2017	Invalidi civili	21.795	7.759	4.057	5.285	38.896
	di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	1	0	527	528
	Invalidi del lavoro	568	151	88	165	972
	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	28	8	28	16	80
	Non vedenti	43	20	9	20	92
	Sordi	199	98	31	58	386
	N.d.	717	1.635	518	224	3.094
2018	Invalidi civili	24.715	8.387	4.782	21.429	59.313
	di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	1	0	556	557
	Invalidi del lavoro	663	159	98	359	1.279
	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	29	10	102	162	303
	Non vedenti	40	25	13	34	112
	Sordi	234	76	25	128	463
	N.d.	660	1.709	729	2.083	5.181
2019	Invalidi civili	15.875	10.176	7.781	14.004	47.836
	di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	1	351	4	2.313	2.669
	Invalidi del lavoro	401	214	143	200	958
	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	16	7	16	141	180
	Non vedenti	42	30	21	29	122
	Sordi	117	97	71	113	398
	N.d.	1	1.619	545	272	2.437

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.3 LE CANCELLAZIONI

Il provvedimento di cancellazione è l'atto mediante il quale l'ufficio competente dispone la cancellazione dalle liste del collocamento mirato della persona iscritta che pertanto perde di fatto il diritto a poter usufruire del beneficio. La cancellazione può avvenire per diverse motivazioni: per trasferimento dell'iscrizione al collocamento ad altra provincia; perché non si è risposto per due volte consecutive alla convocazione del servizio senza un giustificato motivo o si è rifiutato il lavoro offerto corrispondente ai propri requisiti professionali; per richiesta stessa dell'iscritto; per raggiungimento dei limiti di età pensionabile; per perdita della condizione di disabilità (abbassamento della percentuale d'invalidità al di sotto del 46%); per decesso della persona iscritta. Anche se cancellati dall'elenco è possibile comunque riscriversi.

Tabella 26 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia, per genere (v. ass.). Anni 2016 – 2019

	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*
Invalidi civili	17.972	7.801	19.981	8.762	31.268	12.883	65.363	31.563
di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	689	302	546	229	1.284	569	1.053	494
Invalidi del lavoro	548	81	549	78	818	94	1.078	89
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	120	27	72	12	164	11	305	19
Non vedenti	53	22	81	36	97	43	162	66
Sordi	201	83	228	108	290	125	513	215
N.d.	627	260	1.131	500	1.645	768	880	317
Totale	**19.521**	**8.274**	**22.042**	**9.496**	**34.282**	**13.924**	**68.301**	**32.269**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

La Tabella 26 mostra per il 2019 un volume di cancellazioni corrispondente ad oltre 68 mila procedure. Nel confronto con le nuove iscrizioni nel medesimo anno, le cancellazioni equivalgono all'incirca a due terzi degli ingressi annuali.

Il principale motivo della cancellazione dagli elenchi, nei casi dichiarati, risulta per ciascuno dei quattro anni, e con un particolare incremento per il 2019, il trasferimento di iscrizione presso un altro elenco provinciale o per raggiungimento dell'età pensionabile; segue la motivazione della perdita della condizione di disabilità, la mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto del posto di lavoro offerto (Tabella 27).

La componente femminile in questo caso risulta superiore al 50%, con una maggiore presenza legata alla casuale del raggiungimento dell'età pensionabile.

Tabella 27 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato classificate per causale, dal 1° gennaio al 31 dicembre, e per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*	Totale	*di cui donne*
Trasferimento iscrizione presso altro servizio	2.379	989	1.795	663	2.071	840	4.007	1.629
Mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto il posto di lavoro offerto	146	63	80	28	91	41	2.606	1.166
Richiesta dell'iscritto	475	210	378	191	277	122	533	216
Raggiungimento età pensionabile	1.248	554	650	278	3.323	903	25.956	15.055
Perdita residue capacità lavorative	131	53	185	91	218	92	665	287
Perdita condizione di disabilità	753	366	608	311	538	265	2.203	1.024
Decesso	370	117	478	172	357	127	635	293
N.d.	8.335	3.662	11.344	5.139	14.826	6.489	8.142	3.389

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Infine, per quanto riguarda le differenze per aree geografiche, il numero di maggiori cancellazioni dagli elenchi per la categoria degli invalidi civili è da segnalarsi nelle aree del Sud e Isole (Tabella 28).

Tabella 28 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019

			2016		
	Centro	**Nord Est**	**Nord Ovest**	**Sud e Isole**	**Italia**
Invalidi civili	3.106	6.761	4.701	3.404	17.972
di cui: percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	689	689
Invalidi del lavoro	75	232	150	91	548
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	12	20	5	83	120
Non vedenti	16	12	20	5	53
Sordi	34	75	46	46	201
N.d.	200	15	232	180	627
			2017		
Invalidi civili	2.995	8.012	6.122	2.852	19.981
di cui: percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	546	546
Invalidi del lavoro	90	274	144	41	549
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	17	23	12	20	72
Non vedenti	18	26	30	7	81
Sordi	36	80	69	43	228
N.d.	170	14	701	246	1.131

			2018		
Invalidi civili	3.064	9.417	7.662	11.125	31.268
di cui: percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	3	1.281	1.284
Invalidi del lavoro	97	318	162	241	818
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	6	19	12	127	164
Non vedenti	13	33	34	17	97
Sordi	31	77	72	110	290
N.d.	144	34	1.164	303	1.645
			2019		
Invalidi civili	7.506	4.188	5.934	47.735	65.363
di cui: percettori Assegno ordinario di invalidita; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	118	935	1053
Invalidi del lavoro	143	112	130	693	1078
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	15	3	7	280	305
Non vedenti	32	7	15	108	162
Sordi	145	35	61	272	513
N.d.*	2	5	360	513	880

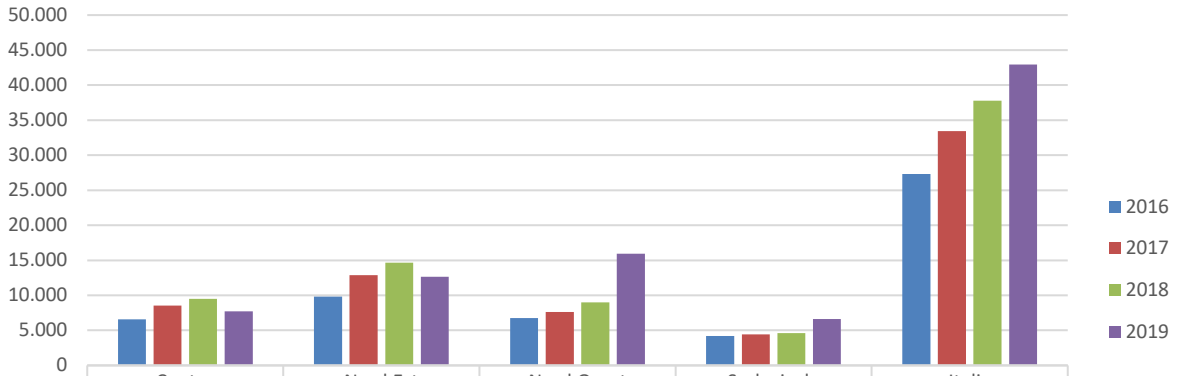
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.4 GLI AVVIAMENTI AL LAVORO PRESSO I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Gli avviamenti al lavoro rappresentano la fase propedeutica all'assunzione affidata ai servizi per il collocamento mirato. Anche nell'osservazione di questi dati le informazioni sull'annualità 2019 vengono rappresentate per comodità di lettura insieme a quelle del triennio precedente, seppure facenti capo ad un universo di rispondenti non identico nel tempo. Gli avviamenti vengono descritti distinguendo le tipologie di datori di lavoro tra pubblici e privati, rappresentando, laddove utile, le principali modalità di aggregazione caratterizzanti i beneficiari, le aree geografiche o i dispositivi adottati. Occorre notare che, oramai da qualche anno, tale fase del processo di adempimento dell'obbligo di assunzione non costituisce l'elemento principale sul quale basare una valutazione degli andamenti del collocamento mirato. Se confrontati con le informazioni sulle assunzioni presentate a seguire, infatti, i dati forniti sugli avviamenti da parte dei servizi, con la loro conseguente copertura informativa, risultano sempre in un numero inferiore nei valori e nella percentuale di risposta. Si aggiunga, inoltre, che a sostegno della gestione delle informazioni sulle assunzioni da parte dei servizi concorrono i dati provenienti dal Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie, che costituisce il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati.

La Figura 14 riporta gli avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato nel periodo 2016-2019, presso datori di lavoro privati, ripartito per macroarea geografica. In particolare, nel 2019 si riscontra un numero superiore di avviamenti (42.941) rispetto agli anni precedenti, grazie anche ad un maggior numero di risposte valide da parte dei servizi.

Figura 14 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019



	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e isole	Italia
2016	6.578	9.817	6.750	4.188	27.333
2017	8.563	12.864	7.611	4.423	33.461
2018	9.479	14.684	8.997	4.625	37.785
2019	7.703	12.661	15.956	6.621	42.941

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Gli invalidi civili rappresentano, nella rilevazione riferita all'annualità 2019, oltre il 92% degli avviamenti registrati (Tabella 29) presso i datori di lavoro privati e raggiungono il 96% nelle imprese non sottoposte ad obblighi di assunzione (Tabella 30). Queste ultime movimentano l'8,5% del totale degli avviamenti dichiarati nell'annualità osservata, testimoniando di un ruolo non più marginale nel sistema del collocamento al lavoro delle persone con disabilità. Il dettaglio sui percettori dell'assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222) ne segnala l'incidenza del 4,9% sul totale degli avviamenti che interessano la categoria degli invalidi civili, con una rilevante distribuzione nelle regioni del Nord Ovest (65% circa).

La componente femminile costituisce il 43% degli avviamenti totali, rimanendo inferiore al 45% in tutte le aggregazioni territoriali e con un limite del 33% nel Mezzogiorno.

Tabella 29- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, per tipologia di invalidità (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia
Invalidi civili	22.485	82,3	27.272	81,5	30.976	82	39.826	92,7
di cui percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/6/1984, n. 222)	506	1,9	383	1,1	302	0,8	2.125	4,9
Invalidi del lavoro	673	2,5	775	2,3	715	1,9	740	1,7
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	106	0,4	101	0,3	110	0,3	132	0,3
Non vedenti	50	0,2	50	0,1	32	0,1	59	0,1
Sordi	258	0,9	311	0,9	327	0,9	487	1,1
N.d.*	3.761	13,8	4.952	14,8	5.625	14,9	1.697	4,0
Totale	**27.333**	100	**33.461**	100	**37.785**	100	**42.941**	100,0

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

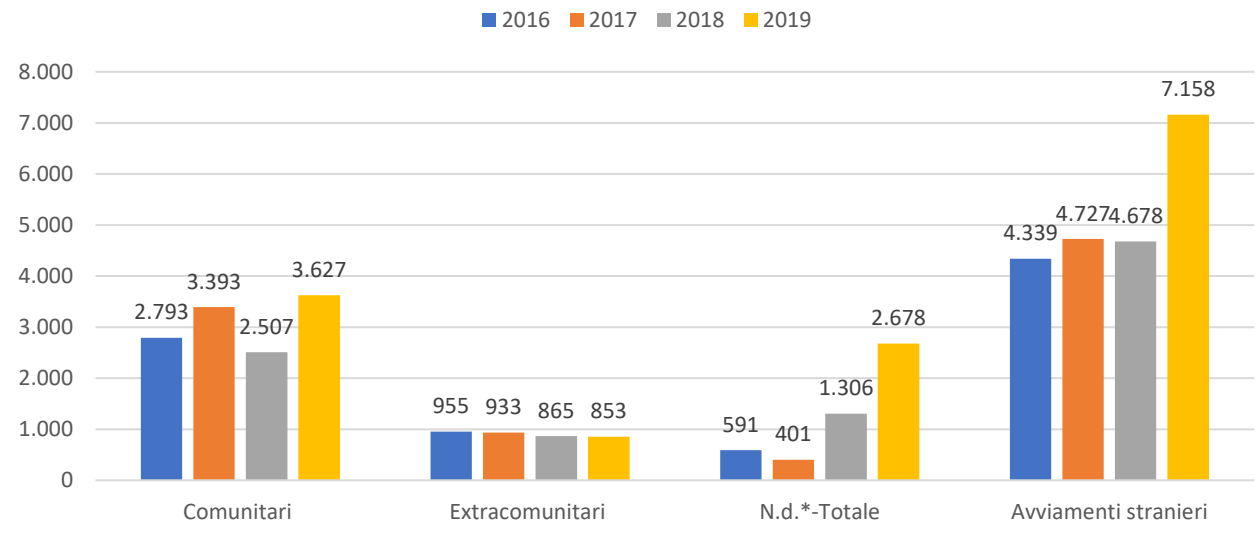
Tabella 30 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati non obbligati, per tipologia di invalidità (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia
Invalidi civili	1.899	87,0	1.530	86,7	1.809	87,8	3.521	96,0
di cui percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/6/1984, n. 222)	13	0,6	10	0,6	11	0,5	301	8,2
Invalidi del lavoro	50	2,3	33	1,9	30	1,5	52	1,4
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3	0,1	2	0,1	6	0,3	2	0,1
Non vedenti	9	0,4	0	0,0	0	0,0	5	0,1
Sordi	21	1,0	11	0,6	22	1,1	52	1,4
N.d.*	200	9,2	188	10,7	194	9,4	35	1,0
Totale	**2.182**	100,0	**1.764**	100,0	**2.061**	100,0	**3.667**	100,0

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

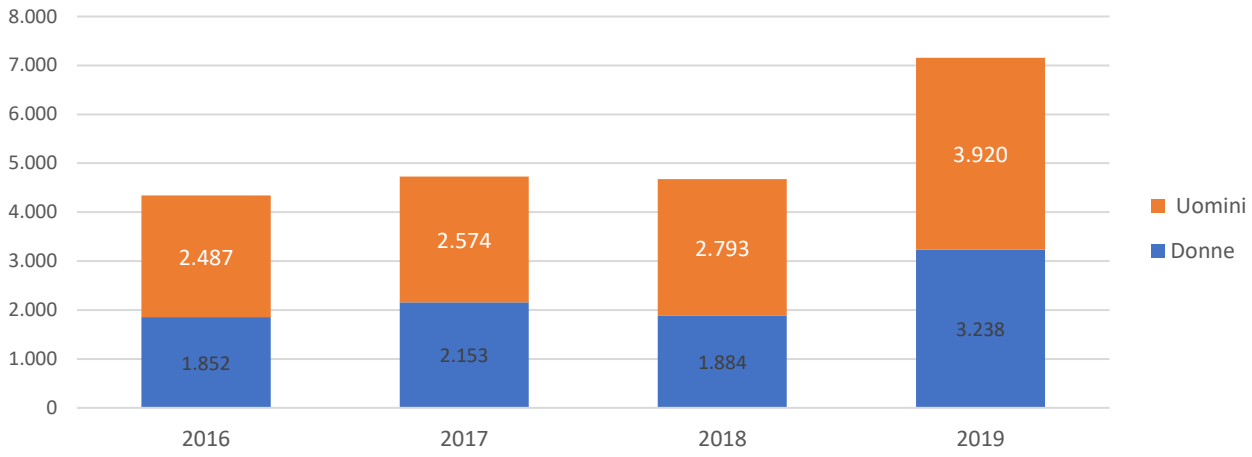
Anche la componente straniera interessata dagli avviamenti fa registrare nel 2019 valori importanti, con 7.158 segnalazioni nel Paese delle quali oltre il 70% si concentra nelle regioni del Nord Ovest e del Centro Italia (Figura 15). L'appartenenza comunitaria, laddove segnalata (il 37% degli avviamenti non vede registrata da parte dei servizi la distinzione sulla provenienza), rappresenta la maggioranza assoluta, mentre la suddivisione per genere indica che le registrazioni che hanno interessato le cittadine straniere è pari al 45% del totale della categoria (Figura 16).

Figura 15 - Avviamenti di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016 - 2019



(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per categoria
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 16 - Avviamenti di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Nelle richieste di avviamento vengono indicate dai datori di lavoro le categorie professionali per le quali si comunica l'attivazione. Le tipologie dei prestatori d'opera maggiormente segnalate nel 2019 (Tabella 31) risultano quelle di operaio (28% delle dichiarazioni) e impiegato (26%), con una componente femminile concentrata prevalentemente in quest'ultima categoria. Si evidenzia che per il 32% delle richieste complessive non viene riportata l'informazione sulle professioni.

Tabella 31 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella richiesta di avviamento dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

		Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Altre qualifiche	N.d.*	Totale
	Italia	**4.661**	**2.872**	**72**	**17**	**1.176**	**7.210**	**16.008**
2016	% Categoria Profess.	29,1	17,9	0,4	0,1	7,3	45	100
	% Donne	30,8	54	30,6	17,6	41	43,9	
	Italia	**6.038**	**3.818**	**129**	**12**	**1.527**	**9.149**	**20.673**
2017	% Categoria Profess.	29,2	18,5	0,6	0,1	7,4	44,3	100
	% Donne	33,4	56,6	34,1	25	36,1	45,5	
	Italia	**6.676**	**4.327**	**90**	**9**	**1.266**	**11.264**	**23.632**
2018	% Categoria Profess.	28,2	18,3	0,4	0	5,4	47,7	100
	% Donne	36,9	54,6	38,9	44,4	44,2	44,5	
	Italia	**7.440**	**6.959**	**657**	**19**	**2.768**	**8.543**	**26.386**
2019	% Categoria Profess.	28,2	26,4	2,5	0,1	10,5	32,4	100
	% Donne	32,4	57,8	41,1	5,3	42,8	39,8	

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per categoria professionale
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 32 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati (inclusi gli avviamenti mediante convenzione) per tipologia, area geografica, genere. (v.ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016			2017			2018			2019		
	avviamenti	di cui donne	% donne	avviamenti	di cui donne	% donne	avviamenti	di cui donne	% donne	avviamenti	di cui donne	% donne
RICHIESTA NOMINATIVA												
Centro	2.661	1112	41,8	3.248	1.194	36,8	3.388	1.421	41,9	7.012	3.110	44,4
Nord Est	7.756	3122	40,3	9.831	4.251	43,2	10.302	4.425	43,0	10.950	4.624	42,2
Nord Ovest	5.215	2179	41,8	6.661	2.680	40,2	7.504	3.128	41,7	7.913	3.343	42,2
Sud e isole	1.837	622	33,9	2.186	779	35,6	2.869	1.039	36,2	4.580	1.499	32,7
Totale	**17.469**	**7.035**	**40,3**	**21.926**	**8.904**	**40,6**	**24.063**	**10.013**	**41,6**	**30.455**	**12.576**	41,3
- **di cui precedute da richiesta di preselezione**												
Centro	676	208	30,8	532	181	34,0	644	292	45,3	180	81	45,0
Nord Est	970	419	43,2	1.195	543	45,4	1.234	584	47,3	1.972	744	37,7
Nord Ovest	347	53	15,3	188	40	21,3	228	38	16,7	157	26	16,6
Sud e isole	141	63	44,7	117	47	40,2	126	47	37,3	312	96	30,8
Totale	**2.134**	**743**	**34,8**	**2.032**	**811**	**39,9**	**2.232**	**961**	**43,1**	**2.621**	**947**	36,1
AVVIAMENTI IN BASE ALLA GRADUATORIA (ART. 7, COMMA 1-BIS)												
Centro	73	32	43,8	146	38	26,0	161	46	28,6	319	125	39,2
Nord Est	17	2	11,8	168	10	6,0	171	32	18,7	202	65	32,2
Nord Ovest	181	65	35,9	291	107	36,8	260	108	41,5	613	292	47,6
Sud e isole	83	17	20,5	258	80	31,0	93	33	35,5	134	50	37,3
Totale	**354**	**116**	**32,8**	**863**	**235**	**27,2**	**685**	**219**	**32,0**	**1.268**	**532**	42,0
- **di cui "secondo l'ordine di graduatoria" (primo periodo)**												
Centro	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Nord Est	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Nord Ovest	10	3	30,0	160	66	41,3	172	74	43,0	154	94	61,0
Sud e isole	32	8	25,0	14	1	7,1	26	5	19,2	50	26	52,0
Totale	**42**	**11**	**26,2**	**174**	**67**	**38,5**	**198**	**79**	**39,9**	**204**	**120**	58,8
- **di cui "con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro" (secondo periodo)**												
Centro	73	32	43,8	154	56	36,4	161	46	28,6	42	12	28,6
Nord Est	8	2	25,0	122	0	0,0	111	18	16,2	100	22	22,0
Nord Ovest	66	20	30,3	77	12	15,6	44	16	36,4	44	11	25,0
Sud e isole	68	18	26,5	83	24	28,9	25	7	28,0	58	13	22,4
Totale	**215**	**72**	**33,5**	**436**	**92**	**21,1**	**341**	**87**	**25,5**	**244**	**58**	23,8
Non Disponibili per tipologia di richiesta*												
Centro	319	144	45,1	461	218	47,3	397	171	43,1	188	72	38,3
Nord Est	726	311	42,8	1.689	724	42,9	2.907	1.317	45,3	1.357	194	14,3
Nord Ovest	122	57	46,7	139	61	43,9	0	0	0,0	4.794	2.343	48,9
Sud e isole	428	90	21,0	349	134	38,4	159	56	35,2	156	44	28,2
Totale	**1.595**	**602**	**37,7**	**2.638**	**1.137**	**43,1**	**3.463**	**1.544**	**44,6**	**6.495**	**2.653**	40,8
TOTALI GENERALI AVVIAMENTI												
Centro	3.053	1.288	42,2	3.855	1.450	37,6	3.946	1.638	41,5	7.519	3.307	44,0
Nord Est	8.499	3.435	40,4	11.688	4.985	42,7	13.380	5.774	43,2	12.509	4.883	39,0
Nord Ovest	5.518	2.301	41,7	7.091	2.848	40,2	7.764	3.236	41,7	13.320	5.978	44,9
Sud e isole	2.348	729	31,0	2.793	993	35,6	3.121	1.128	36,1	4.870	1.593	32,7
Totale	**19.418**	**7.753**	**39,9**	**25.427**	**10.276**	**40,4**	**28.211**	**11.776**	**41,7**	**38.218**	**15.761**	41,2

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La richiesta nominativa, a seguito della modifica dell'art. 7 della Legge 68 del 1999 apportata dal D.Lgs. 151 del 2015, viene consentita in maniera generalizzata[35].

In base a tale intervento regolativo, i datori di lavoro privati e gli organismi pubblici possono procedere all'assunzione dei lavoratori tramite richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o stipula delle convenzioni di cui all'art. 11.

I dati suddivisi per tipologia (Tabella 32) evidenziano che la chiamata nominativa viene adottata in oltre il 79% dei casi, limitando gli avviamenti in base alla graduatoria ad una quota percentuale nazionale del 3,3%, che risulta significativamente più elevata rispetto alle annualità precedenti in valori assoluti.

La richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità, come supporto alla chiamata nominativa, viene inoltrata nel 9% dei casi e riportata prevalentemente dalle regioni del Nord Est.

La lettura del dato sugli avviamenti in base al genere riporta una quota percentuale di circa il 41% di donne a livello nazionale, anche nella scomposizione nelle due principali macro-voci della chiamata nominativa e dell'avviamento in base alla graduatoria, sottolineando valori ancor più critici laddove siano adottati preselezioni o avvisi pubblici.

Tabella 33- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, genere (v.ass. e v. %). Anni 2016-2019

	2016			2017			2018			2019		
	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne
Convenzioni ex art. 11, co. 1	7.912	3.118	39,4	8.955	3.347	37,4	9.894	3.772	38,1	6.573	2.746	41,8
Convenzioni ex art. 11, co. 4	1.979	640	32,3	2.034	854	42	1.812	637	35,2	705	271	38,4
Convenzione ex art.12	4	4	100	0	0	0	5	4	80	9	2	22,2
Convenzione ex art. 12 - bis	44	19	43,2	110	51	46,4	173	73	42,2	11	4	36,4
Convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003	781	250	32	869	313	36	1.006	347	34,5	658	311	47,3
N.d.*	2.342	971	41,5	4.937	2.220	45	5.201	2.302	44,3	2.813	1.374	48,8

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di convenzione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

[35] L'art. 7, co. 1, come prima formulato, disponeva che si poteva assumere mediante la stipula di convenzioni o la richiesta di avviamento agli uffici competenti che poteva essere nominativa, anziché numerica, solo per:

- datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi;
- il 50% delle assunzioni di datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
- il 60% delle assunzioni dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti.

Con la nuova formulazione, la richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8, co. 1, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità appena enunciate entro il termine di cui all'art. 9, co. 1, e cioè entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (art. 7, co. 1 e co. 1 bis, come aggiunti dal D.Lgs. 151 del 2015).

Il dettaglio degli avviamenti tramite convenzione permette di leggere la misura del ricorso alle formulazioni alternative di tali istituti, anche alla luce delle modifiche alla normativa da parte del D.Lgs. 151 del 2015 in merito alle modalità di assunzione e ai criteri di accesso agli incentivi (Tabella 33).
Con il già citato ricorso generalizzato alla chiamata nominativa, il sistema convenzionale continua a garantire, anche nel 2019, un volume abbastanza consistente di avviamenti, anche in ragione del suo schema derogatorio, in particolare per le convenzioni di programma ex art. 11, co. 1. I valori riferiti alle altre tipologie contemplate segnalano una loro contrazione complessiva e, anche su questi item, la difficoltà del sistema di presidiare e trasmettere in maniera completa le informazioni che vengono gestite direttamente dai servizi per il collocamento mirato.
La componente femminile, sempre inferiore al 50% delle registrazioni, nel 2019 risulta più consistente nelle Convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003 (47%).
La descrizione dei dati per area geografica riferiti al 2019 (Tabella 34) e rappresentati insieme a quelli del triennio precedente, indicano una prevalenza di convenzioni di programma (ex art. 11, co. 1) nelle regioni del Centro e del Nord Ovest, mentre quelle di inserimento lavorativo sono segnalate in maggioranza nel Nord Est. Le convenzioni riferite al D.Lgs. 276/2003 sono dichiarate nella quasi totalità nel Settentrione.

Tabella 34- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica (v.ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

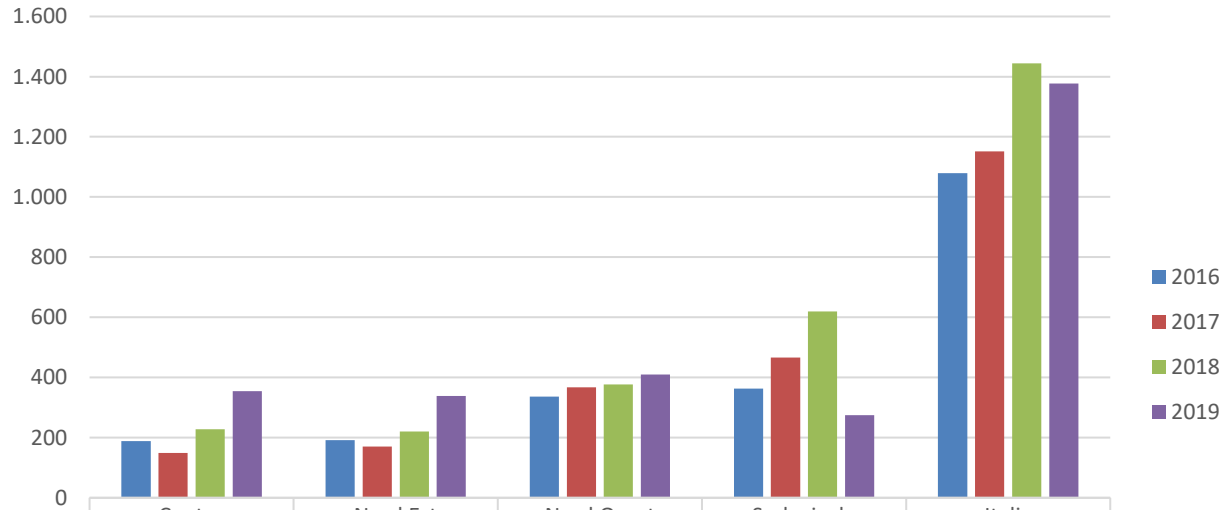
		Convenzioni ex art. 11, co. 1	Convenzioni ex art. 11, co. 4	Convenzione ex art.12	Convenzione ex art. 12 - bis	Convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003	N.d.*
	Centro	1.557	169	4	5	0	10
	Nord Est	2.295	936	0	39	389	1.558
2016	Nord Ovest	3.280	830	0	0	360	687
	Sud e Isole	780	44	0	0	32	87
	Italia	**7.912**	**1.979**	**4**	**44**	**781**	**2.342**
	Centro	2.057	137	0	4	0	7
	Nord Est	3.405	568	0	106	343	2.696
2017	Nord Ovest	2.689	1.269	0	0	520	2.187
	Sud e Isole	804	60	0	0	6	47
	Italia	**8.955**	**2.034**	**0**	**110**	**869**	**4.937**
	Centro	2.346	129	4	28	5	669
	Nord Est	2.910	1.426	1	145	344	2.706
2018	Nord Ovest	3.610	215	0	0	623	1.740
	Sud e Isole	1.028	42	0	0	34	86
	Italia	**9.894**	**1.812**	**5**	**173**	**1.006**	**5.201**
	Centro	2.111	144	9	4	3	5
	Nord Est	1.581	390	0	5	136	1.315
2019	Nord Ovest	2.335	164	0	0	506	1.493
	Sud e Isole	546	7	0	2	13	0
	Italia	**6.573**	**705**	**9**	**11**	**658**	**2.813**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di convenzione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.5 GLI AVVIAMENTI AL LAVORO PRESSO I DATORI DI LAVORO PUBBLICI

Gli avviamenti presso le pubbliche amministrazioni costituiscono una quota considerevolmente inferiore rispetto a quanto avviene nel settore privato, coerentemente con le dimensioni espresse dai due sistemi. La ricognizione avvenuta sul 2019 riporta un totale di 1.377 avviamenti in Italia (Figura 17). La lettura per area geografica mostra un dato che si rileva costante nel tempo, pur con le dovute cautele rispetto alla differenza di risposte valide negli anni, tranne che per le regioni del Mezzogiorno.

Figura 17 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019



	Centro	Nord Est	Nord Ovest	Sud e isole	Italia
2016	188	192	336	363	1.079
2017	149	170	367	466	1.152
2018	228	220	377	619	1.444
2019	354	338	410	275	1.377

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La lettura delle tipologie di invalidità coinvolte in processi di avviamento promossi nel 2019 da datori di lavoro pubblici (Tabella 35) offre ulteriori elementi informativi rispetto a quanto illustrato in chiave territoriale. Con circa il 77% degli avviamenti, gli invalidi del lavoro rappresentano la componente dominante anche negli enti pubblici. Di rilievo la percentuale superiore al 50% degli avviamenti che interessano le donne, a differenza di quanto osservato nel settore privato. Fattore di distinzione aggiuntivo, per la tipologia delle organizzazioni pubbliche, è costituito dalle quote percentuali più elevate ricoperte da altre categorie, quali quelle dei non vedenti e dei sordi. La ripartizione degli avviamenti per tipologia, limitatamente alle risposte valide registrate, riporta una leggera prevalenza delle procedure selettive rispetto all'avviamento numerico (Tabella 36).

Tabella 35- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici per tipologia di invalidità, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia	Totale	% tipologia
Invalidi civili	901	83,5	1.027	89,1	1.196	82,8	1.057	76,8
di cui percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	49	4,5	68	5,9	47	3,3	36	2,6
Invalidi del lavoro	19	1,8	12	1	16	1,1	10	0,7
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	0,1	13	1,1	18	1,2	4	0,3
Non vedenti	27	2,5	21	1,8	33	2,3	47	3,4
Sordi	21	1,9	16	1,4	17	1,2	37	2,7
N.d.*	110	10,2	63	5,5	164	11,4	222	16,1
Totale avviamenti	**1.079**	100	**1.152**	100	**1.444**	100	**1.377**	100,0
Avviamenti donne	554		547		653		727	
% Donne su Totale avviamenti	51,3		47,5		45,2		52,8	

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 36- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato (inclusi gli avviamenti mediante convenzione), presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento e area geografica (v. ass.). Anni 2016 – 2019

		Procedura selettiva (art. 35, co. 1, lett. a), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	Avviamento numerico (art.35, co. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	N.d.*
2016	Centro	25	81	46
	Nord Est	39	36	55
	Nord Ovest	187	97	43
	Sud e Isole	22	98	35
	Italia	**273**	**312**	**179**
2017	Centro	28	86	7
	Nord Est	42	68	13
	Nord Ovest	149	61	143
	Sud e Isole	57	112	0
	Italia	**276**	**327**	**163**
2018	Centro	30	141	14
	Nord Est	91	75	19
	Nord Ovest	72	119	167
	Sud e Isole	97	221	3
	Italia	**290**	**556**	**203**
2019	Centro	56	158	137
	Nord Est	51	72	78
	Nord Ovest	177	65	114
	Sud e Isole	172	124	12
	Italia	**456**	**419**	**341**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 37- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica e genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Convenzioni di cui all'art. 11, co. 1	*di cui Donne*	Convenzioni di cui all'art. 11, co. 4	*di cui Donne*	N.d.*	*di cui Donne*
	Centro	79	32	10	7	30	19
	Nord Est	95	50	12	8	17	8
2016	Nord Ovest	147	89	45	15	65	29
	Sud e Isole	26	10	1	0	32	14
	Italia	**347**	**181**	**68**	**30**	**144**	**70**
	Centro	93	41	4	3	1	0
	Nord Est	105	58	4	2	0	0
2017	Nord Ovest	237	118	49	27	8	1
	Sud e Isole	36	14	1	0	26	11
	Italia	**471**	**231**	**58**	**32**	**35**	**12**
	Centro	151	66	6	4	0	0
	Nord Est	158	81	3	1	0	0
2018	Nord Ovest	228	111	10	4	103	49
	Sud e Isole	82	36	3	0	2	1
	Italia	**619**	**294**	**22**	**9**	**105**	**50**
	Centro	48	27	8	0	0	0
	Nord Est	221	115	25	15	47	22
2019	Nord Ovest	250	119	4	2	28	20
	Sud e Isole	73	31	0	0	47	19
	Italia	**592**	**292**	**37**	**17**	**122**	**61**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

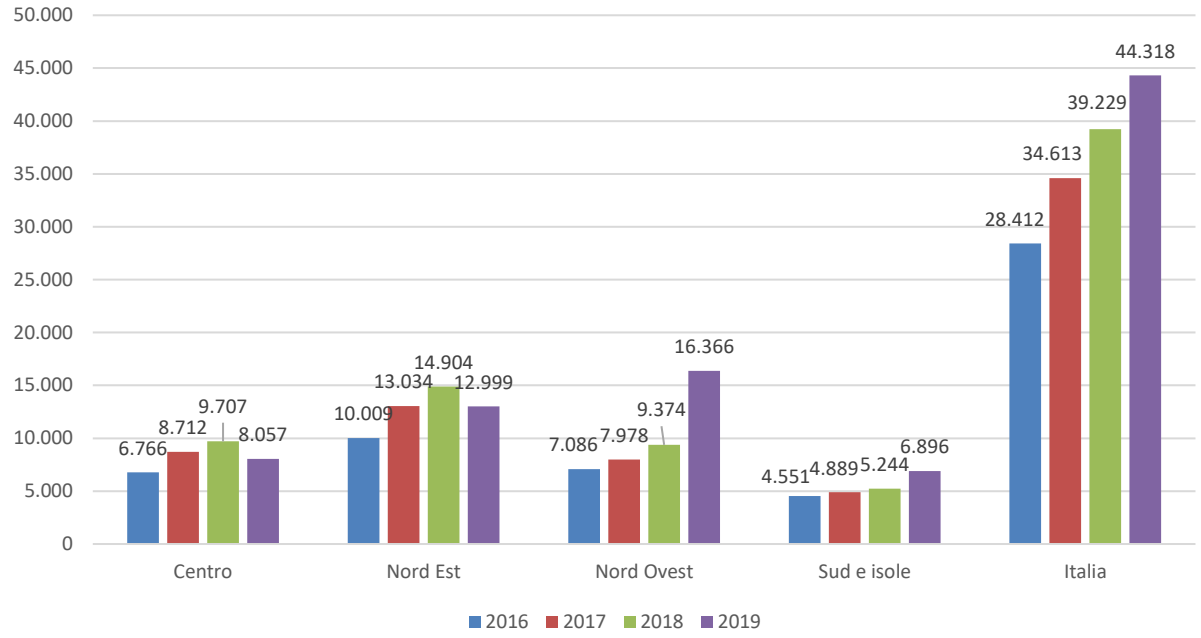
2.3.6 RIEPILOGO GENERALE DEGLI AVVIAMENTI PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI

La riaggregazione degli avviamenti nei comparti pubblico e privato riporta ad una somma complessiva di 44.318 procedure registrate dai servizi (Figura 18). La loro distribuzione geografica li posiziona per oltre il 66% nelle regioni settentrionali, secondo un ordine che antepone il Nord Ovest all'area Nord orientale, invertendo una posizione consolidata negli ultimi anni. I valori assoluti del 2019 rappresentano le cifre più elevate degli ultimi anni rilevati, agevolati da un numero di mancate risposte meno condizionante rispetto alle precedenti annualità.

L'informazione aggiuntiva sugli avviamenti per genere (Tabella 38) restituisce un quadro sempre sbilanciato a favore dei lavoratori maschi, con una percentuale di lavoratrici coinvolte che nel 2019 raggiunge il 41,5%, a fronte di un complessivo incremento degli avviamenti nel corso dell'anno.

Oltre il valore medio nazionale si trovano tre macro aree geografiche, controbilanciate da un non lusinghiero 31,8% di avviamenti femminili registrato nelle regioni meridionali e nelle Isole.

Figura 18 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 38- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016				2017				2018				2019			
	Avviamenti totali	di cui donne	% Donne	% Area	Avviamenti totali	di cui donne	% Donne	% Area	Avviamenti totali	di cui donne	% Donne	% Area	Avviamenti totali	di cui donne	% Donne	% Area
Centro	6.766	3.106	45,9	23,8	8.712	3.750	43,0	25,2	9.707	4.459	45,9	24,7	8.057	3.396	42,1	18,2
Nord Est	10.009	3.677	36,7	35,2	13.034	5.061	38,8	37,7	14.904	5.911	39,7	38,0	12.999	5.713	43,9	29,3
Nord Ovest	7.086	2.991	42,2	24,9	7.978	3.290	41,2	23,0	9.374	3.808	40,6	23,9	16.366	7.094	43,3	36,9
Sud e isole	4.551	1.702	37,4	16,0	4.889	2.002	40,9	14,1	5.244	2.054	39,2	13,4	6.896	2.194	31,8	15,6
Italia	**28.412**	**11.476**	40,4	100,0	**34.613**	**14.103**	40,7	100,0	**39.229**	**16.232**	41,4	100,0	**44.318**	**18.397**	41,5	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.7 LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

Per i lavoratori con disabilità, le assunzioni rappresentano il traguardo di un percorso, a volte complesso, verso un'occupazione che si auspica conforme alle proprie capacità lavorative, sulla base di uguaglianza con gli altri e in contesti inclusivi, riconoscendo il diritto ad un'autonomia economica come strumento efficace di inclusione sociale. I dati di seguito descritti trattano le assunzioni come numero di contratti registrati, riferiti anche a convenzioni stipulate negli anni precedenti, che sono stati comunicati ai servizi nel corso dell'anno di riferimento. Pur non consentendo un'analisi qualitativa di tali percorsi, offrono in ogni caso il volume del flusso annuale e alcune indicazioni sull'accesso all'occupazione per genere e per tipologia contrattuale.

Il 2019 rappresenta un'annualità importante, anche alla luce del successivo periodo condizionato dagli esiti della pandemia sui sistemi economici e sull'occupazione. Le assunzioni nel periodo esaminato raggiungono la cifra più alta registrata dall'istituzione della Legge 68/1999, con 58.131 assunzioni dal mese di gennaio a dicembre 2019 (Tabella 39 e Tabella 40). La copertura del dato, in termini di risposte valide espresse dalle amministrazioni, supera il 90% per i contratti nel settore privato e l'80% per quello pubblico.

Tabella 39 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016-2019

	2016	2017	2018	2019
Tempo indeterminato	**7.444**	**7.467**	**10.441**	**11.819**
Tempo indeterminato-Donne	3.088	2.998	3.953	5.469
% Donne	41,5	40,1	37,9	46,3
Tempo determinato	**22.876**	**27.606**	**27.989**	**37.232**
Tempo determinato-Donne	9.694	11.761	11.862	17.111
% Donne	42,4	42,6	42,4	46,0
Apprendistato	**587**	**820**	**967**	**1.192**
Apprendistato-Donne	222	302	367	459
% Donne	37,8	36,8	38	38,5
Altro*	**7.542**	**8.887**	**7.826**	**7.167**
Altro*-Donne	3.035	3.611	3.310	3.512
% Donne	40,2	40,6	42,3	49,0
N.d.**	**982**	**1.207**	**1.547**	**721**
N.d.**-Donne	442	403	640	274
% Donne	45	33,4	41,4	38,0
Assunzioni Italia	**39.431**	**45.987**	**48.770**	**58.131**
Assunzioni Donne Italia	16.481	19.075	20.132	26.825
% Donne	41,8	41,5	41,3	46,1

(*) altre tipologie di contratto
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

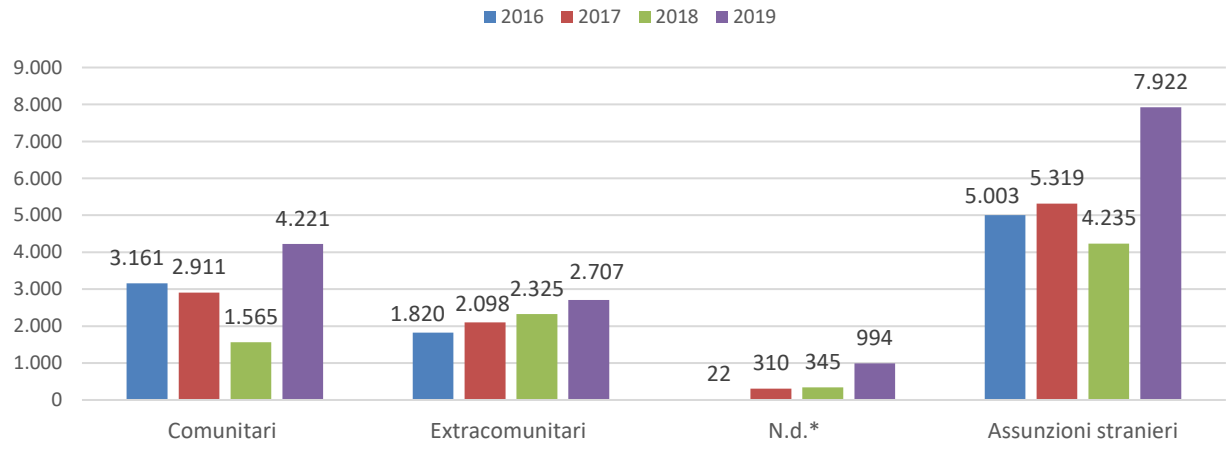
Le assunzioni a tempo determinato costituiscono il 64% dei contratti nel corso del 2019, segnalandosi in linea con le modalità adottate nel mercato del lavoro italiano. Raggiungono, invece, il 20% del totale i contratti a tempo indeterminato, con un'incidenza percentuale che arriva al 30% nel comparto pubblico. La quota di donne assunte supera di poco il 46% generale e si presenta con analoghe percentuali per le due principali tipologie di contratto adottate, mentre risulta significativamente inferiore per la tipologia Apprendistato (38,5%).
L'illustrazione delle informazioni per datore di lavoro, evidenziando il peso circoscritto assicurato dalla pubblica amministrazione (8,6% a livello nazionale) rispetto alle imprese private, segnala alcune differenze tra i due sistemi. Si tratta di connotazioni del comparto pubblico confermate ripetutamente nel corso delle rilevazioni annuali. La prima, già richiamata, riguarda il volume maggiore di contratti a tempo indeterminato in proporzione al totale per comparto, mentre la seconda è la significativa incidenza delle lavoratrici sul totale delle assunzioni nella PA, che nel 2019 raggiunge il 67%, arrivando però al 75% nei contratti a tempo determinato.

Tabella 40 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato classificate per datori di lavoro, per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2016-2019

	2016		2017		2018		2019	
	Datori privati	Datori pubblici	Datori privati	Datori pubblici	Datori privati	Datori pubblici	Datori privati	Datori pubblici
Tempo indeterminato	**6.854**	**590**	**6.786**	**681**	**9.495**	**946**	**10.282**	**1.537**
Tempo indeterminato-Donne	2.792	296	2.653	345	3.473	480	4.671	798
% Donne	40,7	50,2	39,1	50,7	36,6	50,7	45,4	51,9
Tempo determinato	**22.193**	**683**	**26.783**	**823**	**27.158**	**831**	**34.086**	**3.146**
Tempo determinato-Donne	9.333	361	11.245	516	11.429	433	14.739	2.372
% Donne	42,1	53	42	62,7	42,1	52,1	43,2	75,4
Apprendistato	**571**	**16**	**820**	**0**	**957**	**10**	**1186**	**6**
Apprendistato-Donne	217	5	302	0	364	3	455	4
% Donne	38	31,3	36,8	0	38	30	38,4	66,7
Altro*	**7.340**	**202**	**8.592**	**295**	**7.582**	**244**	**6.908**	**259**
Altro*-Donne	2.965	70	3.479	132	3.238	72	3.376	136
% Donne	40,4	35	40,5	44,7	42,7	29,5	48,9	52,5
N.d.**	**846**	**136**	**999**	**208**	**1.264**	**283**	**697**	**24**
N.d.**-Donne	345	97	384	19	502	138	263	11
% Donne	40,8	71	38,4	9,1	39,7	48,8	37,7	45,8
Assunzioni Italia	**37.804**	**1.627**	**43.980**	**2.007**	**46.456**	**2.314**	**53.159**	**4.972**
Assunzioni Donne Italia	15.652	829	18.063	1.012	19.006	1.126	23.504	3.321
% Donne	41,4	51	41,1	50,4	40,9	48,7	44,2	66,8

(*) altre tipologie di contratto
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

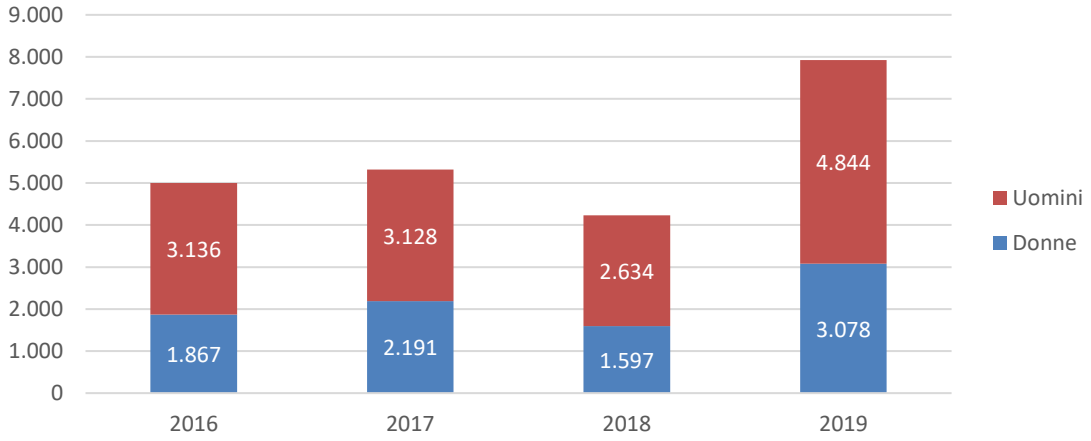
Figura 19 - Assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016-2019



(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La componente di lavoratori stranieri segnalati dai datori privati nel corso del 2019 è di 7.922 assunzioni, corrispondenti a quasi il 15% del totale nazionale, incrementando nuovamente i valori assoluti che si erano ridotti nel tempo, come segnalato nella precedente IX Relazione. Le assunzioni di donne straniere si limitano al 39% dei casi (Figura 19 e Figura 20).
Il rapporto tra le due categorie nelle quali viene suddivisa la componente straniera riconosce una maggiore presenza di cittadini UE (53%) rispetto agli extracomunitari e, tra questi ultimi, una limitata presenza percentuale di donne (31%).

Figura 20 - Assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.8 LE RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

La presentazione delle informazioni disponibili sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro completa il quadro dei flussi dell'occupazione delle persone con disabilità, disciplinata dalla Legge 68/99, che caratterizzano il 2019.
La Tabella 41 offre una panoramica sul numero di risoluzioni presso datori di lavoro privati in rapporto alle tipologie contrattuali: emerge chiaramente che nel 2019 le risoluzioni riguardano principalmente le tipologie riconducibili ai rapporti di lavoro a tempo determinato, seguite da quelle di lavoro a tempo indeterminato, rispettivamente con 18.175 e 12.153 unità. È opportuno evidenziare - pur considerando che il campione rispondente è leggermente diverso dalle precedenti annualità e, dunque, che il dato non è propriamente confrontabile – che la forbice tra le risoluzioni delle tipologie contrattuali citate è notevolmente diminuita nel 2019 rispetto a quanto accadeva almeno nei 2 anni precedenti, dovuto ad un aumento di quasi il 100% del dato nel tempo indeterminato e un calo nel tempo determinato. In tale situazione, si nota che la percentuale femminile non riesce a superare i 40%, anche nella tipologia del lavoro a tempo indeterminato dove, appunto, la crescita è stata evidente. Contribuisce al numero complessivo di risoluzioni anche quello relativo alla categoria N.d., non marginale, in cui risultano risoluzioni non distinte per tipologia contrattuale.

Tabella 41- Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016	2017	2018	2019
Tempo indeterminato	**7.206**	**6.514**	**6.530**	**12.153**
Tempo indeterminato Donne	2.783	2.484	2.692	4.853
% Donne	38,6	38,1	41,2	39,9
Tempo determinato	**18.624**	**20.138**	**21.649**	**18.175**
Tempo determinato Donne	7.981	9.226	9.447	7.022
% Donne	42,9	45,8	43,6	38,6
Apprendistato	**374**	**455**	**391**	**601**
Apprendistato Donne	162	187	175	251
% Donne	43,3	41,1	44,8	41,8
Altro*	**6.624**	**7.545**	**7.072**	**5.090**
Altro*-Donne	2.615	2.990	2.909	2.414
% Donne	39,5	39,6	41,1	47,4
N.d.**	**798**	**1.330**	**1.256**	**1.951**
N.d.**-Donne	362	639	615	678
% Donne	45,4	48	49	34,8
Totale Risoluzioni Italia	**33.626**	**35.982**	**36.898**	**37.970**
Totale Risoluzioni Donne Italia	13.903	15.526	15.838	15.218
% Risoluzioni Donne	41,3	43,1	42,9	40,1

(*) la tipologia contrattuale "Altro" include il Lavoro intermittente
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per tipologia contrattuale
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le motivazioni che hanno determinato le risoluzioni dei rapporti lavorativi, indicate dai datori lavoro, sono raccolte nella Tabella 42. Va segnalato che le cifre sono in parte condizionate dalla mancanza di dettagli per alcune categorie osservate, e a tale motivazione è imputabile la differenza nei totali riportati nelle tabelle che affrontano il tema Risoluzioni secondo distinti criteri di classificazione, riportati nella Tabella 41 per tipologia di contratto e nella Tabella 42 secondo i motivi della cessazione.

La principale causa indicata riporta alla voce Cessazione del termine, che evidentemente riguarda il lavoro a tempo determinato, come già detto il più interessato dalle risoluzioni, e per tale ragione è il dato più elevato. A seguire, non troppo distanti, anche le Dimissioni sono presenti con valori elevati, cui si accoda il Licenziamento per giustificato motivo oggettivo ma, anche in questo caso, non vanno trascurate le categorie N.d. e Altro, che presentano valori piuttosto elevati. Graficamente, è possibile osservare i dati appena illustrati nella Figura 21.

Tabella 42 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

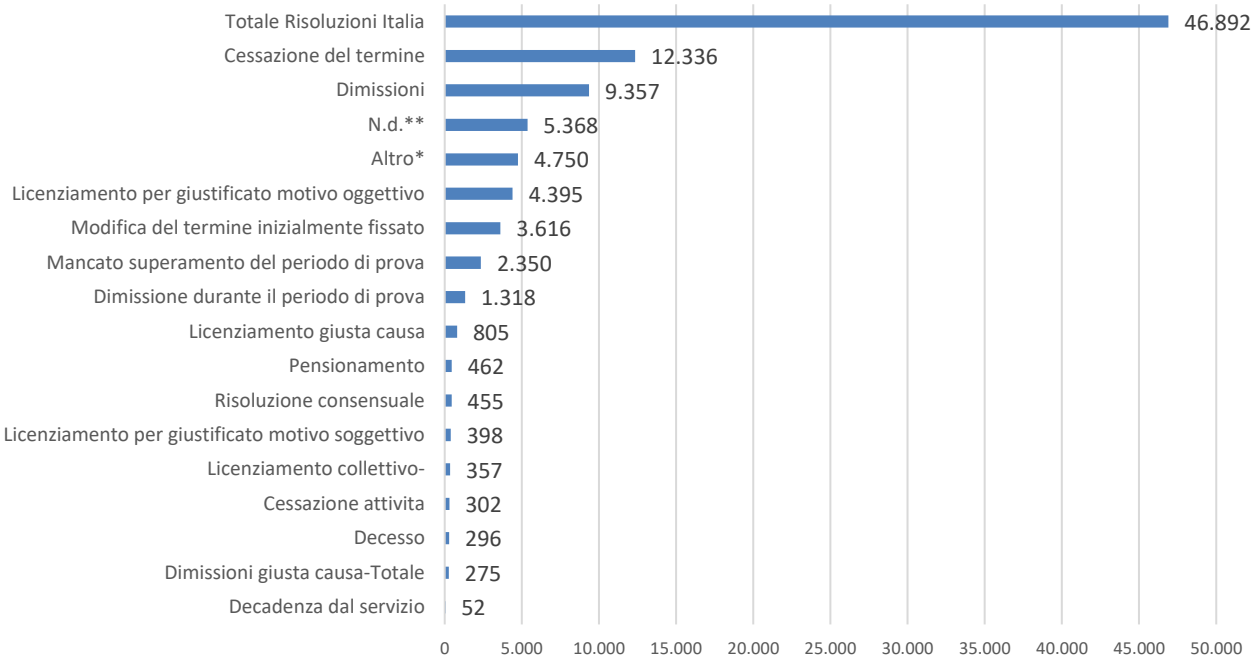
	2016	2017	2018	2019
Dimissioni	**4.279**	**5.271**	**5.564**	**9.357**
Dimissioni-Donne	1.725	2.131	2.329	3.743
% Donne	40,3	40,4	41,9	40,0
Dimissioni giusta causa	**220**	**224**	**165**	**275**
Dimissioni giusta causa-Donne	92	100	76	98
% Donne	41,8	44,6	46,1	35,6
Dimissione durante il periodo di prova	**527**	**767**	**797**	**1.318**
Dimissione durante il periodo di prova-Donne	254	377	401	594
% Donne	48,2	49,2	50,3	45,1
Pensionamento	**224**	**267**	**264**	**462**
Pensionamento-Donne	68	75	90	162
% Donne	30,4	28,1	34,1	35,1
Cessazione attività	**233**	**225**	**184**	**302**
Cessazione attività-Donne	87	69	68	150
% Donne	37,3	30,7	37	49,7
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	**2.853**	**2.702**	**2.197**	**4.395**
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo -Donne	1.088	1.078	961	1.675
% Donne	38,1	39,9	43,7	38,1
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	**222**	**217**	**167**	**398**
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo -Donne	74	79	60	145
% Donne	33,3	36,4	35,9	36,4
Licenziamento collettivo	**727**	**430**	**336**	**357**
Licenziamento collettivo-Donne	280	177	122	155
% Donne	38,5	41,2	36,3	43,4
Licenziamento giusta causa	**405**	**417**	**448**	**805**
Licenziamento giusta causa-Donne	128	136	147	270
% Donne	31,6	32,6	32,8	33,5
Decadenza dal servizio	**17**	**20**	**17**	**52**
Decadenza dal servizio-Donne	3	8	12	24
% Donne	17,6	40	70,6	46,2
Mancato superamento del periodo di prova	**1.194**	**1.408**	**1.320**	**2.350**
Mancato superamento del periodo di prova-Donne	487	572	540	870
% Donne	40,8	40,6	40,9	37,0
Cessazione del termine	**17.026**	**19.398**	**16.701**	**12.336**
Cessazione del termine-Donne	7.496	8.686	7.466	4.930
% Donne	44	44,8	44,7	40,0
Altro*	**3.424**	**3.323**	**3.758**	**4.750**
Altro*-Donne	1.276	1.296	1.478	1.907
% Donne	37,3	39	39,3	40,1
Decesso	**172**	**183**	**203**	**296**
Decesso-Donne	70	69	62	93
% Donne	40,7	37,7	30,5	31,4
Modifica del termine inizialmente fissato	**1.493**	**1.459**	**1.583**	**3.616**
Modifica del termine inizialmente fissato-Donne	534	502	503	1.117
% Donne	35,8	34,4	31,8	30,9
Risoluzione consensuale	**334**	**286**	**309**	**455**
Risoluzione consensuale-Donne	127	116	149	198
% Donne	38	40,6	48,2	43,5
N.d.**	**882**	**998**	**1.084**	**5.368**
N.d.**-Donne	349	408	388	1.880
% Donne	39,6	40,9	35,8	35,0
Totale Risoluzioni Italia	**34.232**	**37.595**	**35.097**	**46.892**
Totale Risoluzioni Donne Italia	14.138	15.879	14.852	18.011
% Risoluzioni Donne	41,3	42,2	42,3	38,4

(*) si intendono motivi di cessazione diversi da quelli indicati

(**) nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per motivi di cessazione

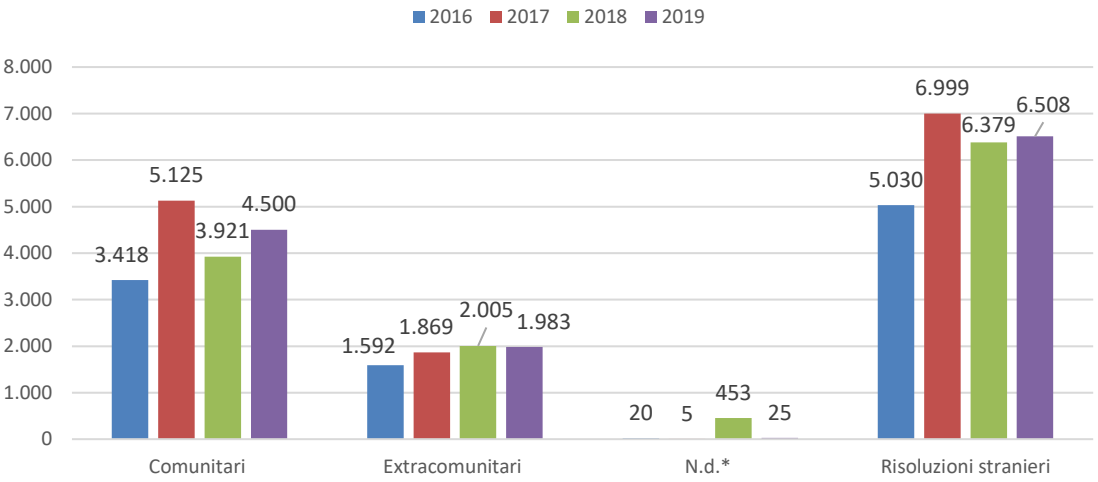
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 21 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2019



(*) si intendono motivi di cessazione diversi da quelli indicati
(**) nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per motivi di cessazione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 22 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2016 - 2019

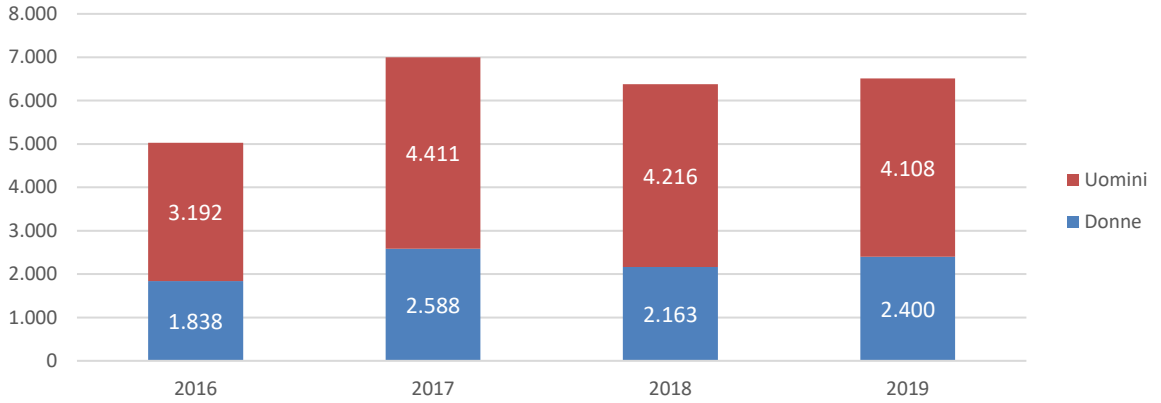


(*) nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per categoria
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Per quanto riguarda il numero di stranieri interessati dalle risoluzioni dei rapporti di lavoro (Figura 22 e Figura 23), si individuano oltre 6.500 provvedimenti che interessano in misura maggiore i cittadini comunitari. Il confronto tra questi e le complessive attivazioni dei contratti nel medesimo periodo mostra un esito a favore delle assunzioni di stranieri, seppure sia la categoria degli extracomunitari a

registrare un leggero attivo nel rapporto tra ingressi e uscite dal mercato del lavoro regolato dal collocamento mirato.

Figura 23 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Sul versante del pubblico impiego, il dato, pur molto inferiore, rispecchia l'andamento del settore privato. Le risoluzioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato sono quelle prevalenti mentre il lavoro a tempo indeterminato è poco più di un quarto. Interessante anche qui evidenziare che la categoria N.d. presenta valori assoluti quasi uguali al tempo determinato. Per quanto riguarda infine la componente femminile, in questo settore le risoluzioni che riguardano le donne sono circa il 50% di quelle complessive.

Tabella 43 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2016 - 2019

	2016	2017	2018	2019
Tempo indeterminato	**232**	**239**	**263**	**542**
Tempo indeterminato-Donne	117	119	128	252
Tempo determinato	**1.546**	**1.536**	**1.334**	**1.823**
Tempo determinato-Donne	620	677	536	1.170
Apprendistato	**0**	**1**	**0**	**3**
Apprendistato-Donne	0	1	0	2
Altro*	**253**	**341**	**213**	**113**
Altro*-Donne	100	133	74	52
N.d.**	**549**	**867**	**966**	**1.692**
N.d.**-Donne	347	448	492	587
Totale Risoluzioni Italia	**2.580**	**2.984**	**2.776**	**4.173**
Totale Risoluzioni Donne Italia	1.184	1.378	1.230	2.063
% Donne	45,9	46,2	44,3	49,4

(*) la tipologia contrattuale "Altro" include il contratto di formazione lavoro.
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per tipologia contrattuale
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.9 L'ISTITUTO DELLA CONVENZIONE EX ARTT. 11 E 12 L.68/99. LE CONVENZIONI EX ART. 14 D.LGS 276/03

Un importante strumento per l'attuazione del collocamento mirato previsto dalla legge 68/99 è rappresentato dalle convenzioni che prevedono accordi stipulati tra datori di lavoro e uffici competenti, per la copertura della quota d'obbligo tramite graduale inserimento delle persone con disabilità.
Le convenzioni previste dalla legge 68/99 sono di tre tipi diversi. L'art. 11 disciplina le convenzioni di integrazione lavorativa delle persone con disabilità per favorire il loro ingresso nel mercato del lavoro, l'art. 12 prevede la convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative; l'art. 12-bis (introdotto dalla L. 247/07) prevede la convenzione di inserimento lavorativo di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.
Un altro strumento a disposizione del datori di lavoro sono la convenzioni ex art. 14 del D.lgs 276/03 che prevedono la stipula di convenzioni quadro su base territoriale validate dalle regioni tra servizi per l'impiego, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale, associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B o Consorzi sociali per l'inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori di lavoro privati conferiscono commesse.
Nella Tabella 44 viene illustrato il numero di convenzioni stipulate dai servizi competenti sulla base delle diverse tipologie sopra descritte, il numero di beneficiari interessati dai contratti e la presenza di datori di lavoro privati che, seppur non obbligati, sottoscrivono accordi per percorsi di inserimento in azienda di persone con disabilità.
Nel confronto con le annualità precedenti, nel 2019 è possibile notare che il numero delle assunzioni programmate dai datori di lavoro privati sono in aumento. Lo stesso è da dirsi per il numero di Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro obbligati, che raggiunge un totale di 9.592 stipule. È evidente invece il calo di convenzioni stipulate con i datori di lavoro non obbligati che si attesta intorno al 4% delle convenzioni totali.
Le convenzioni di integrazione lavorativa previste dall'art. 11, co. 4, sono finalizzate all'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. La loro sottoscrizione vincola il datore di lavoro a indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento; a prevedere forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio; ad assicurare verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo. L'utilizzo di tale tipo di convenzioni nel 2019 ha registrato un forte arresto passando da 1.683 nel 2018 a 685 nel 2019, riducendosi quindi per più della metà.
Anche in questa rilevazione è evidente il ridottissimo uso delle altre tipologie di convenzioni previste dalla norma, nullo della convenzione ex art. 11, comma 5, e solo in 2 casi, da parte dei datori di lavoro privati, della convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12).
Per quanto riguarda, invece, l'utilizzo della convenzione di cui all'art. 14 D.Lgs. 276/2003 continua ad esserci un incremento costante negli anni che registra nel 2019 un numero pari a 825 contratti.

Tabella 44 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati e assunzioni programmate (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016			2017			2018			2019		
	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr. te	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr. te	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr. te	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr.te
Convenzione di programma (art. 11, co. 1)	4.883	1.175	10.208	4.602	600	8.820	5.186	1.479	8.337	7.902	393	19.927
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4)	1.349	276	1.407	1.462	258	1.722	1.439	244	1.626	656	29	949
Convenzioni di cui all'art.11, co. 5	3	0	0	8	0	0	7	0	0	0	0	0
Convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12)	0	0	0	10	0	11	12	0	13	2	0	0
Convenzione di inserimento lavorativo (art. 12-bis)	57	19	76	71	14	82	22	0	27	4	1	4
Convezione di cui all'art. 14 D.Lgs 276/2003	387	9	548	419	4	688	612	2	927	809	16	1.197
N.d.**-	440	6	847	950	20	1.612	1.174	33	2.138	219	0	403
Totale	**7.119**	**1.485**	**13.086**	**7.522**	**896**	**12.935**	**8.452**	**1.758**	**13.068**	**9.592**	**439**	**22.480**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di convenzione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 45 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici e assunzioni programmate, n° medio assunzioni (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Convenzione di programma (art. 11, co. 1)	Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4)	Convenzioni di cui all'art.11, co. 5	N.d.**
2016	N. convenzioni	168	29	0	1
	N. assunzioni programmate	669	29	0	8
	Media assunzioni per convenzione	4	1	0	8
2017	N. convenzioni	93	19	0	7
	N. assunzioni programmate	896	74	0	37
	Media assunzioni per convenzione	9,6	3,9	0	5,3
2018	N. convenzioni	151	27	0	1
	N. assunzioni programmate	1.177	35	0	4
	Media assunzioni per convenzione	7,8	1,3	0	4
2019	N. convenzioni	182	28	0	3
	N. assunzioni programmate	2612	29	0	17
	Media assunzioni per convenzioni	14,4	1,0	0,0	5,7

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di convenzione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.3.10 I TIROCINI

Nel corso degli anni, l'istituto del tirocinio - misura formativa di politica attiva che consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione sul campo non configurabile come un rapporto di lavoro - è stato caratterizzato da alcuni interventi di carattere normativo che ne hanno integrato la struttura e la composizione, pur mantenendone costante la finalità, ovvero l'acquisizione di competenze professionali, l'orientamento alla scelta della professione e l'inserimento/reinserimento lavorativo, ma anche l'inclusione sociale e l' autonomia delle persone.

L'Accordo del 25 maggio 2017[36] in sede di Conferenza Unificata, che sostituisce le linee guida del 2013[37], introduce la categoria del tirocinio extracurricolare che accorpa e comprende i tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento lavorativo rivolto alle persone con disabilità.

Resta invece invariato l'Accordo del 22 gennaio 2015 che riguarda i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti[16].

Tali categorie, insieme agli istituti dei tirocini attivati nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, co. 2), delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4) e delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art. 12), sono già presenti nella precedente Relazione[38] e rimangono in questa sede invariati, permettendo di visualizzare i dati in modo uniforme, anche se la comparabilità non è garantita per via del campione differente di rispondenti.

Va ricordato, infine, che anche presso le amministrazioni pubbliche sono attivati tirocini nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11, monitorati anch'essi dalla presente Relazione. In questi casi, ai tirocini è riservata una quota di posti compresa fra il 30 e l'80% dei posti da coprire con i lavoratori con disabilità. Per i posti restanti si fa ricorso all'attivazione di procedure concorsuali riservate o alle chiamate numeriche presso gli uffici competenti, così come previsto dalla l. 68/99, ma nei limiti previsti sempre dalla legge e dalle norme vigenti in materia di assunzione è previsto che si possa procedere con l'assunzione di lavoratori con disabilità che, alla data di entrata in vigore dell'intesa, abbiano svolto presso le amministrazioni attività di tirocinio con esito positivo o, comunque, attività lavorativa per almeno due anni.

Per i dati del 2019 si è riscontrato un numero non molto elevato di risposte valide, pur superando – quasi sempre ampiamente - il 50% delle amministrazioni. Ciò nonostante, è possibile fare un'analisi dei dati pervenuti, iniziando dall'elevato ricorso a tale istituto nell'ambito dei datori di lavoro privati, che ha riguardato oltre 12.000 persone, di cui quasi 5.000 donne, come è evidente nella Tabella 46. Come era

[36] Il co. 34, art. 1 della L. 92/2012 ha previsto che: "Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base di criteri direttivi. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 34, della L. 92/2012, in data 24 gennaio 2013, in sede di conferenza Stato-Regioni, è stato siglato un primo Accordo per l'adozione delle linee guida in materia di tirocini. Nel dicembre del 2015, il Ministero del lavoro ha proposto alle Regioni un lavoro congiunto di revisione delle Linee guida in materia di tirocini extracurriculari. L'obiettivo è stato quello di individuare e superare le problematiche riscontrate nell'utilizzo dello strumento dei tirocini extracurriculari all'interno dei diversi territori giungendo alla formulazione di soluzioni unitarie a livello nazionale. Il nuovo Accordo è stato approvato in sede di Conferenza Stato Regioni il 25 maggio 2017.
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Linee_guida_25_maggio_2017.pdf

[37] Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini", del 24 gennaio 2013.

[38] Per una ricostruzione più dettagliata dei passaggi normativi si rimanda alla IX Relazione al Parlamento sullo stato dell'arte della legge 68/99.

lecito attendersi, i tirocini extracurricolari e quelli di inserimento sono state le tipologie alle quali si è fatto maggiormente ricorso, con valori ben distanti rispetto alle altre. I tirocini extracurricolari (modificati dall'Accordo del 2017) sono stati utilizzati per più di 3.600 persone, rivelando probabilmente un'entrata a regime di tale tipologia, dopo la modifica normativa del 2017, mentre quelli di inclusione hanno riguardato oltre 2.700 individui, anche in questo caso evidenziando valori di un certo livello seppur distanti dagli altri. Un elemento comune è invece la componente femminile, che in entrambi i casi rimane confinata tra poco più del 40% per i tirocini di inserimento e il 43% per i tirocini extracurricolari.

Pur non potendo fare un confronto con le annualità precedenti è, però, opportuno notare che nonostante il numero di rispondenti che non ha specificato la tipologia di tirocinio sia elevato, pari a oltre 5.100 unità, tale dato, anche con riferimento alla componente femminile è più basso di quello rilevato nelle 2 annualità precedenti.

In merito ai tirocini nell'ambito delle convenzioni, si nota un notevole stacco tra le convenzioni di programma, pari al 4.3% e le convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative e, soprattutto, quelle di integrazione lavorativa, di gran lunga inferiori.

Tabella 46 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati (art. 11, co.2) dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016	**2017**	**2018**	**2019**
Tirocini extracurriculari*	2.396	2.149	2.277	3.632
di cui Donne	992	842	971	1.570
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	1.565	1.719	1.905	2783
di cui Donne	505	594	682	1.117
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, co. 2)	366	355	268	539
di cui Donne	157	149	101	269
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, c. 4)	79	93	224	73
di cui Donne	22	26	86	28
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art. 12)	66	16	12	146
di cui Donne	15	5	8	56
N.d.**	4.784	7.071	6.187	5.145
N.d.**- Donne	1.852	2.748	2.474	1.926
Tirocini Totale	**9.256**	**11.403**	**10.873**	**12.318**
Tirocini Totale Donne	3.543	4.364	4.322	4.966

(*) tirocini formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo previsti nell'Accordo del 24 gennaio 2013 e nel successivo Accordo del 25 maggio 2017.

(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di tirocinio

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Sul versante dei tirocini attivati presso datori di lavoro pubblici, l'utilizzo di tale misura è inferiore ma è comunque un buon numero e quasi la metà ha riguardato le donne. In questo settore è netta la prevalenza dei tirocini extracurricolari e dei tirocini finalizzati all'inclusione, con una presenza della componente femminile maggiore rispetto al lavoro privato che si attesta, rispettivamente, fra il 43% e il 40% delle tipologie citate (Tabella 47). Anche in questo caso è evidente la presenza di rispondenti che non hanno indicato la tipologia di tirocinio utilizzato.

Tabella 47 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016	2017	2018	2019
Tirocini extracurriculari*	573	333	399	548
di cui Donne	292	174	210	263
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	240	257	311	477
di cui Donne	119	122	159	231
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 (Conferenza unificata del 16 novembre 2006)	13	14	37	72
di cui Donne	7	6	2	30
N.d.**	434	661	489	1.106
di cui Donne	215	309	229	510
Tirocini Totale	**1.260**	**1.265**	**1.236**	**2.203**
di cui Donne	633	611	600	1.034

(*) tirocini formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo previsti nell'Accordo del 24 gennaio 2013 e nel successivo Accordo del 25 maggio 2017.
(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di tirocinio
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 48 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati (art. 11, co. 2) dal 1° gennaio al 31 dicembre, area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Tirocini extracurricolari	Tirocini finalizzati inclusione	Convenzioni di programma	Convenz. di integrazione lavorativa	Convenz. di inserimento lavorativo	N.d.*
2016	Centro	341	31	85	0	0	98
	Nord Est	979	1.250	177	74	54	4.082
	Nord Ovest	906	247	26	0	0	604
	Sud e Isole	170	37	78	5	12	0
	Italia	**2.396**	**1.565**	**366**	**79**	**66**	**4.784**
2017	Centro	434	124	66	22	8	91
	Nord Est	712	1.434	154	68	0	6.048
	Nord Ovest	931	145	55	0	0	911
	Sud e Isole	72	16	80	3	8	21
	Italia	**2.149**	**1.719**	**355**	**93**	**16**	**7.071**
2018	Centro	427	44	61	0	9	130
	Nord Est	693	1.733	128	198	0	5.039
	Nord Ovest	1.128	113	37	0	1	990
	Sud e Isole	29	15	42	26	2	28
	Italia	**2.277**	**1.905**	**268**	**224**	**12**	**6.187**
2019	Centro	343	58	349	0	0	524
	Nord Est	1.163	2.298	96	41	116	3.818
	Nord Ovest	1.872	337	13	0	0	691
	Sud e Isole	254	90	81	32	30	112
	Italia	**3.632**	**2.783**	**539**	**73**	**146**	**5.145**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Uno sguardo alla distribuzione territoriale delle persone con disabilità che nel 2019 hanno usufruito dei tirocini formativi mostra che vi sono aree in cui tale istituto è stato maggiormente utilizzato, con specifico riferimento soprattutto alla zona del Nord Est, con oltre il 60%, e a seguire il Nord Ovest, con quasi il 24%.
In particolare, se il Nord Ovest emerge per il maggior numero di attivazioni di tirocini extracurricolari, il Nord Est si caratterizza per il complessivo maggior ricorso ai tirocini, distribuiti per quasi il 50% fra tirocini extracurricolari e, soprattutto, finalizzati all'inclusione, poco più del 3% per i tirocini da convenzione e il restante 50% per tirocini di cui non è specificata la tipologia (Tabella 48).
Ugualmente colpisce il mancato ricorso alle convenzioni di integrazione lavorativa e di inserimento lavorativo nelle aree del Centro e del Nord Ovest. Infine, la componente femminile non emerge in modo significativo, arrivando al massimo a coprire il 40% dei tirocini dell'area Nord Est, e circa il 50% nelle convenzioni di programma.

Sul lato della pubblica amministrazione, il Nord Est si conferma l'area in cui è prevalsa l'attivazione di tirocini, con il 78%, dei quali ben più della metà senza distinzione per tipologia. Nonostante la tipologia dei tirocini finalizzati all'inclusione trovi la maggior espressione nel Nord Est, sono i tirocini extracurricolari ad essere prevalenti, in particolare nell'area del Nord Ovest.
Infine, la componente femminile rivela la maggior presenza in questo settore attestandosi sul 50% nell'area del Nord Est (Tabella 49).

Tabella 49 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019

		Tirocini extracurricolari	Tirocini finalizzati inclusione …	Convenzioni di cui all'art.11	N.d.*	Totale
2016	Centro	16	12	5	7	40
	Nord Est	197	193	4	363	757
	Nord Ovest	266	30	3	31	330
	Sud e Isole	94	5	1	33	133
	Italia	**573**	**240**	**13**	**434**	**1.260**
2017	Centro	4	4	1	39	48
	Nord Est	62	200	1	367	630
	Nord Ovest	267	19	0	168	454
	Sud e Isole	0	34	12	87	133
	Italia	**333**	**257**	**14**	**661**	**1.265**
2018	Centro	22	19	1	83	125
	Nord Est	86	272	7	266	631
	Nord Ovest	291	14	0	102	407
	Sud e Isole	0	6	29	38	73
	Italia	**399**	**311**	**37**	**489**	**1.236**
2019	Centro	11	18	37	22	88
	Nord Est	219	413	31	1.057	1.720
	Nord Ovest	304	42	0	24	370
	Sud e Isole	14	4	4	3	25
	Italia	**548**	**477**	**72**	**1.106**	**2.203**

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.4 APPROFONDIMENTI TEMATICI

2.4.1 FOCUS - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (articoli 19-29). L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

A seguito poi delle modifiche apportate dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2018, n. 96), la durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (art. 19):

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto a termine non può, quindi, avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe o per successione di più contratti, fatte salve previsioni diverse dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi, a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (c.d. deroga assistita).

Qualora sia superato il limite di durata dei 12 mesi, in assenza delle condizioni che legittimano l'estensione a 24 mesi, oppure sia superato il limite dei 24 mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 21).

La proroga può avvenire però liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle c.d. causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine (di cui all'art. 19, comma 1).

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato esclusivamente a fronte dell'esistenza delle circostanze previste dalle causali (di cui all'art. 19, comma 1).

Tuttavia, ai fini del rinnovo, è necessario che sia rispettato un intervallo temporale tra la sottoscrizione dei due contratti a termine: 10 giorni per i contratti fino a 6 mesi; 20 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Qualora siano violate le disposizioni su tali interruzioni temporali, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Peraltro, nell'ipotesi di rinnovo, l'atto scritto deve contenere la specificazione delle esigenze sulla base delle quali viene sottoscritto.

La normativa vigente regola, altresì, le ipotesi di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine, prevedendo che in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ogni giorno ulteriore (art. 22).

Inoltre, è prevista la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di lavoro continui:
- oltre il 30° giorno, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- oltre il 50° giorno, negli altri casi.

NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La disciplina vigente pone un limite percentuale di ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, i datori di lavoro possono assumere lavoratori a termine in misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5), salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (art. 23). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Invece, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. In caso di violazione del limite percentuale, è prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa, restando espressamente esclusa la trasformazione dei contratti a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare, per ciascun lavoratore si applica a carico del datore di lavoro una sanzione pari:
a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
b) al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
Rimangono esenti dal limite percentuale tutti casi elencati all'art. 23, commi 2 e 3 e quindi: i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva; per le startup innovative; per sostituzione di personale assente; per attività stagionali; per spettacoli; programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni; i contratti sottoscritti tra enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

Di estremo interesse ai fini del commento che si sta svolgendo è che il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (art. 24). I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo per maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Anche il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
Divieto del contratto a termine
L'apposizione del termine ad un contratto di lavoro subordinato è espressamente vietata (art. 20):
a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, a meno che il contratto venga concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
c. presso unità produttive nelle quali sono operanti la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d. da parte di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Qualora vengano violati i divieti il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

2.4.2 FOCUS - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La disciplina del contratto di apprendistato è attualmente contenuta nel Capo V, articoli 41-47, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che prevede tre tipologie contrattuali in relazione alla finalità formativa che ciascuna persegue.

In particolare è possibile distinguere : a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro; b) apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale; c) apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dalla Legge di Bilancio 2022, Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 248).

I principali benefici per le imprese che assumono con il contratto di apprendistato sono (D.Lgs. n. 81/2015, articoli 42 e 47): a livello retributivo, la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; a livello contributivo, la possibilità di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario; inoltre, l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.

Infine, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze fino a 9 addetti uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione per i periodi maturati nei primi 3 anni di contratto (art. 1, comma 645, Legge di Bilancio 2022).

2.4.3 FOCUS – REGOLAMENTAZIONE E CRITERI IN MATERIA DI TIROCINI DA MONITORARE SUCCESSIVAMENTE

La legge n. 234/2021 ai commi 720-725 dell'art. 1, dedica ai tirocini extracurriculari una nuova regolamentazione e soprattutto nuovi criteri che dovranno essere recepiti nell'accordo per le linee guida condivise in materia di tirocini (diversi da quelli curriculari), da stipularsi in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni entro 180 giorni; sono abrogati i commi 34-36 dell'art. 1, legge n. 92/2012. Tra i principali criteri di regolamentazione si evidenzia quello che qui interessa della limitazione dell'istituto ai «soggetti con difficoltà di inclusione sociale»; di seguito, il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione e la fissazione di una durata massima, comprensiva di eventuali rinnovi, e di limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alla dimensione dell'impresa; la definizione di livelli essenziali della formazione, con previsione di un bilancio di competenze all'inizio del tirocinio e di una certificazione di competenze alla fine dello stesso; la definizione di forme di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di quote minime di tirocinanti; la previsione di azioni e interventi per prevenire e contrastare l'uso distorto dell'istituto (comma 721). La legge in commento predispone un apparato sanzionatorio: in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 6.000 euro, a seconda della gravità dell'illecito commesso (comma 722); nell'ipotesi di uso distorto del tirocinio, ovvero come sostituto funzionale del lavoro dipendente, un'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma la possibilità per il tirocinante di agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato (comma 723). I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego da parte del soggetto ospitante ex art. 9-bis, comma 2, d.l. n. 510/1996 (comma 724), e quest'ultimo è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (comma 725). In merito a queste disposizioni è intervenuto il 21 marzo, l'Ispettorato nazionale del lavoro il quale, con la nota n. 530/2022, ha fornito le prime indicazioni operative.

2.5 ANALISI LONGITUDINALE DEI PRINCIPALI ANDAMENTI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

2.5.1 LA PROCEDURA PER LA STIMA DELLE MANCATE RISPOSTE A SUPPORTO DELL'ANALISI IN SERIE STORICHE

L'aggiornamento all'annualità 2019 contenuto nella X edizione della Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68/99 consente di arricchire e allo stesso tempo adeguare il patrimonio delle informazioni raccolte con cadenza biennale (e con riferimento annuale)[39]. L'analisi di circa 15 anni di dati sull'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità per mezzo del collocamento mirato consente un monitoraggio continuo di interventi e servizi offerti e garantisce un quadro conoscitivo del mercato del lavoro delle persone con disabilità regolato dalla Legge 68/99 per l'intero territorio nazionale[40].
Nell'intera Relazione vengono riportati e descritti, come previsto dall'art. 21 della norma, i dati amministrativi comunicati dalle Regioni al Ministero del Lavoro nella misura con la quale le amministrazioni competenti imputano i propri dati sul sistema informatico messo a disposizione per le rilevazioni. Ne consegue, come più volte segnalato nello sviluppo dei capitoli, che la rappresentazione dei fenomeni osservati è spesso condizionata dal numero variabile di mancate risposte presenti sui questionari.

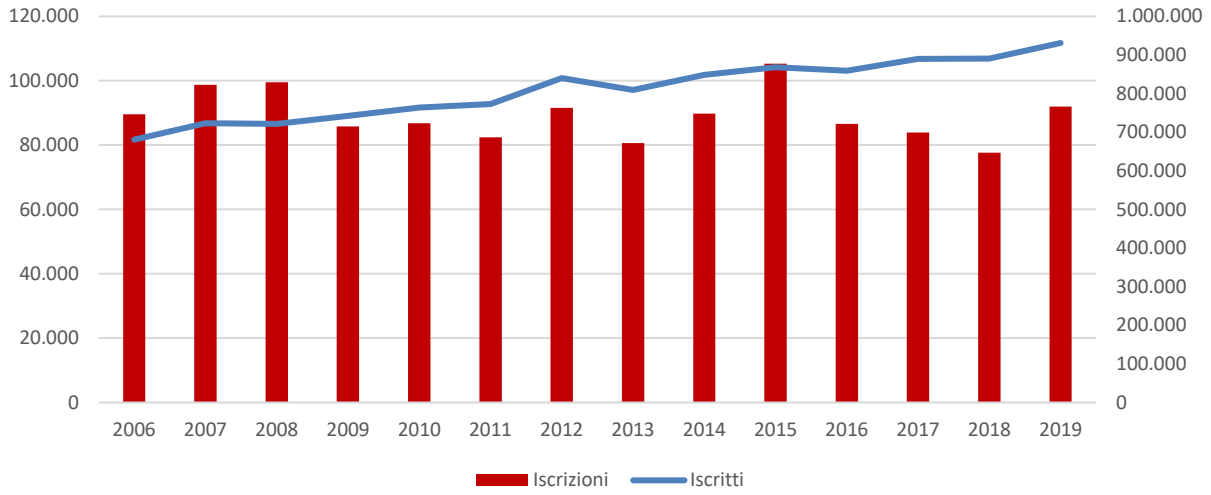
A corredo di tali analisi su dati amministrativi, unicamente in questo paragrafo vengono introdotte procedure di stima delle mancate risposte per consentire un'analisi statistica per serie storica delle principali variabili e permettere una lettura più ampia dei principali andamenti che connotano il sistema del collocamento mirato. È quindi opportuno precisare che i valori assoluti qui rappresentati e commentati sono inevitabilmente differenti dal resto della Relazione, ma l'adozione di tali elaborazioni di tipo statistico consentono di uniformare l'universo dei rispondenti per l'intero periodo osservato e di rappresentarne le tendenze nel tempo.
Per una lettura più approfondita del metodo si rimanda alla precedente Relazione, qui si ribadisce che il panel dei dati elaborati prende avvio dall'anno 2006 ed è integrato con l'ultima rilevazione al 2019. L'inserimento di quest'ultima annualità ha reso inevitabili alcuni interventi correttivi sulla procedura di imputazione del dato mancante[41].
Anche in questa edizione, l'illustrazione riguarda le principali variabili relative a iscritti, iscrizioni, avviamenti e assunzioni.

[39] La precedente Relazione al Parlamento, la Nona edizione, ha illustrato eccezionalmente un triennio, dal 2016 al 2018. La presente X Relazione insiste su un'unica annualità, con il duplice scopo di ricomporre la programmata cadenza biennale e di consentire il completamento ideale dell'analisi del collocamento mirato "pre-pandemia". La successiva edizione raccoglierà le informazioni sul biennio contrassegnato dal Covid-19 e dai provvedimenti tesi a contenerne gli effetti sociosanitari, sul sistema produttivo e sull'occupazione.
[40] La Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99 inizia a raccogliere informazioni di carattere quantitativo in forma aggregata a partire dalla sua II edizione, in particolare con l'annualità 2003. Dal 2007 l'ISFOL, ora INAPP, ha introdotto, primo in Italia a livello nazionale, le metodologie Cawi (Computer Assisted Web Interviews) per rilevazioni sulle pubbliche amministrazioni, che hanno assicurato una maggiore solidità del sistema di acquisizione dati. In questa sede si è optato per un'analisi longitudinale delle serie storiche dal 2006, annualità a partire dalla quale determinate informazioni, qui esaminate, vengono acquisite e classificate con modalità rimaste costanti nel tempo.
[41] Dopo aver predisposto un piano di controlli sulla coerenza delle informazioni, in base alle risposte fornite in ciascuna rilevazione, si è deciso di procedere ad una correzione delle mancate risposte, in modo da poter definire, sugli item selezionati, un quadro più completo delle informazioni presentate nel corso degli anni oggetto d'indagine. Il metodo delle mancate risposte in presenza di dati longitudinali è una tecnica statistica utilizzata in molti studi quando le unità statistiche, nel nostro caso le province, sono chiamate a dare periodicamente specifiche informazioni. La stima viene impostata su un insieme di mancate risposte ed è calcolata con una procedura di imputazione. La procedura utilizzata è quella dell'imputazione dei dati mancanti per provincia, con il metodo del più vicino corretto per il trend. La nota metodologica allegata alla precedente relazione ne spiega in dettaglio la procedura adottata e le motivazioni per cui si è giunti a tale scelta.

2.5.2 LE ISCRIZIONI AGLI ELENCHI UNICI PROVINCIALI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

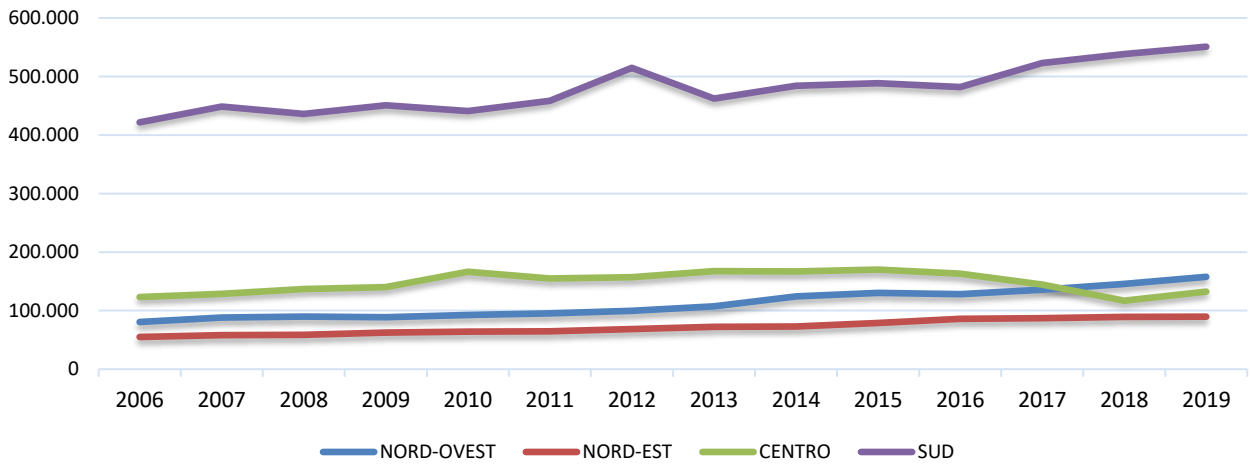
L'introduzione dei dati relativi all'anno 2019 conferma il trend crescente del totale degli iscritti agli elenchi sul territorio nazionale, con un valore progressivo a partire dal 2006 (Figura 24). I dati stimati evidenziano lievi decrementi nel 2008, 2013 e 2016 ma tendenzialmente si evidenzia una crescita negli anni che interessa anche il 2019.
L'andamento delle iscrizioni registrate nel corso dell'anno appare più altalenante, con un forte incremento tra il 2018 e il 2019. Il dato stimato, rispetto a quanto inserito nella precedente relazione, evidenzia un decremento del flusso proprio per l'anno 2017 che è rielaborato in base alle informazioni ottenute sul 2019.

Figura 24 - Iscritti al 31 dicembre (valori asse sx) e iscrizioni annuali (valori asse dx) nell'elenco del collocamento mirato, per area geografica (v. ass.). Anni 2006-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 25 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, per area geografica, (v. ass.). Anni 2006 - 2019

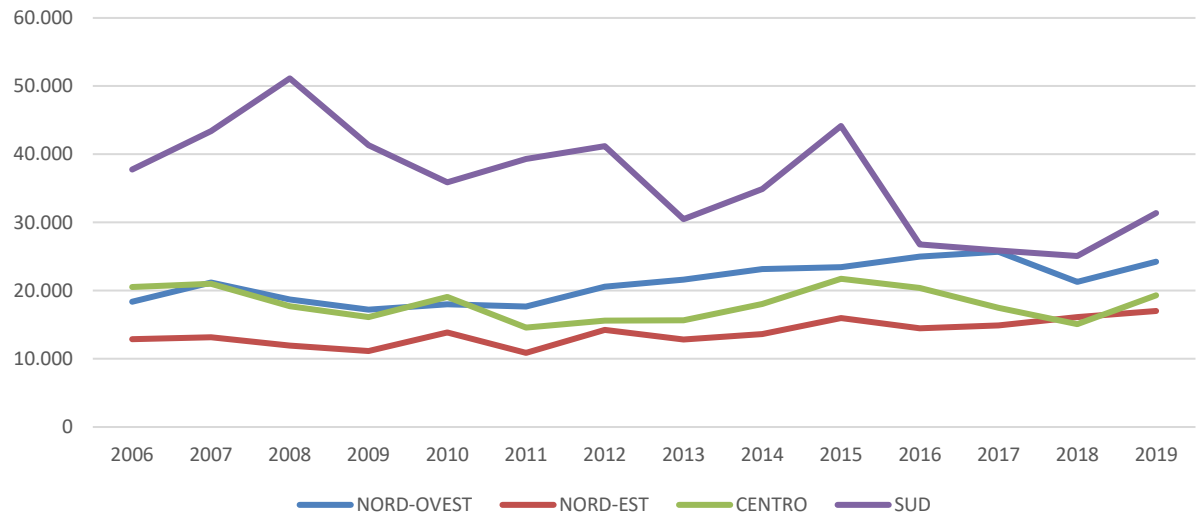


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Il flusso annuale delle iscrizioni, pertanto, si presenta meno regolare e non sempre in linea con lo stock degli iscritti. Il decremento, già evidenziato nella passata Relazione, riferito al triennio 2016-2018, si inverte parzialmente con un trend in crescita solo nel 2019. Resta dunque il fenomeno anomalo di un aumento dello stock di iscritti nel triennio citato, in coincidenza con una riduzione delle iscrizioni nel corso dell'anno, che fa supporre una anomala permanenza negli elenchi di persone con probabile difficoltà di inserimento lavorativo.
Come già evidenziato nelle diverse edizioni della Relazione al Parlamento, gli iscritti e in egual misura le iscrizioni sono molto più numerose al Sud che nelle altre aree territoriali (Figura 25 e Figura 26). Il numero degli iscritti al Sud è sei- sette volte superiore rispetto alle aree del Nord Est, più che triplo rispetto al territorio del Centro e quattro volte in rapporto al Nord Ovest.

Ulteriore considerazione riguarda il flusso delle iscrizioni nel corso dell'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), che evidenzia una crescita tra il 2018 e il 2019 in tutte le aree del paese molto simile per il Centro e il Sud. Per le iscrizioni presenti nelle province dell'area del Nord Est si rileva una crescita nell'ultimo triennio.

Figura 26 – Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato dal 1 gennaio al 31 dicembre, per area geografica, (v. ass.). Anni 2006 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.5.3 L'INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO: AVVIAMENTI E ASSUNZIONI

Il collocamento mirato, mediante l'adozione dei previsti strumenti tecnici e di supporto, è finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio. L'opportunità di analizzarne i flussi annuali, come di seguito illustrati per avviamenti e assunzioni, permette di misurare quantitativamente la capacità del sistema di rispondere alle richieste delle persone in cerca di lavoro, coniugando le loro caratteristiche con gli ambienti di lavoro e le opportunità offerte dai datori di lavoro, pubblici e privati, sottoposti all'obbligo di assunzione.
Il periodo oggetto di analisi evidenzia un incremento nel tempo di avviamenti e assunzioni, per quanto assoggettato alle tendenze generali del mercato del lavoro, in crescita dopo la crisi economica e favorita,

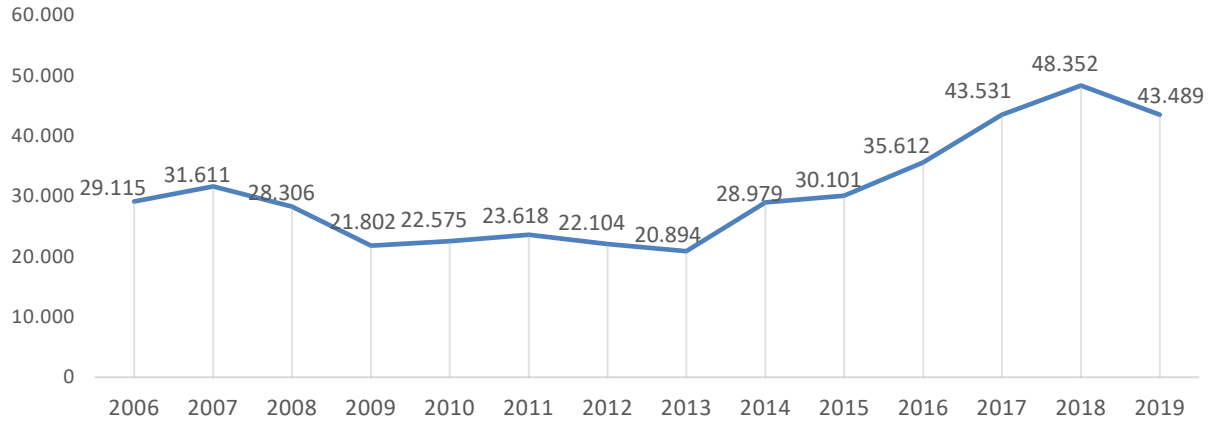
in particolare dal 2015, dagli interventi di decontribuzione[42] e, successivamente, dall'attuazione dei processi di riforma normativa introdotti dal D.Lgs. 151/2015 (Tabella 50). I buoni esiti riscontrati vanno tuttavia ponderati sulla base del consistente numero di persone con disabilità in cerca di lavoro e, ovviamente, dal numero di posti disponibili espressi dalle quote di riserva annuali dichiarate in sede di presentazione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro. Con tali condizioni di contesto, le tendenze positive nel tempo fanno supporre un ruolo attivo da parte dei servizi nell'elaborazione di percorsi personalizzati che hanno accompagnato l'inserimento delle persone con disabilità e, inoltre, l'efficacia di provvedimenti normativi di semplificazione delle procedure di assunzione a beneficio dei datori di lavoro.

Tabella 50 - Avviamenti e assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006 - 2019

	Avviamenti	Assunzioni
2006	29.115	28.223
2007	31.611	30.848
2008	28.306	25.826
2009	21.802	20.249
2010	22.575	20.553
2011	23.618	20.873
2012	22.104	20.340
2013	20.894	19.615
2014	28.979	39.271
2015	30.101	43.020
2016	35.612	46.335
2017	43.531	51.772
2018	48.352	55.940
2019	43.489	58.476

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 27 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006 - 2019



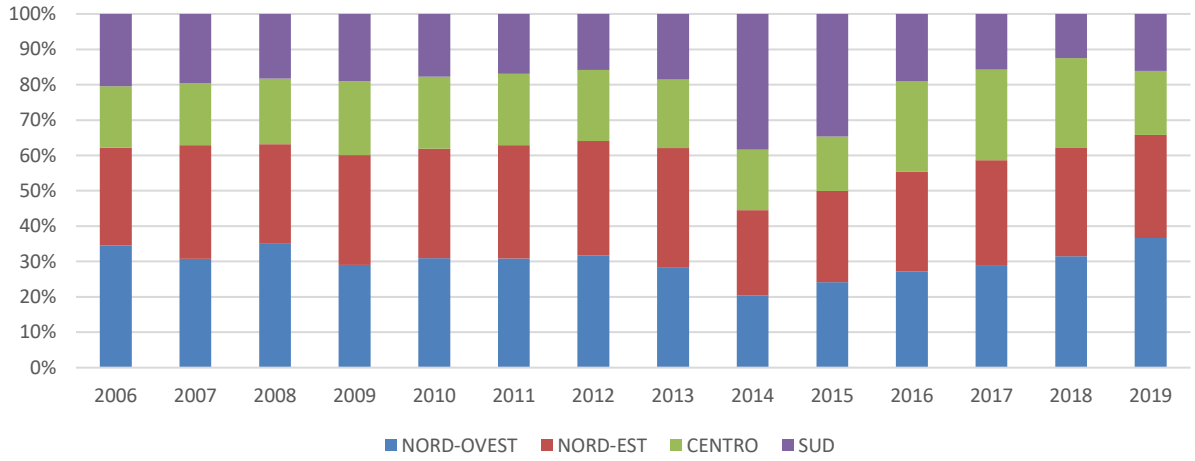
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

[42] Nel merito, si veda il recente rapporto "Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata". Gruppo di lavoro tecnico e Comitato d'Indirizzo dell'Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, 2020.

Negli anni immediatamente precedenti al 2013, l'andamento è stato più discontinuo, anche a seguito degli effetti negativi della congiuntura della crisi occupazionale. Il trend positivo si ripropone nell'ultimo quinquennio (2014 - 2019), seppure con una modifica per l'andamento dell'anno 2018 (con un numero maggiore di avviati) e sostanzialmente stabile tra il 2017 e il 2019 (Figura 27).

Nel caso dell'aggiornamento dei dati sugli avviamenti distinti per aree geografiche, si evidenzia nell'ultimo anno osservato una crescita nelle aree del Nord Ovest e del Sud mentre, al contrario, l'area del Nord Est e, soprattutto, le province del Centro Italia subiscono una contrazione rilevante. Il trend conferma che maggiori percentuali di avviamenti sono presenti nelle aree a maggiore intensità produttiva dell'intero settentrione (Figura 28).

Figura 28 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. %). Anni 2006 -2019



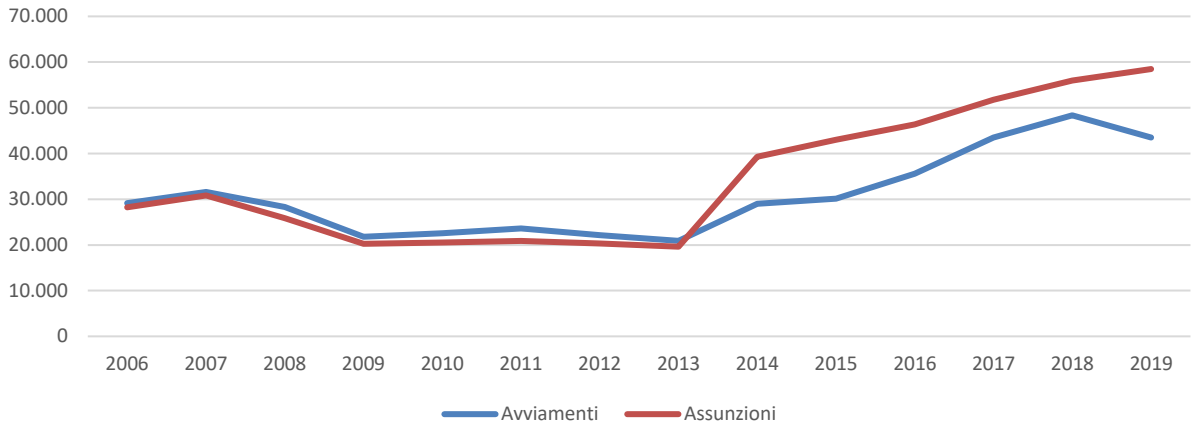
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

A seguito della rielaborazione dei valori determinata dall'aggiunta dell'annualità 2019, la Figura 29 allinea e aggiorna il flusso degli avviamenti con quello delle assunzioni, confermando un analogo andamento su tutto il territorio nazionale e un ulteriore incremento tra il 2018 e il 2019 che conferma quanto già evidenziato nelle classificazioni dei dati amministrativi.
L'andamento mostra un analogo sviluppo su tutto il territorio nazionale e rivela che, come già segnalato nella precedente Relazione, dal 2013 le assunzioni crescono maggiormente degli avviamenti, in concomitanza con alcuni fattori che modificano il contesto regolativo del collocamento mirato. Nel 2015 si segnala la possibilità di utilizzo cumulato da parte dei datori di lavoro degli incentivi ex articolo 13 della Legge 68/99, con l'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso di quell'anno.[43] Nel 2016 viene introdotta l'adozione generalizzata della richiesta

[43] L'INPS aveva chiarito gli aspetti relativi alla cumulabilità dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, con gli incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto nella Circolare n. 99 del 2016 che, fra le altre cose, aveva precisato anche che l'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" nel limite del 100% dei costi salariali.

nominativa e la nuova modalità di corresponsione degli incentivi di cui all'art. 13 della Legge 68/99. Nel 2018 diventa obbligatorio per le aziende dai 15 ai 35 dipendenti assumere un lavoratore con disabilità nel proprio organico.

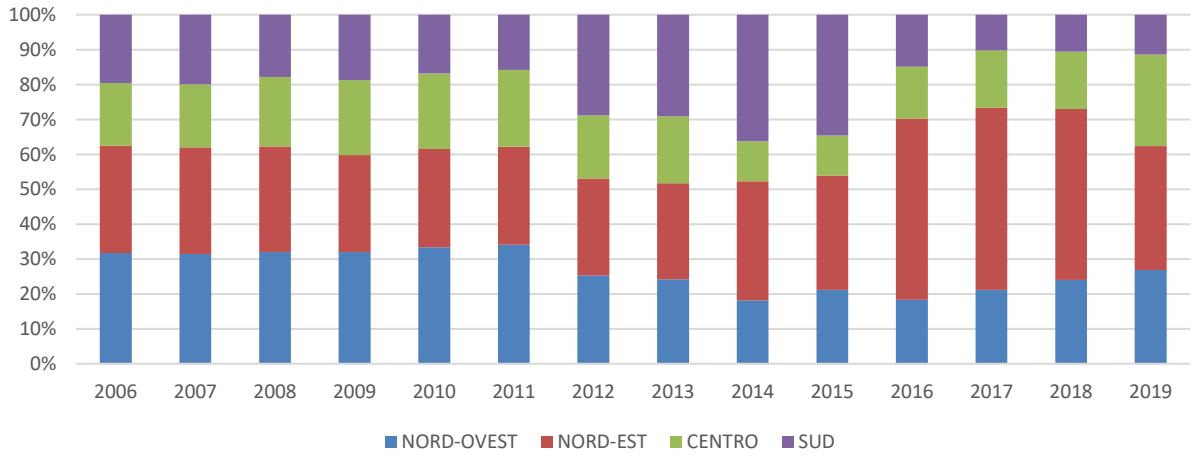
Figura 29 – Avviamenti e assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati (v. ass.). Anni 2006 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

L'osservazione dei dati sulle assunzioni nel Paese, articolate per aree geografiche dal 2006 al 2019, sovrappone lo spostamento del peso dell'occupazione dalle regioni del Nord Ovest a quelle del Nord Est, con le dinamiche di programmazione e di governance del sistema che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato i territori nord orientali, mettendo in evidenza una efficace pianificazione dei servizi dedicati e dei fondi disponibili in forma integrata (Figura 30).
Negli ultimi due anni 2018-2019 si assiste ad un aumento delle assunzioni nelle diverse aree del Paese ma ad un decremento nelle aree del Nord Est che pesa anche a livello nazionale. Gli anni della crisi economica hanno condizionato l'intero Paese e ciascun territorio ha dovuto fare i conti con importanti contrazioni dell'occupazione. La temporanea uscita dalla crisi, in particolare il quadriennio 2016-2019, ha visto differenti capacità di ripresa, comunque tutte numericamente significative.

Figura 30- Assunzioni presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (v. %). Anni 2006 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.6 NORMATIVA SPECIALE SUL COLLOCAMENTO DELLE PERSONE NON VEDENTI

2.6.1 NORMATIVE SPECIALI NON VEDENTI

L'art. 1, co. 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 mantiene ferma la normativa speciale relativa al collocamento obbligatorio per i centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista, i massaggiatori e massofisioterapisti ciechi e i terapisti della riabilitazione non vedenti.

Pertanto, le persone non vedenti, oltre alla possibilità di fruire del collocamento ai sensi della Legge 68 del 1999, godono della possibilità di accedere al sistema del collocamento obbligatorio previsto da leggi speciali per i non vedenti, previa iscrizione in Albi Professionali Nazionali. Si tratta:

- dell'Albo Professionale Nazionale centralinisti telefonici non vedenti (ex lege 14 luglio 1957, n. 594 e ex lege 29 marzo 1985, n. 113);
- dell'Albo Professionale Nazionale massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti (ex lege 21 luglio 1961, n. 686 e ex lege 19 maggio 1971, n. 403) e
- dell'Albo Professionale Nazionale terapisti della riabilitazione non vedenti (ex lege 11 gennaio 1994, n. 29).

Tuttavia, con riferimento ai centralinisti non vedenti, il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto la soppressione del relativo Albo, al fine di semplificare il procedimento per il collocamento al lavoro di tale categoria. Pertanto, per fruire del collocamento obbligatorio di cui alla Legge 113 del 1985, i privi della vista abilitati secondo le norme di cui all'art. 2, della Legge 29 marzo 1985, n. 113 che risultino disoccupati, sono tenuti ad iscriversi direttamente nell'apposito elenco per il collocamento centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista, tenuto dal servizio per il collocamento mirato.

Rimangono in vigore l'Albo terapisti della riabilitazione non vedenti, articolato a livello regionale, di cui alla Legge 11° gennaio 1994, n. 29, per il quale le iscrizioni sono effettuate dagli Ispettorati territoriali o interregionali del lavoro ovvero dall'Ente Regione, nonché l'Albo massaggiatori e massofisioterapisti della riabilitazione non vedenti, in cui le iscrizioni sono state effettuate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fino alla data del 23 luglio 2018.

Per effetto dell'art. 9, co. 1, lett. a), del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, che ha conferito ad ANPAL, fra le altre, le funzioni in materia di collocamento delle persone con disabilità, le attività connesse alla gestione degli Albi, un tempo di competenza del Ministero del lavoro, sono attualmente svolte dall' Agenzia Nazionale Politiche attive del Lavoro.

In particolare, l'Agenzia provvede all'aggiornamento dell'Albo terapisti della riabilitazione non vedenti e all'espletamento dei compiti di certificazione relativamente agli albi professionali dei centralinisti telefonici non vedenti (per le iscrizioni effettuate anteriormente al 24 settembre 2015) e dei terapisti della riabilitazione non vedenti (ex lege 11° gennaio 1994, n. 29) nonché alle iscrizioni nell'Albo dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti (ex lege 21 luglio 1961, n. 686 ed ex lege 19 maggio 1971, n. 403).

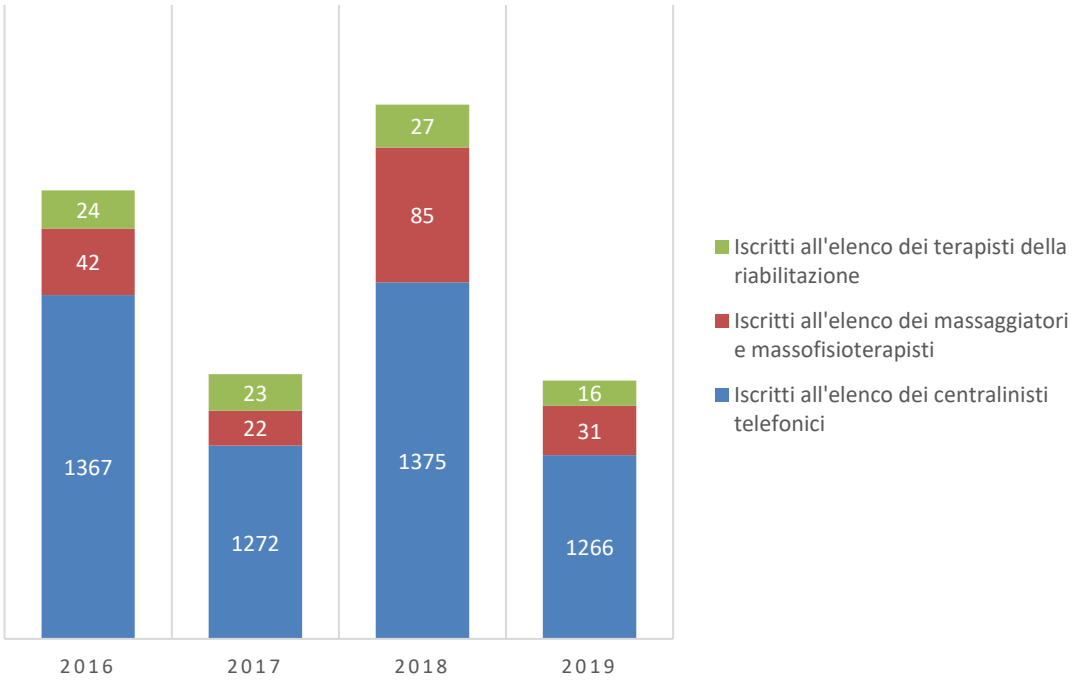
2.6.2 PRINCIPALI ANDAMENTI DEI CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI

Stando ai dati forniti dai servizi provinciali rispondenti, complessivamente il numero di iscritti agli elenchi previsti dalla normativa speciale dedicata al collocamento obbligatorio delle persone non vedenti (in particolare a: centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista, massaggiatori e massofisioterapisti ciechi e terapisti della riabilitazione non vedenti) al 31 dicembre 2019 assomma a 1.313 unità (Figura 31)

Per una corretta lettura di questi dati e degli altri che seguono in questo paragrafo occorre, tuttavia, ribadire che la numerosità delle risposte valide può differire da annualità ad annualità e da quesito a quesito.

Come nelle annualità precedenti, anche nel 2019 la quota più significativa di iscritti è rappresentata dalle persone non vedenti che afferiscono all'elenco dei centralinisti telefonici ai sensi della Legge 113/1985. Saranno pertanto approfonditi più avanti i dati relativi all'inserimento lavorativo delle persone registrate in questo specifico elenco.

Figura 31 - Persone non vedenti iscritte ad elenchi specifici. Anni 2016 - 2019 (dati di stock al 31 dicembre)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I servizi provinciali che hanno risposto alle specifiche domande, infatti, hanno segnalato la presenza di 1.266 iscritti all'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti al 31/12/2019 di cui quasi il 42% è donna. Le iscrizioni registrate dai rispondenti al medesimo elenco dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 sono state 132, (Tabella 51) la presenza femminile fra le nuove iscrizioni è di circa il 42%, allineandosi con il dato di stock relativamente alla componente di genere.

Tabella 51 - Iscrizioni nell'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Iscrizioni	109	48	95	19	147	76	132	56

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I provvedimenti di avviamento dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti presso datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre del 2019 risultano 19, di cui la maggior parte è avviata attraverso richiesta nominativa (Tabella 52).

Tabella 52 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati dal 01° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Richiesta nominativa (L. 113/1985, art. 6, co.1)	5	3	9	1	4	1	11	4
Richiesta numerica (L. 113/1985, art. 6, co.2)	10	4	5	0	28	10	3	0
N.d.*	0	0	1	0	0	0	5	1
Totale avviamenti	**15**	**7**	**15**	**1**	**32**	**11**	**19**	**5**

*compilato nel caso in cui il servizio non disponga del dato per tipologia di richiesta
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Più consistente il numero degli avviamenti avvenuto presso datori di lavoro pubblici che, nel medesimo periodo, risultano essere stati 106. La modalità di avviamento tramite richiesta numerica (come disciplinato dall'art. 6 co. 3 della Legge 113/1985) si conferma anche nel 2019 quella maggiormente utilizzata (Tabella 53).

Tabella 53 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*
Richiesta numerica (L. 113/1985, art. 6, co.3)	28	12	40	14	63	33	88	29
Concorso riservato (L. 113/1985, art. 6, co.4)	1	0	1	0	17	5	3	0
N.d.*	0	0	2	1	0	0	15	4
Totale avviamenti	29	12	43	15	80	38	**106**	**33**

*compilato nel caso in cui il servizio non disponga del dato per tipologia di richiesta
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

In relazione alle assunzioni, anche i dati dell'annualità 2019 confermano che la tipologia contrattuale maggiormente utilizzata ai fini dell'assunzione di centralisti telefonici non vedenti è il contratto a tempo indeterminato (Tabella 54).

Tabella 54 - Assunzioni di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Tempo indeterminato	27	11	49	15	83	34	101	34
Tempo determinato	2	1	2	1	1	1	5	0
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	1	1	5	0
Totale assunzioni	**29**	**12**	**51**	**16**	**85**	**36**	**111**	**34**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Stando ai dati rilevati relativi al 2019, le risoluzioni di rapporti di lavoro hanno riguardato esclusivamente contratti a tempo indeterminato, dato in linea con la netta predominanza della medesima tipologia contrattuale nelle assunzioni (Tabella 55).

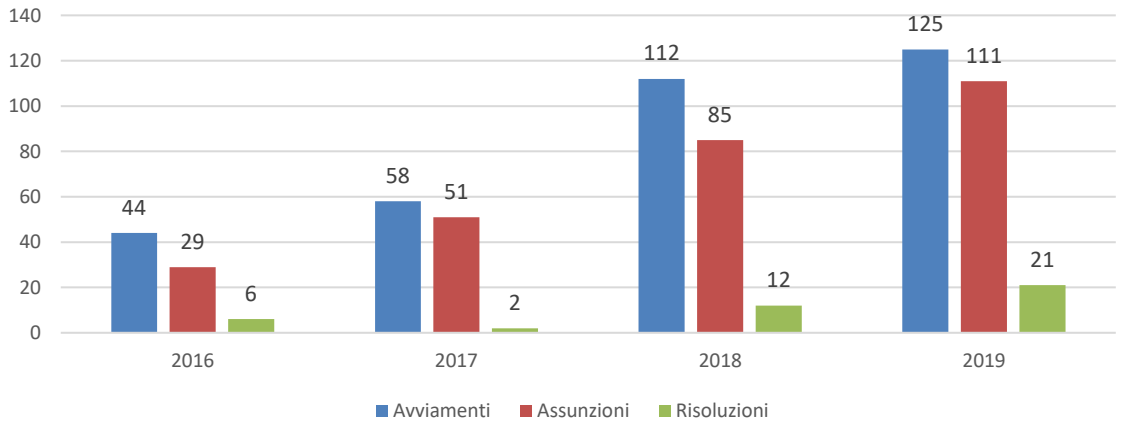
Tabella 55 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale

	2016		2017		2018		2019	
	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*	Totale	*di cui Donne*
Tempo indeterminato	3	2	2	1	10	6	19	9
Tempo determinato	1	1	0	0	2	1	2	0
Apprendistato	2	2	0	0	0	0	0	0
Totale risoluzioni	**6**	**5**	**2**	**1**	**12**	**7**	**21**	**9**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Il grafico sottostante, aggiornato con l'annualità 2019, propone una sintesi del numero di avviamenti complessivi (in ambito pubblico e in quello privato) di centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti registrati nel corso di ciascuna annualità, del numero di contratti stipulati e del numero di risoluzioni comunicate ai servizi rispondenti nel medesimo periodo di riferimento (Figura 32).

Figura 32 - Avviamenti, assunzioni e risoluzioni di centralinisti telefonici non vedenti dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

2.6.3 CENTRALINISTI NON VEDENTI

Al fine dell'iscrizione nell'elenco dei centralinisti non vedenti di cui alla Legge 113 del 1985, il servizio per il collocamento mirato competente dovrà verificare:

- il possesso dell'abilitazione alla funzione di centralinista a norma dell'art. 2 della Legge 29 marzo 1985, n. 113;
- la condizione di privo della vista, documentata sulla base di un certificato, rilasciato dall'unità sanitaria locale del luogo di residenza del non vedente o del luogo in cui si svolge il corso di formazione professionale, da cui risulti che il richiedente è cieco totale, cieco parziale o ipovedente grave ai sensi degli artt. 2, 3, 4 della Legge 3 aprile 2001, n. 138 e che è esente da altre minorazioni che potrebbero impedire l'espletamento della funzione di centralinista telefonico;
- lo stato di disoccupazione.

Il D.Lgs. 151 del 2015 ha previsto che l'interessato possa iscriversi, oltre che nell'elenco di residenza, anche in un altro elenco scelto nel territorio dello Stato.

Sono da considerarsi abilitati alla funzione di centralinista, i privi della vista:

- in possesso del diploma di centralinista telefonico, rilasciato da scuole statali o autorizzate per ciechi, conseguito secondo il previgente ordinamento;
- in possesso dell'attestato di qualifica professionale triennale di "operatore amministrativo segretariale" (atteso che nella tabella 3, dell'Intesa del 16 dicembre 2010, sancita in sede di Conferenza Unificata, è stata stabilita "la corrispondenza della qualifica professionale triennale di operatore amministrativo-segretariale con il diploma di centralinista telefonico (non vedente) secondo il previgente ordinamento").

Si deve considerare, al riguardo, che il 1° agosto 2019, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano è stato adottato il nuovo Repertorio, che ha ridenominato alcune figure, tra cui quella dell'operatore amministrativo-segretariale che attualmente, pertanto, reca la denominazione di "Operatore ai servizi di impresa".

Inoltre, conseguono l'abilitazione alla funzione di centralinista coloro che frequentano i corsi professionali per centralinisti telefonici ciechi o per le qualifiche equipollenti individuate dal D.M. 10.01.2000 e dal D.M. 11.07.2011, istituiti ai sensi della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, a seguito di esame effettuato dalle Commissioni regionali per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici privi della vista.

I soggetti obbligati sono i datori di lavoro pubblici per ogni ufficio, sede o stabilimento dotato di centralino telefonico - per il quale le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti operatore - nonché i datori di lavoro privati per ogni centralino telefonico - per il quale le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti operatore - con almeno cinque linee urbane.

Qualora un centralino telefonico, in funzione presso datori di lavoro pubblici e privati, abbia più di un posto lavoro, il 51% dei posti è riservato ai centralinisti telefonici privi della vista.

Quanto alle modalità di avviamento, i datori di lavoro privati presentano richiesta nominativa dei centralinisti non vedenti iscritti presso il servizio per il collocamento mirato e qualora questi non provvedano nei tempi, l'ufficio procede all'avviamento del centralinista telefonico non vedente in base a graduatoria.

I datori di lavoro pubblici assumono per concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica presentata all'ufficio competente e, in caso di inerzia, l'ufficio provinciale procede all'avviamento d'ufficio.

Il quadro normativo sopra descritto deve tener conto delle novità introdotte dal Decreto Legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla Legge 20 maggio 2022, n. 51 che è intervenuto sulla legge n. 113 del 1985 con l'art. 12- septies.
In particolare, il predetto articolo al comma 1, lettera a) ha apportato una modifica terminologica, sostituendo le parole "centralinisti non vedenti", "centralinisti telefonici non vedenti", "centralinisti telefonici ciechi" e "centralinisti telefonici privi della vista" con le parole "centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista".
Il comma 1 dell'art. 12 – septies, lettera c) ha altresì sostituito il previgente art. 5, comma 4, della legge 113 del 1985 che nella nuova formulazione recita: "i soggetti autorizzati alla prestazione dei servizi di installazione di fornitura di reti pubbliche di comunicazione elettronica e di telefonia accessibile al pubblico sono tenuti a comunicare, secondo le modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ovvero del Ministro per le disabilità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, l'elenco dei datori di lavoro pubblici e privati presso i quali sono stati installati o modificati i centralini telefonici di cui all'articolo 3, comma 1, che comportino l'obbligo di assunzione".
In attuazione della citata disposizione è stato adottato il decreto del Ministro per le disabilità di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 agosto 2022 recante "Obblighi di comunicazione ai fini del collocamento al lavoro dei centralinisti telefonici e degli operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista".

2.6.4 TERAPISTI DELLA RIABILITAZIONE NON VEDENTI

La Legge 11 gennaio 1994, n. 29 reca: "Norme in favore dei terapisti della riabilitazione non vedenti".
Per avere accesso al collocamento obbligatorio come terapista della riabilitazione non vedente è richiesta l'iscrizione nel relativo Albo professionale nazionale.
Poiché, tuttavia, la figura di "terapista della riabilitazione" è confluita in quella del "fisioterapista" di cui al Decreto 29 marzo 2001 del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica possono conseguire l'iscrizione all'Albo professionale nazionale di cui alla Legge 11° gennaio 1994, n. 29, sia i fisioterapisti non vedenti in possesso del diploma di laurea, sia i terapisti della riabilitazione non vedenti, che abbiano conseguito il relativo titolo prima dell'entrata in vigore della Legge 26 febbraio 1999, n. 42.
Relativamente ai soggetti obbligati, i datori di lavoro pubblici, in deroga alle disposizioni che limitano le assunzioni, sono tenuti ad assumere, al verificarsi della prima vacanza, per ciascun presidio ospedaliero e ambulatorio nel quale si svolgano attività riabilitative, almeno un terapista della riabilitazione non vedente iscritto all'albo di cui all'art. 2, fino ad un massimo del 5 per cento dei posti previsti nell'organico dei terapisti della riabilitazione.
Gli istituti, le case di cura ed i centri di riabilitazione privati nei quali si svolgano attività riabilitative, che abbiano alle loro dipendenze più di trentacinque lavoratori, hanno l'obbligo di assumere almeno un terapista della riabilitazione non vedente iscritto all'albo di cui all'art. 2, al momento della cessazione dal servizio della prima unità di personale addetta a mansioni di terapista della riabilitazione. Le assunzioni sono effettuate con le modalità stabilite dall'art. 6, della Legge 113 del 1985.

2.6.5 MASSOFISIOTERAPISTI E MASSAGGIATORI NON VEDENTI

Il collocamento massofisioterapisti e massaggiatori non vedenti è stato disciplinato dalla Legge 21 luglio 1961, n. 686 e dalla Legge 19 maggio 1971, n. 403.

I soggetti obbligati ad assumere tale categoria risultano essere le strutture ospedaliere in base al numero di posti letto (art. 2, L. 403 del 1971).
Relativamente alle modalità di assunzione, massofisioterapisti e massaggiatori non vedenti sono avviati a lavoro su richiesta nominativa (circolare MLPS 121 del 23 novembre 1987) e per le pubbliche amministrazioni su richiesta numerica (circolare 2650 PV/M/B del 5 agosto 1996).
Occorre tener presente che la figura dei massaggiatori e dei massofisioterapisti è stata interessata dall'evoluzione della legislazione in materia sanitaria e di offerta formativa e che, da ultimo, l'art. 1, co. 542, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto la soppressione integrale dell'art. 1 della Legge 19 maggio 1971, n. 403, che riconosceva la professione sanitaria ausiliaria di massaggiatore e massofisioterapista.

2.7 LE CATEGORIE PROTETTE

2.7.1 I PRINCIPALI ANDAMENTI SU SCALA NAZIONALE

L'analisi dei dati riguardanti le categorie protette ex art. 18, comma 2, è condotta sulle tutele previste dalla L. 68/99 riservate agli orfani e ai coniugi di soggetti deceduti per causa di invalidità ovvero congiunti di grandi invalidi, ai profughi italiani rimpatriati ed alle categorie equiparate[44]. A tali soggetti, in attesa di una disciplina organica, è attribuita una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale. La già menzionata quota si traduce in un obbligo di assunzione di almeno una unità per enti e imprese che occupano da 50 a 150 dipendenti.

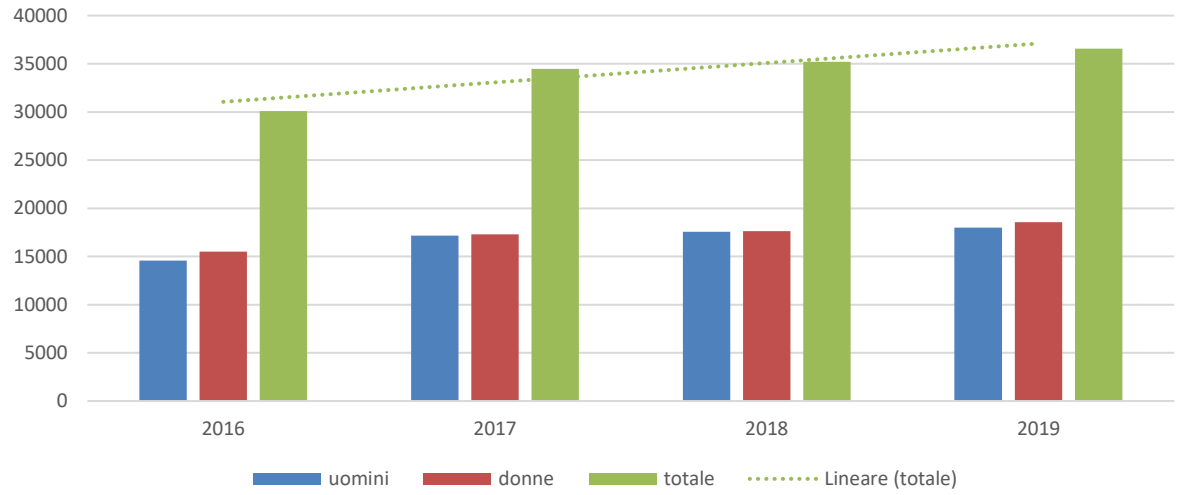
Nel novero dei soggetti beneficiari della quota di riserva di cui all'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, rientrano anche le vittime di terrorismo e di criminalità organizzata di cui alla legge 407 del 1998, ex art.1 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333; gli orfani di crimini domestici ai sensi dall'articolo 6 della L. 11/01/2018, n. 4; le vittime del dovere di cui all'art. 1 commi da 562-564, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, i testimoni di giustizia ai sensi dell'art.7, comma 1, lettera h), della legge 11 gennaio 2018, n.6.
Le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e i soggetti ad essi equiparati- ovvero vittime del dovere, i testimoni di giustizia e orfani dei caduti sul lavoro (questi ultimi, per effetto dell'art. 3, comma 123 della legge 244 del 2007) - godono di una disciplina di maggior favore rispetto alle altre categorie protette di cui all'art. 18.
In particolare, possono essere iscritte negli elenchi del collocamento obbligatorio anche se non in possesso dello stato di disoccupazione, godono del diritto al collocamento obbligatorio, di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli e, in ultimo, possono essere assunte dalle pubbliche amministrazioni con chiamata diretta nominativa.
Più di recente sono state individuate nuove categorie di riservatari *ex* art. 18, comma 2, della legge 68 del 1999, considerate meritevole di tutela sotto il profilo del collocamento al lavoro: si tratta dei *care leavers* ai sensi dell'art. 67-bis, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, introdotto dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, e dei familiari vittime del Covid DL 34/2020 art. 16 bis.

Di seguito si riporta la rappresentazione degli iscritti al 31 dicembre di ogni anno negli ultimi 4 anni (Figura 33), suddivisi per genere. Il minor numero di iscritti registrati nel 2016 è in parte imputabile alla pulizia degli elenchi unici provinciali[45], in parte al notevole numero di mancate risposte relative a quella annualità (circa il 49% dei questionari ricevuti non riportava il dato). Infine, guardando anche la

[44] 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, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge 26 dicembre 1981, n. 763; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; orfani e coniugi dei morti per fatto di lavoro; testimoni di giustizia; orfani per crimini domestici (art.6, L. 4/2018); orfani di Rigopiano (art. 11-*septies* D.L. 135/2018, in riferimento al disastro di Rigopiano del 18 gennaio 2017). Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima 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. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.
[45] Si veda a tale proposito la VIII Relazione L. 68 e le cancellazioni per perdita posizione: https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Documents/VIII-Relazione-Parlamento-anni-2014-2015-legge-68-99.pdf

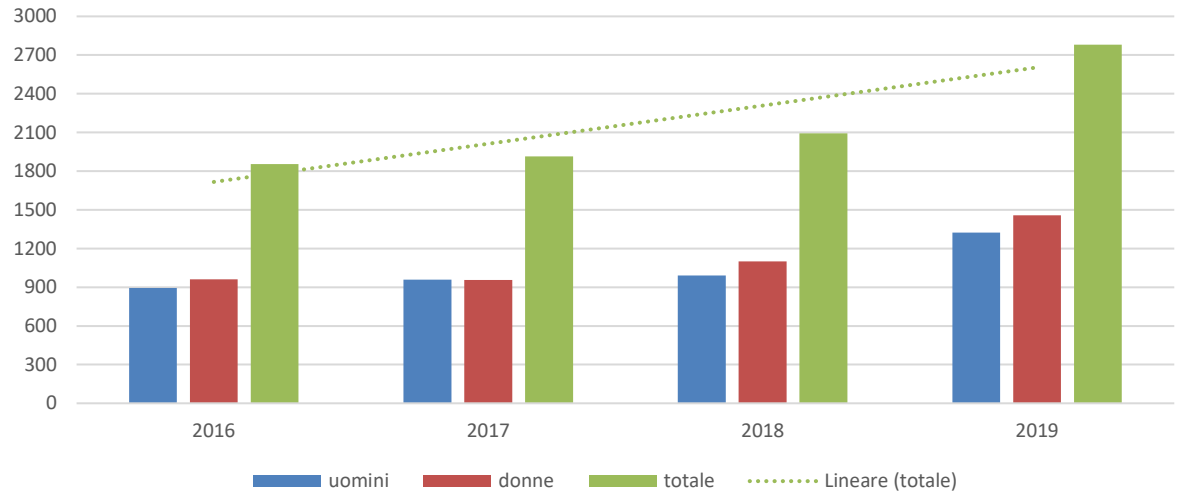
successiva rappresentazione (Figura 34), si deve evidenziare la tendenza crescente di iscrizioni che ha raggiunto il suo volume massimo nel 2019 con 2.781 nuovi nominativi (circa 700 in più rispetto l'anno precedente), mentre la distribuzione tra generi è pressoché equiparata in tutte le annualità.

Figura 33- Iscritti (art.18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

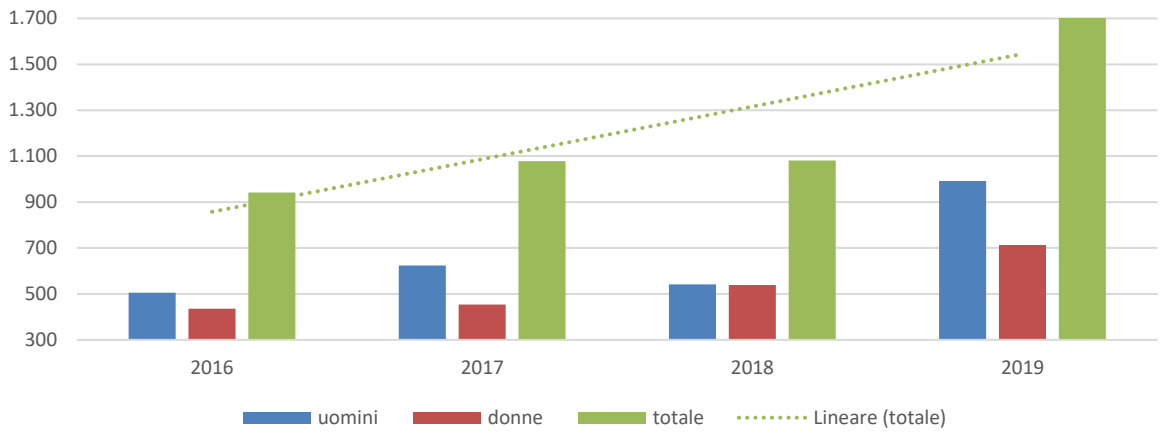
Figura 34 - Iscrizioni (art.18, co. 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

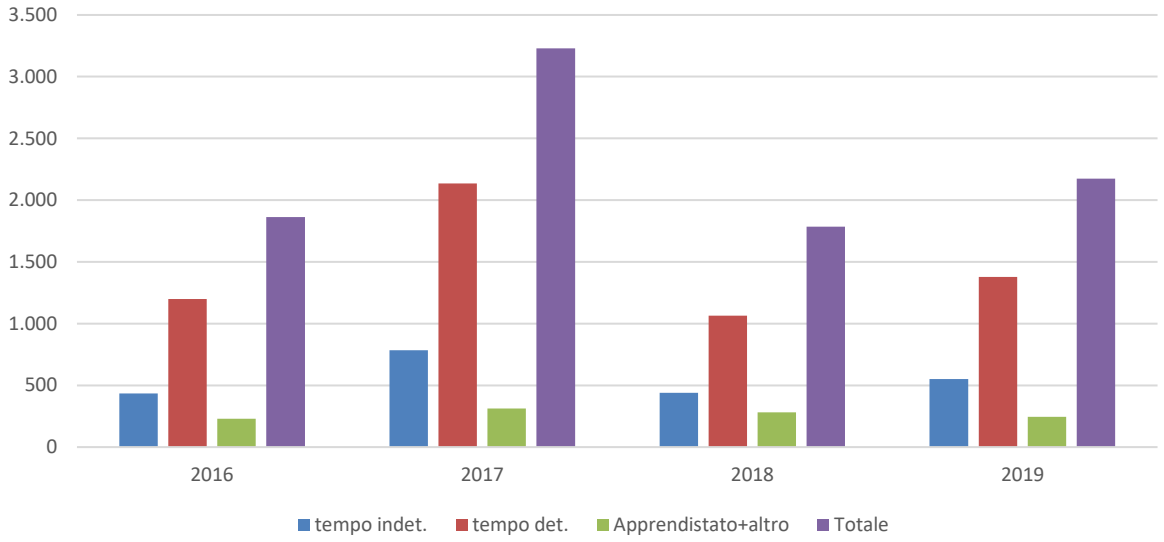
Per quanto riguarda gli avviamenti e le assunzioni (Figura 35 e Figura 36), i dati mostrano anche in questo caso valori più bassi nel 2016. Nel 2019 si registrano valori più alti (1.705 rispetto ai 1.081 del 2018), soprattutto per la componente maschile (992 nuovi avviamenti rispetto ai 713 delle donne).

Figura 35 - Avviamenti categorie protette (art.18, co.2) presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 36 - Assunzioni categorie protette (art.18, co.2), presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v. ass.). Anni 2016 - 2019

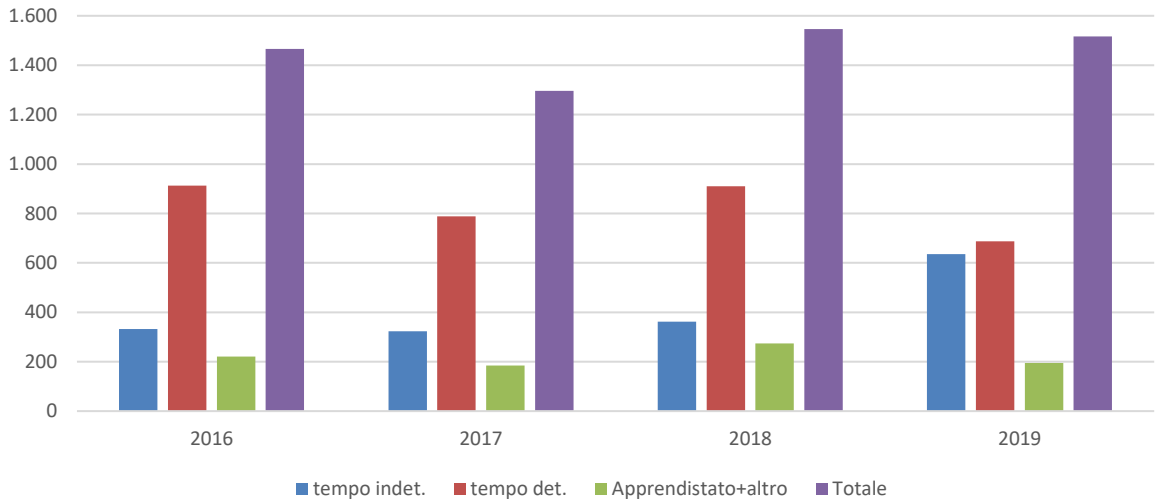


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Come evidenziato dalla Figura 36, nel 2017 la quota maggiore di assunzioni si concentra nei contratti a tempo determinato, in linea con il dato nazionale relativo alle assunzioni di tale periodo[46], ed anche a seguito della fine degli incentivi per assunzioni a tempo indeterminato voluta dal Jobs Act (dicembre 2015). Nel 2019 si nota una crescita proporzionale delle due principali tipologie (tempo indeterminato e tempo determinato) a fronte di un leggero calo dell'apprendistato. Il tempo determinato continua, quindi, a rappresentare la modalità tipica di assunzione, in particolare nel settore privato.

[46] Bergamante F., Marocco M. (2016), Gli anni delle riforme e l'occupazione, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, ISFOL, I Libri del Fondo sociale Europeo, https://goo.gl/QschcT

Figura 37 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v.ass.) Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Per quanto riguarda le risoluzioni, da abbinare al dato precedente per verificare il netto occupazionale del periodo, vengono confermati i valori positivi del 2017: a fronte di maggiori assunzioni nell'anno vengono anche registrate minori risoluzioni (Figura 37), che si concentrano in particolare in contratti a tempo determinato. Anche il 2019 a fronte di un alto numero di assunzioni registra una quota minore di risoluzioni, segno di un cambiamento positivo per l'occupazione netta. Tuttavia, l'alto numero di risoluzioni di contratti a tempo indeterminato deve destare qualche preoccupazione legata a congiunture economiche evidentemente poco favorevoli in alcuni settori.

Andando ad analizzare le singole voci per annualità si possono cogliere altri fenomeni di particolare importanza. Prevale come negli anni passati la categoria orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, che da sola occupa il 53,5% degli iscritti al 31 dicembre 2019 (Tabella 56), dato che si conferma anche per le annualità precedenti.
La seconda categoria riguarda orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio, che nel 2018 rappresenta il 13% delle iscrizioni e nel 2019 il 15,1%, in leggero aumento. Da sottolineare, come già anticipato, il numero cospicuo di dati non disponibili (38% nel 2018 e 61,3% nel 2019) per assenza di risposte sui questionari restituiti.

Tabella 56 - Iscritti (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per categoria, al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2018 - 2019.

	2018	%	2019	%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro	12.329	52,5%	12.128	53,5%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di guerra	990	4,2%	1.301	5,7%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio	2.813	12,0%	3.423	15,1%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	1.963	8,4%	2.265	10,0%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	386	1,6%	340	1,5%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	485	2,1%	328	1,4%
Profughi italiani rimpatriati	1.751	7,5%	1.330	5,9%
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	257	1,1%	493	2,2%
Vittime del dovere (art. 82 co. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3)	250	1,1%	423	1,9%
Orfani per fatto di lavoro (art. 3, co. 123, della L. 24 dicembre 2007, n. 244)	2.278	9,7%	637	2,8%
Orfani per crimini domestici (art. 6 Legge 11 gennaio 2018, n. 4)	1	0,0%	3	0,0%
N. d.	11.689		13.889	
Totale (incluso dati non disponibili)	**35.192**		**36.560**	

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Esaminando le nuove iscrizioni annuali (Tabella 57) si conferma la predominanza della categoria orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro (il 55,2% nelle nuove iscrizioni nel 2019), seguita da decessi per cause di servizio (16,5% in salita rispetto al 14,4% del 2018); la categoria meno numerosa risulta essere quella degli orfani per crimini domestici (art. 6 Legge 11 gennaio 2018, n. 4) che è attiva solo dal 2018 con solo 8 iscrizioni nel 2019, seguita da quella dei nuovi iscritti come coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio (10 casi nel 2019).

Tabella 57 - Iscrizioni (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria (v. ass. e v.%). Anni 2018 -2019

	2018	%	2019	%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro	912	52,7%	1041	55,2%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di guerra	86	5,7%	80	4,2%
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio	251	14,4%	312	16,5%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	161	9,6%	91	4,8%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	26	1,7%	12	0,6%
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	40	2,3%	10	0,5%
Profughi italiani rimpatriati	80	5,4%	120	6,4%
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	49	2,2%	109	5,8%
Vittime del dovere (art. 82 co. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3)	47	2,0%	80	4,2%
Orfani per fatto di lavoro (art. 3, co. 123, della L. 24 dicembre 2007, n. 244)	60	3,1%	23	1,2%
Orfani per crimini domestici (art. 6 Legge 11° gennaio 2018, n. 4)	16	0,9%	8	0,4%
N.d.	391		895	
Totale (esclusi n.d.)	**1.728**		**1.886**	

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

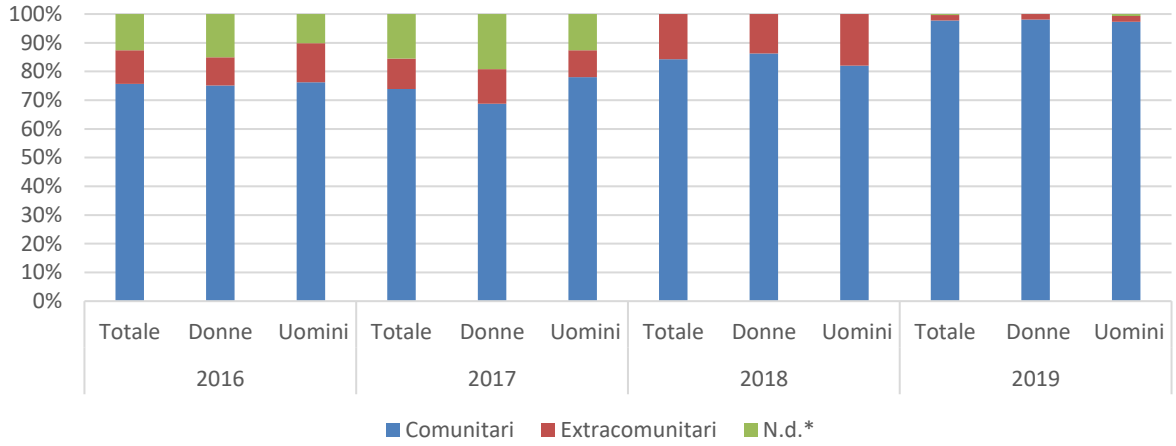
Per quanto riguarda gli stranieri iscritti e le nuove iscrizioni, si riporta il dato in percentuale, a sottolineare la persistenza della componente di stranieri comunitari rispetto all'esigua presenza di stranieri extra-comunitari che rappresentavano il 2% degli iscritti nel 2018 e lo 0,8% nel 2019 (85 casi registrati). In particolare, nel 2019 si registrano solo 6 nuove iscrizioni di cittadini extra-comunitari mentre aumentano (306 casi) quelle di cittadini stranieri comunitari (Tabella 58 e Figura 38).

Tabella 58 - Stranieri Iscritti (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2017 - 2019

	2017			2018			2019		
	Totale	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**
Comunitari	5.768	3.262	2.506	4.199	2.411	1.788	10.107	4.394	5.713
Extracomunitari	75	46	29	86	54	32	85	41	44
N.d.	8.373	3.381	4.986	8.194	3.293	4.901	4	2	2
Totale (escluso n.d.)	5.843	3.308	2.535	4.285	2.465	1.820	10.196	4.437	5.759

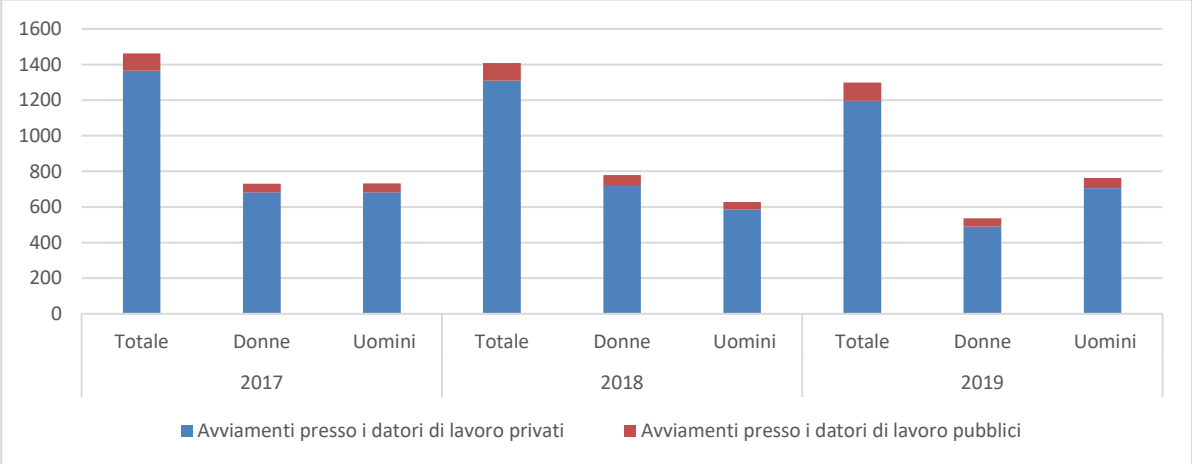
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 38 - Iscrizioni stranieri (art. 18, co. 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio 1° gennaio – 31 dicembre (v. %). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

Figura 39 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2017-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Se consideriamo gli avviamenti al lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno, si sottolinea il persistere di uno squilibrio importante e permanente della componente pubblica (datori di lavoro pubblici) rispetto al privato. Con una media costante e una lieve ascesa evidenziata dalla linea di tendenza (Figura 39) il settore privato assorbe circa il 92,1% (1.196 avviamenti) degli avviamenti al lavoro nel 2019, a fronte del settore pubblico che raccoglie il restante 7,9% (103 avviamenti).
La leggera prevalenza di uomini avviati nel 2019 (il 58,7% sul totale), si riflette sia per i datori di lavoro privati che per quelli pubblici ed è in controtendenza rispetto al 2018 in cui prevalevano le assunzioni di donne.
Il dato relativo agli avviamenti per categorie (Tabella 59), evidenzia l'enorme peso (con un totale tra pubblico e privato tra il 2017 e il 2019 del 60,8%) della categoria orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro che rappresenta, come abbiamo visto, la maggioranza degli iscritti. Al secondo posto troviamo, ma con un enorme distacco (11,4% tra il 2017 e il 2019) la seconda categoria per numero di iscritti alle liste di collocamento (coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio), soprattutto nel privato che in termini percentuali ne ha avviati 181 rispetto ai 7 del pubblico.

Tabella 59 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificati per categoria (v. ass. e v.%). Anni 2017-2019

	Datori di lavoro privati			**Datori di lavoro pubblici**			**Datori di lavoro privati + pubblici**	
	2017	**2018**	**2019**	**2017**	**2018**	**2019**	**2017-2019**	
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti: per causa di lavoro	840	724	782	55	64	70	**2.535**	**60,8%**
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti: per causa di guerra	101	84	80	5	11	3	**284**	**6,8%**
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti: per causa di servizio	128	145	181	9	7	7	**477**	**11,4%**
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi: per causa di lavoro	150	212	21	8	2	1	**394**	**9,4%**
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi: per causa di guerra	7	3	3	0	1	1	**15**	**0,4%**
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi: per causa di servizio	7	29	7	0	0	0	**43**	**1,0%**
Profughi italiani rimpatriati	71	62	49	11	3	7	**203**	**4,9%**
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	3	16	25	3	6	5	**58**	**1,4%**
Vittime del dovere (art. 82 c. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3)	38	22	34	1	2	5	**102**	**2,4%**
Orfani per fatto di lavoro (art. 3, comma 123, della L. 24 dicembre 2007, n. 244)	20	11	14	6	4	4	**59**	**1,4%**
Orfani per crimini domestici (articolo 6 Legge 11 gennaio 2018, n. 4) *	0	1	0	0	0	0	**1**	**0,0%**
N. d.	241	1.770	237	55	44	169	**2.516**	
Totale (esclusi n.d.)	**1.365**	**1.309**	**1.196**	**98**	**100**	**103**	**4.171**	

(*) Dato disponibile solo dal 2018
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Analizzando gli stessi dati per tipologia di avviamento, possiamo individuare quale sia la procedura più usata, per datori di lavoratori pubblici e per i privati, finalizzata agli avviamenti delle categorie protette (Tabella 60). La richiesta nominativa si conferma la procedura più utilizzata in tutte le annualità. Tra il 2018 e il 2019 si sottolinea una riduzione delle richieste nominative, a fronte di un proporzionale aumento dell'utilizzo di una precedente preselezione. Per quanto riguarda gli avviamenti in base alla graduatoria la modalità prevalente, nonostante i numeri esigui, resta quella con avviso pubblico ex art. 7 comma 1-bis (77 avviamenti nel 2019 sugli 86 totali in base a graduatoria). Infine, si segnala un crollo delle graduatorie con avviso pubblico e limitate a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro dopo il 2018: un solo avviamento nel 2018 e 2 nel 2019.

Tabella 60 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	Datori di lavoro privati				
	2017	**2018**	**2019**	**2017-2019**	**%**
Richiesta nominativa	809	816	807	2.432	80%
Richiesta nominativa: Di cui precedute da richiesta di preselezione	139	109	127	375	12%
Avviamenti in base alla graduatoria (art. 7, comma 1-bis)	19	67	77	163	5%
Avviamenti in base alla graduatoria (art. 7, comma 1-bis) di cui secondo ordine di graduatoria (primo periodo)	7	8	7	22	1%
Avviamenti in base alla graduatoria (art. 7, comma 1-bis) di cui "con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro" (secondo periodo)	49	1	2	52	2%
N .d.*	374	113	225	712	
Totale (esclusi n.d.)	828	883	2.442	3.044	100%

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I datori di lavoro pubblici al contrario (Tabella 61) utilizzano meno la chiamata diretta nominativa (8% in media nei tre anni tra il 2017 e il 2019), prediligendo la procedura selettiva (47%) e la chiamata numerica (41%). Si ricorda che per le pubbliche amministrazioni le coperture delle quote di riserva devono avvenire in caso di requisiti con qualifiche basse (scuola dell'obbligo) attraverso l'avviamento da liste per chiamata numerica; in caso di qualifiche alte attraverso procedure selettive[47].

Tabella 61 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017	**2018**	**2019**	**2017-2019**	**%**
Procedura selettiva (art. 35, c.1, lett. a), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	39	35	87	161	47%
Chiamata numerica (art. 35, c.2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	56	36	48	140	41%
Chiamata diretta nominativa (art. 35 co.2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	5	12	11	28	8%
Chiamata diretta (art. 1 Legge 23 novembre 1998, n. 407)	3	4	4	11	3%
N.d.*	34	30	95	159	
Totale (esclusi n.d.)	**103**	**87**	**245**	**340**	**100%**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

[47] Si veda Nota Congiunta Min.PA-MLPS-ANPAL 10 luglio 2018 e Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione n.1/2019.

La chiamata diretta (ex art.2, co.2 L. 407/1998) resta il binario privilegiato per avviare le categorie maggiormente tutelate: orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro; vittime di terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; testimoni di giustizia.
Il dato riguardante le nove assunzioni, di cui si riporta anche una lettura per genere, ci illustra una situazione analoga di notevoli differenze tra il privato e il pubblico (rispettivamente Tabella 62 e Tabella 63).
Per quanto riguarda gli inquadramenti nel pubblico (Tabella 64) tendono a prevalere i contratti a tempo indeterminato: 48,6% contro il 22,2% dei privati nel triennio, anche se il 2018 ha segnato una inversione di tendenza – poi recuperata nel 2019- ma che porta la quota di assunzioni a tempo determinato nel triennio ad un valore molto simile (48,8%). Si segnala poi una maggior attrazione del pubblico verso la componente femminile, tuttavia in particolare con contratti a tempo determinato. In termini percentuali nel privato prevale invece, ma con un lieve distacco, la componente maschile nel 2019, in particolare per i contratti a tempo indeterminato. L'apprendistato non è sicuramente un canale di inserimento per le amministrazioni pubbliche e continua a rappresentare uno dei canali poco utilizzati anche nel privato (3,4% nel triennio), a fronte di un aumento di altre forme contrattuali come il lavoro intermittente.

Tabella 62 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017			2018			2019			2017-2019	
	Tot.	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	%
Tempo indeterminato	587	45,1%	54,9%	357	47,8%	52,2%	550	37,6%	62,4%	**1.494**	**22,2%**
Tempo determinato	1.951	52,7%	47,3%	1.067	57,0%	43,0%	1.378	49,7%	50,3%	**4.396**	**65,3%**
Apprendistato	135	48,9%	51,1%	42	31,0%	69,0%	50	42,0%	58,0%	**227**	**3,4%**
Altro*	171	46,7%	53,3%	233	51,1%	48,9%	196	59,2%	40,8%	**600**	**8,9%**
Totale (esclusi n.d.)	**2.844**	**50,6%**	**49,4%**	**1.699**	**53,6%**	**46,4%**	**2.194**	**47,4%**	**52,6%**	**6.737**	**100,0%**

(*) La tipologia contrattuale "Altro" include Lavoro intermittente
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 63 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017			2018			2019			2017-2019	
	Tot.	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	%
Tempo indeterminato	197	52,3%	47,7%	83	66,3%	33,7%	209	49,3%	50,7%	**489**	**48,6%**
Tempo determinato	183	57,9%	42,1%	15	60,0%	40,0%	293	79,9%	20,1%	**491**	**48,8%**
Apprendistato	0	0,0%	0,0%	2	50,0%	50,0%	0	0,0%	0,0%	**2**	**0,2%**
Altro*	10	40,0%	60,0%	5	80,0%	20,0%	9	33,3%	66,7%	**24**	**2,4%**
Totale (esclusi n.d.)	**390**	**54,6%**	**45,4%**	**105**	**65,7%**	**34,3%**	**512**	**66,4%**	**33,6%**	**1.007**	**100,0%**

(*) La tipologia contrattuale "Altro" include contratto di formazione lavoro.
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tale lettura deve essere abbinata alle risoluzioni avvenute negli stessi anni, per tipologie di contratti. In questo caso le differenze tra pubblico e privato (Tabella 64; Tabella 65) sembrano annullarsi, riportando

una simile percentuale di risoluzioni di contratti a tempo indeterminato (tra il 22 e il 24% nel privato e nel pubblico) e a tempo determinato (rispettivamente il 65,3% e il 68,5% sul triennio). Il che si traduce nel fatto che, a fronte di una rigidità dei privati ad assumere a tempo indeterminato, non corrisponda una stessa rigidità nelle risoluzioni (in proporzione sono maggiori delle assunzioni).
Il dato netto sembra confermare questa visione, come si evince dalla Tabella 66 in cui sono riportati i saldi annuali (assunzioni al netto delle risoluzioni): il privato riesce sempre ad assorbire più occupazione del pubblico (657 nel 2019) ma soprattutto attraverso contratti a termine (691) mentre si ha un saldo netto negativo per i tempi indeterminati (-85), laddove il pubblico riporta un saldo positivo di 146 assunzioni a tempo indeterminato.

Tabella 64 - Risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017			2018			2019			2017 -2019	
	Tot.	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**%**
Tempo indeterminato	587	45,1%	54,9%	357	47,8%	52,2%	550	37,6%	62,4%	**1.494**	**22,2%**
Tempo determinato	1.951	52,7%	47,3%	1.067	57,0%	43,0%	1.378	49,7%	50,3%	**4.396**	**65,3%**
Apprendistato	135	48,9%	51,1%	42	31,0%	69,0%	50	42,0%	58,0%	**227**	**3,4%**
Altro*	171	46,7%	53,3%	233	51,1%	48,9%	196	59,2%	40,8%	**600**	**8,9%**
Totale (esclusi n.d.)	**2.844**	**50,6%**	**49,4%**	**1.699**	**53,6%**	**46,4%**	**2.194**	**47,4%**	**52,6%**	**6.737**	**100,0%**

(*) La tipologia contrattuale "Altro" include Lavoro intermittente
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 65 - Risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017			2018			2019			2017-2019	
	Tot.	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**%**
Tempi Indeterminati	197	52,3%	47,7%	83	66,3%	33,7%	63	66,7%	33,3%	**141**	**24,4%**
Tempo determinato	183	57,9%	42,1%	15	60,0%	40,0%	209	72,7%	27,3%	**395**	**68,5%**
Apprendistato	0	0,0%	0,0%	2	50,0%	50,0%	1	100,0 %	0,0%	**1**	**0,2%**
Altro*	10	40,0%	60,0%	5	80,0%	20,0%	9	0,0%	100,0 %	**40**	**6,9%**
Totale (esclusi n.d.)	**390**	**54,6%**	**45,4%**	**105**	**65,7%**	**34,3%**	**282**	**68,3%**	**31,7%**	**577**	**100,0%**

(*) La tipologia contrattuale "Altro" include contratto di formazione lavoro
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 66 - Saldo tra Assunzioni e risoluzioni di contratti di categorie protette presso datori di lavoro privati e pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass.). Anni 2017 - 2019

	Datori di lavoro privati				Datori di lavoro pubblici			
	2017	2018	2019	**2017-2019**	2017	2018	2019	**2017-2019**
Tempo indeterminato	296	41	-85	**252**	165	37	146	**494**
Tempo determinato	1.262	244	691	**2.197**	84	-72	84	**180**
Apprendistato	115	5	16	**136**	0	2	-1	**0**
Altro	19	14	35	**68**	-3	-13	0	**-16**
Totale (esclusi n.d.)	**1.692**	**304**	**657**	**2.653**	**246**	**-46**	**229**	**658**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 67- Risoluzioni di rapporti di lavoro relativi a categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per motivi di cessazione (v. ass. e v.%). Anni 2017 - 2019

	2017			**2018**			**2019**			**2017-2019**	
	Tot.	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**D.**	**U.**	**Tot.**	**%**
Dimissioni	199	46,8%	53,2%	254	47,2%	52,8%	449	47,0%	53,0%	902	20,7%
Dimissione giusta causa	8	85,7%	14,3%	4	50,0%	50,0%	15	40,0%	60,0%	27	0,6%
Dimissione durante il periodo di prova	35	54,8%	45,2%	40	44,7%	55,3%	58	55,2%	44,8%	133	3,0%
Pensionamento	23	45,0%	55,0%	29	50,0%	50,0%	58	50,0%	50,0%	110	2,5%
Cessazione attività;	65	33,8%	66,2%	3	66,7%	33,3%	14	78,6%	21,4%	82	1,9%
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	82	46,9%	53,1%	84	48,1%	51,9%	151	49,7%	50,3%	317	7,3%
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	5	20,0%	80,0%	9	77,8%	22,2%	7	14,3%	85,7%	21	0,5%
Licenziamento collettivo	18	66,7%	33,3%	27	46,2%	53,8%	45	53,3%	46,7%	90	2,1%
Licenziamento giusta causa	10	40,0%	60,0%	13	23,1%	76,9%	37	27,0%	73,0%	60	1,4%
Decadenza dal servizio	1	0,0%	100,0%	2	100,0%	0,0%	1	100%	0,0%	4	0,1%
Mancato superamento del periodo di prova	42	38,5%	61,5%	35	51,6%	48,4%	138	47,1%	52,9%	215	4,9%
Cessazione al termine	589	58,6%	41,4%	668	65,6%	34,4%	414	52,4%	47,6%	1.671	38,3%
Altro*	82	50,7%	49,3%	199	38,8%	61,2%	183	43,2%	56,8%	464	10,6%
Decesso	8	75,0%	25,0%	4	100,0%	0,0%	8	50,0%	50,0%	20	0,5%
Modifica del termine inizialmente fissato	25	40,0%	60,0%	51	46,0%	54,0%	78	37,2%	62,8%	154	3,5%
Risoluzione consensuale	15	38,5%	61,5%	34	48,3%	51,7%	48	35,4%	64,6%	97	2,2%
N.d.	13	53,8%	46,2%	19	47,4%	52,6%	163	46,6%	53,4%	195	4,5%
Totale (esclusi n.d.)	**1.207**	**52,4%**	**47,6%**	**1.456**	**55,0%**	**45,0%**	**1.704**	**47,6%**	**52,4%**	**4.367**	**100%**

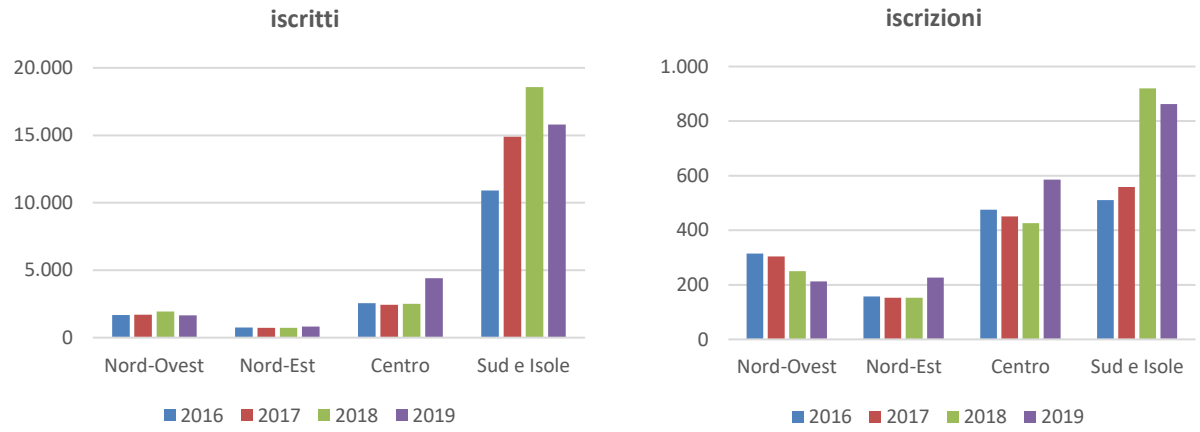
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le motivazioni di tali risoluzioni sono rilevate solo per i datori di lavoro privati e vengono riportate nella Tabella 67. La fotografia ci riporta una situazione analoga per ciascuna delle tre annualità, con l'eccezione di aumento di dimissioni nel 2019 (449 casi, circa 200 in più rispetto al 2018).
Come si nota, le motivazioni principali, nel settore privato, sono le cessazioni al termine (38,3%) in linea con l'alta percentuale di contratti a tempo determinato in uso nel settore. A seguire troviamo le dimissioni (20,7%) ed una quota importante di altre motivazioni (non specificate: altro 10,6%) che andrebbe quindi investigata meglio. Tra le motivazioni principali di risoluzione si nota una tendenza maggiore della componente maschile per le dimissioni ed al contrario una tendenza maggiore della componente femminile per le cessazioni al termine. Quest'ultima pratica, a svantaggio della componente femminile nel 2018 per oltre il 65%. Si registra anche un crescente numero di risoluzioni totali, in termini numerici, tra il 2017 e il 2019.

2.7.2 UNA LETTURA PER MACRO AREE REGIONALI

Percorrendo alcuni approfondimenti a livello di macroaree regionali (Nord Ovest; Nord Est; Centro; Sud e Isole) è possibile isolare alcuni fenomeni che meritano tale ulteriore categorizzazione. In particolare, a conferma di uno squilibrio sul versante degli iscritti (e delle nuove iscrizioni) si riportano le seguenti rappresentazioni (Figura 40) che dimostrano il forte peso delle Regioni del Sud Italia e delle Isole sia in termini di iscritti ai registri – in continua crescita – sia in termini di nuove iscrizioni annuali, che hanno avuto un picco nel 2018, leggermente ridimensionato nell'ultimo anno di rilevazione (2019). In termini percentuali il Sud Italia e le Isole rappresentano il 92,9% degli iscritti nel 2019. In termini di nuove iscrizioni, solo nel 2019 sono il 31% delle iscrizioni totali, leggermente in diminuzione rispetto al 2018.

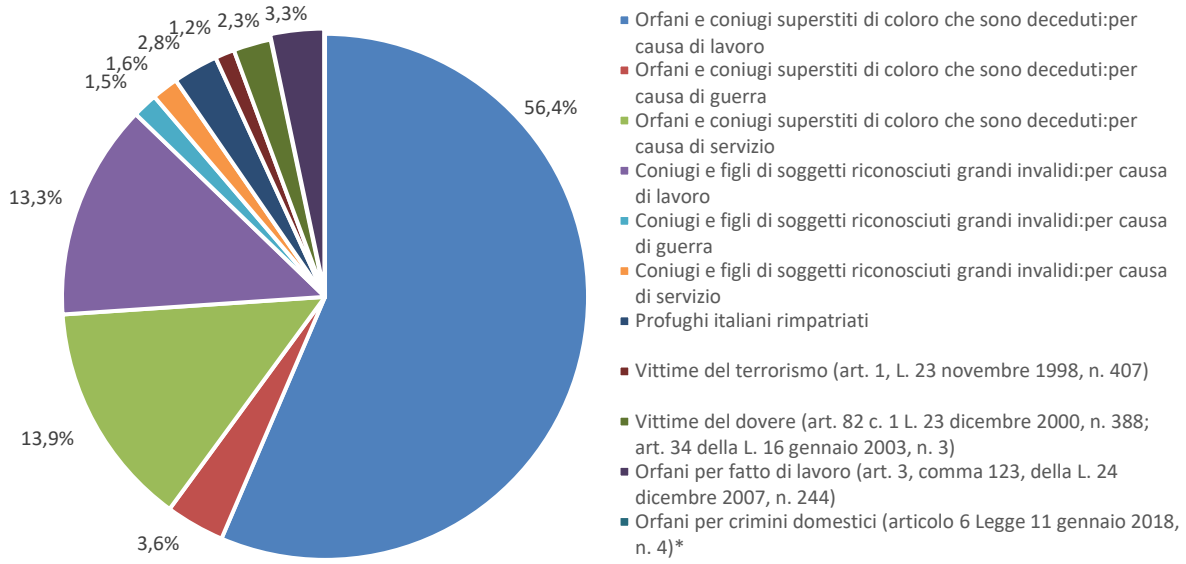
Figura 40 - Iscritti al 31 dicembre e iscrizioni 1° gennaio - 31 dicembre di categorie protette nell'elenco del collegamento obbligatorio, per macroarea geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La rappresentazione in Figura 41 approfondisce le categorie iscritte al Sud e nelle Isole e le relative nuove iscrizioni. Essa dimostra come gli orfani e coniugi di deceduti per causa di lavoro siano la categoria che assorbe in assoluto oltre la metà degli iscritti (56,4%) negli elenchi del collocamento obbligatorio. Simile proporzione riflettono le nuove iscrizioni ed in particolare il dato relativo al 2019, nel quale tale categoria è seguita dagli orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio, con un 13,8% di nuove iscrizioni al Sud e Isole.

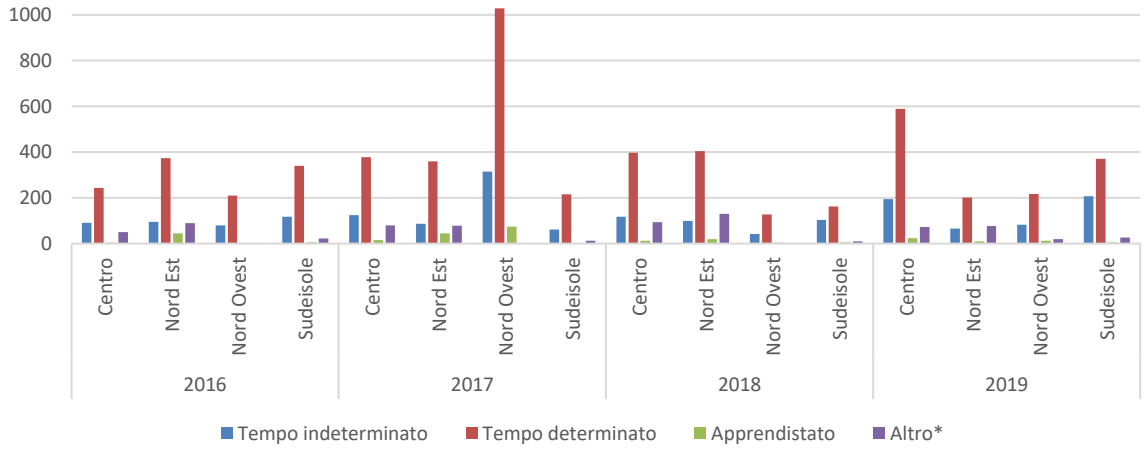
Figura 41 - Iscritti al 31 dicembre nel Sud e Isole di categorie protette nell'elenco del collegamento obbligatorio, per categoria di iscritti (v. %.). Anno 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

L'altro fenomeno che si intende verificare è l'alta percentuale di assunzioni, soprattutto nel settore privato, del Nord Italia. Tale realtà sembra essere ridimensionata se si elimina il picco di assunzioni verificatosi nel Nord Ovest nel 2017, sul restante numero di assunzioni a tempo determinato nel quadriennio 2016-2019 (Figura 42).

Figura 42 - Assunzioni di categorie protette 1° gennaio - 31 dicembre di datori di lavoro privati, per macroarea geografica (v. ass.). Anni 2016-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tale fenomeno sembra replicarsi, lo stesso anno, nel settore privato con numeri molto ridotti ma con un maggiore impegno verso rapporti di lavoro stabili (contratti a tempo indeterminato). Come già fatto notare le assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato sono più che compensate da un alto numero di risoluzioni che solo nel 2019 ha portato ad un saldo negativo di -85 unità. Fa riflettere la rigidità del settore pubblico nella capacità di assorbire occupazione rispetto al settore privato ma anche la rigidità del settore privato a non voler utilizzare forme contrattuali stabili.

CAPITOLO 3
I SISTEMI ATTUATIVI REGIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

3.1 I PRINCIPALI INTERVENTI NORMATIVI REGIONALI

La documentazione normativa presente nelle schede regionali conferma le indicazioni fornite dalle Regioni già nella IX Relazione al Parlamento, annualità 2016-2018, rispetto agli interventi di riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive fino al D.Lgs. del 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, co. 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Le Regioni, rispetto al piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, adottato in sede di Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017 e in linea con il dettato normativo (art. 15 del Decreto Legge del 19 giugno 2015, n. 78 "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali"), con l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso azioni di sistema e progetti trasversali, riconfermano l'impegno ad agire per un riassetto istituzionale, ancora in corso, dei servizi pubblici per l'impiego, ponendo l'attenzione a una sempre maggiore qualificazione dei servizi e a una gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato con l'obiettivo di migliorare l'efficacia delle prestazioni sui singoli territori regionali.

Diverse Regioni come il Piemonte, l'Emilia Romagna, le Marche, la Puglia, la Calabria e la Provincia Autonoma di Bolzano, nelle more della prossima adozione delle Linee Guida sul Collocamento Mirato previste dal D.lgs. 151/2015, hanno adottato Linee Guida per una gestione uniforme delle procedure di collocamento mirato delle persone con disabilità, per l'istituzione dei Comitati Tecnici di cui all'art. 8 – comma 1bis – legge 68/99 e per tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale e all'autonomia delle persone con disabilità.

Rispetto all'utilizzo del Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, sono stati riscontrati molteplici interventi destinati al riconoscimento di contributi volti al sostegno della mobilità casa-lavoro, progetti speciali per l'inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità, interventi di formazione e di accompagnamento al tirocinio e al lavoro per persone con disabilità, misure formative e di politica attiva del lavoro a supporto dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità in cerca di lavoro iscritti al collocamento mirato, misure formative e di accompagnamento a supporto della permanenza nel lavoro e, infine, interventi legati all'adattamento delle postazioni di lavoro.

In ordine agli interventi legati all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo sono state individuate azioni legate all'Obiettivo tematico 9 *"Inclusione sociale e lotta alla povertà. Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione"*, e all'Obiettivo specifico 9.2 "*incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili" - azione 9.2.1 "interventi di presa in carico multiprofessionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati. Promozione della diffusione e personalizzazione del modello ICF (international classification of functioning, disability and health) su scala territoriale. Interventi di politica attiva specificamente rivolti alle persone con disabilità*".

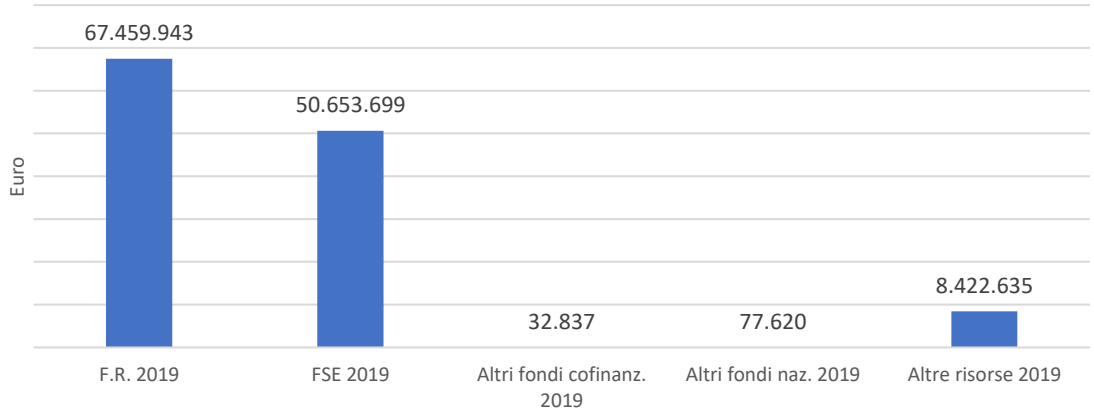
L'utilizzo del Fondo Sociale Europeo ha interessato, infine, la presentazione di progetti finalizzati all'organizzazione e la gestione dei Servizi per l'Impiego, all'individuazione di percorsi di inclusione sociale attiva e alla definizione di attività formative per le persone con disabilità iscritte nelle liste del Collocamento Mirato.

1.2 PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

3.2.1 RISORSE FINANZIARIE IMPEGNATE

Nel 2019, la quota più consistente di risorse finanziarie impegnate dalle amministrazioni rispondenti per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità riguarda impegni di spesa a valere sul Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità che, in base alle informazioni comunicate da tali Amministrazioni, ammonta complessivamente ad oltre 67 milioni di euro. Il secondo fondo più utilizzato è il Fondo Sociale Europeo (FSE), sul quale risultano impegnate comunque ingenti risorse che totalizzano oltre 50 milioni di euro. Per una corretta lettura dei dati di sintesi è necessario, tuttavia, precisare che questi scontano l'indisponibilità dell'informazione per diverse Amministrazioni (per il Fondo Regionale il dato non è disponibile per: Molise; Puglia; Sardegna e P.a. di Bolzano; per l'FSE il dato non è stato indicato da: Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, Molise, Campania e Basilicata). I restanti fondi, relativamente ai quali si riporta nella Figura 43 la sommatoria dei dati complessivamente comunicati (con una caduta d'informazione che si fa ancora più evidente: il dato non è disponibile per quasi la metà dei rispondenti), concorrono alla realizzazione degli interventi in misura molto ridotta per la quasi totalità dei territori, ad eccezione delle Province autonome di Trento e di Bolzano per le quali la voce "Altre risorse" riveste un ruolo primario.

Figura 43 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sull'annualità 2019 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per tipologia di fondo (in euro)

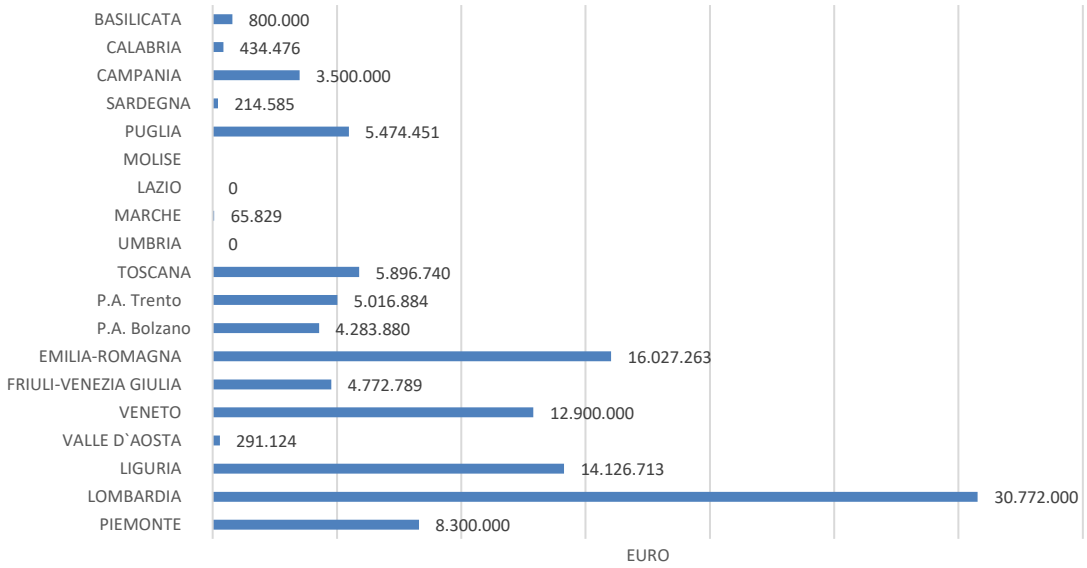


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

Rispetto alla distribuzione sul territorio italiano, gli investimenti finanziari più ingenti sono attribuibili alla Regione Lombardia che ha impegnato quasi il doppio delle risorse rispetto all'Emilia Romagna, la quale risulta essere comunque la seconda regione in termini di impegni di spesa indicati per la realizzazione degli interventi (Figura 44).

Per il dettaglio di quanto comunicato dalle singole amministrazioni si rimanda alla Sezione seconda dedicata alle singole regioni.

Figura 44 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sull'annualità 2019 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per Regione/ P.A (in euro).

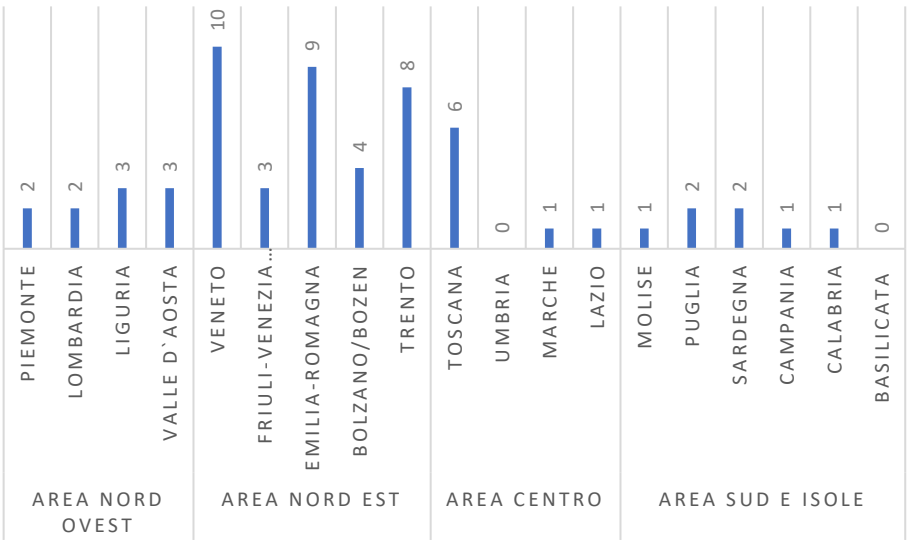


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

1.2.2 DETTAGLIO INTERVENTI PROGRAMMATI

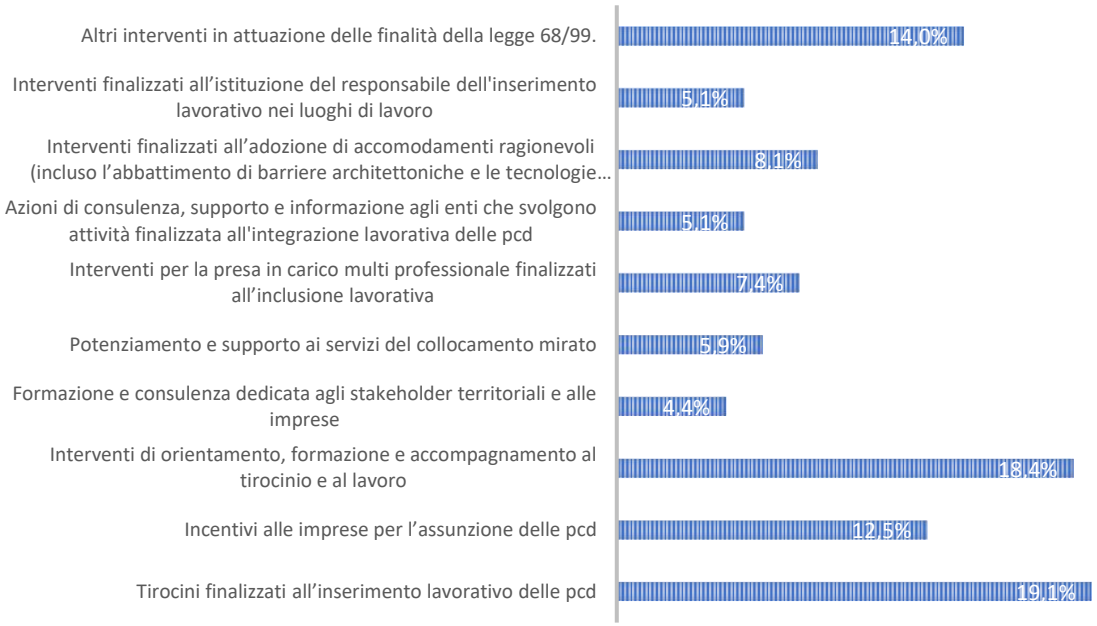
I principali interventi programmati segnalati dalle 19 Regioni o P.a. rispondenti in riferimento all'annualità 2019 e volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per cui si dispone di informazioni sufficientemente complete e non ridondanti sono stati complessivamente 59.
Specificato che gli interventi proposti differiscono fra loro sia per peso finanziario sia per territorio di riferimento (ad es. provincia, città metropolitana piuttosto che complesso della regione), si constata come l'area del Nord Est complessivamente si distingua per il maggior numero di interventi ritenuti come principali dalle Amministrazioni rispondenti. La numerosità più elevata si riscontra nella regione Veneto che complessivamente ha indicato 10 interventi, seguita dall'Emilia Romagna con 9 interventi e dalla provincia autonoma di Trento con 8 interventi. Fatta eccezione per la Toscana, nella macroarea del Centro e in quella del Sud e Isole tutte le Amministrazioni rispondenti segnalano un numero di interventi variabile fra 0 e 2 per Amministrazione (Figura 45).
Gli interventi descritti variano anche in base alla quantità di tipologie d'intervento a cui vengono ricondotti. Sono stati illustrati interventi chiaramente riconducibili ad una sola tipologia e altri che ricomprendono una vasta gamma di azioni al proprio interno e che pertanto rientrano in più tipologie. La tipologia d'intervento più rappresentata nel complesso delle risposte fornite è stata quella dei *Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle Persone con disabilità (19,1%),* ma sono comunque molti gli interventi che hanno riguardato attività di *orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro* (18,4% dell'insieme delle risposte fornite fra opzioni a risposta multipla). A seguire *"Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99"* non specificati rappresentano il 14% delle risposte fornite, mentre gli *incentivi alle imprese per l'assunzione delle persone con disabilità ne* riguardano circa il 12,5% (Figura 46).

Figura 45 - Distribuzione dei principali interventi programmati per il 2019 per regione o provincia autonoma e raggruppati per macroarea geografica



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

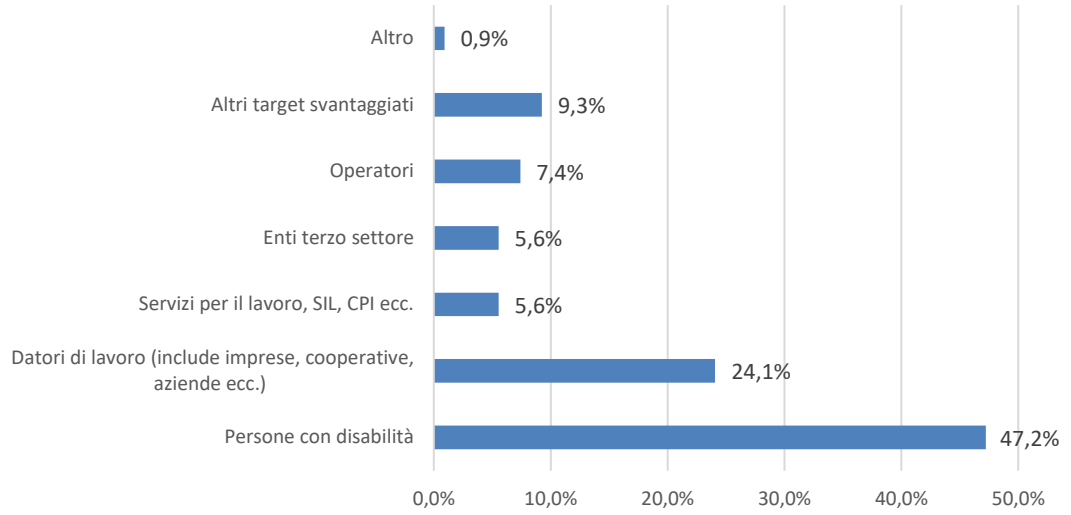
Figura 46 - Classificazione degli interventi per tipologia – Valore percentuale sul totale delle risposte



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

Essi interessano principalmente le persone con disabilità che vengono individuate quali destinatarie degli interventi in oltre il 47% delle risposte. Un altro 24% circa individua come destinatari i datori di lavoro, in oltre il 9% delle risposte fornite sono comunque identificati come destinatari anche altri target svantaggiati (facendo eventualmente ricorso all'utilizzo contemporaneo anche di più fonti di finanziamento). Sono destinatari degli interventi indicati anche gli Operatori, Servizi per il lavoro ed Enti del Terzo settore (Figura 47).

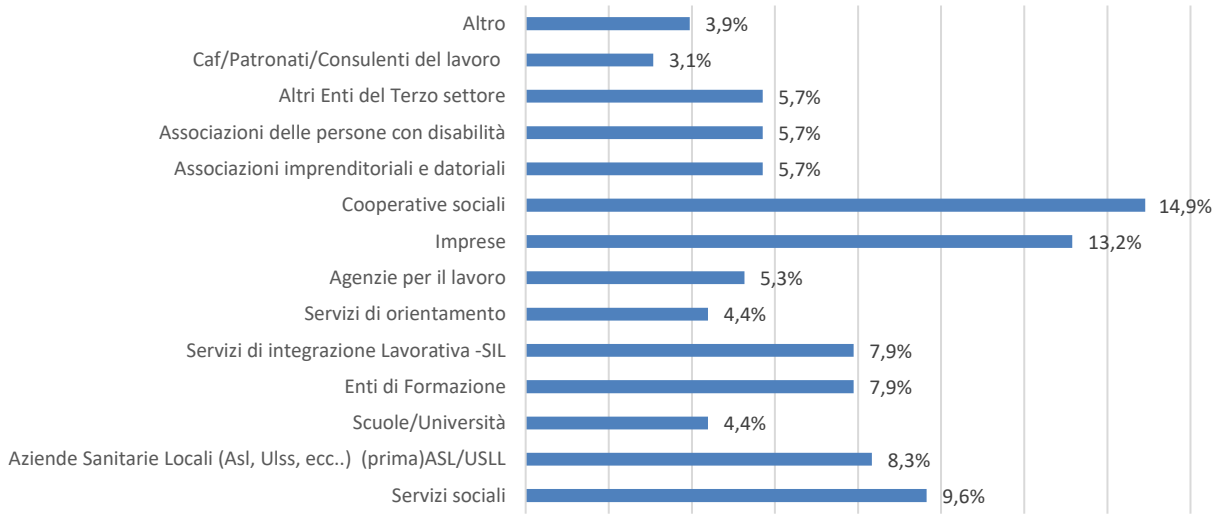
Figura 47 - Classificazione dei destinatari per tipologia – Valore percentuale sul totale delle risposte



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

In 32 dei 55 interventi per cui si dispone del dato, viene riconosciuto un alto grado di collaborazione con i soggetti coinvolti, con una piena integrazione anche attraverso accordi formali. Sono invece 3 quelli in cui è indicato un basso grado di collaborazione con un coinvolgimento sporadico e non formalizzato, mentre i restanti 20 interventi riguardano collaborazioni con i soggetti coinvolti di grado medio, ossia strutturate e non occasionali. Nella Figura 48 è riportata la distribuzione % delle risposte relative alla tipologia di soggetti coinvolti, che riguarda più frequentemente Cooperative sociali (14,9%) e imprese (13,2%).

Figura 48 - Classificazione dei soggetti coinvolti negli interventi – Valore percentuale sul totale delle risposte



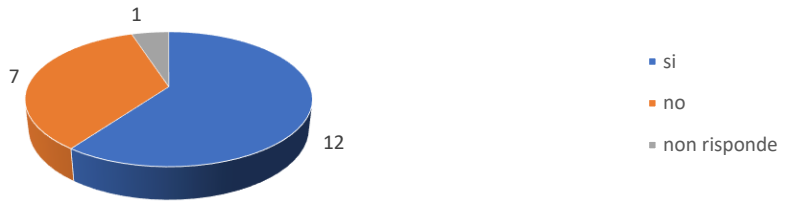
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2022

Come precedentemente accennato, le modalità attuative degli interventi illustrati dalle amministrazioni rispondenti e i loro contenuti specifici differiscono da regione a regione, essendo inseriti in sistemi di governance e realtà territoriali differenti. La descrizione di tali interventi con l'indicazione dei corrispondenti enti attuatori troverà, quindi, spazio nella seguente parte della Relazione dedicata ai singoli contesti regionali, unitamente ai relativi risultati ed alle criticità eventualmente individuate dalle amministrazioni stesse.

3.4 GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La governance dei sistemi regionali di collocamento mirato nel 2019 è stata regolamentata con la predisposizione di linee guida o di indirizzo dal 63% delle regioni rispondenti; se si considera che il Lazio aveva dichiarato nella rilevazione precedente (i cui dati sono confluiti nella IX Relazione al Parlamento sull'attuazione della Legge 68/99) di aver emanato un decreto per la semplificazione e l' omogeneità sul territorio regionale delle procedure di inserimento mirato delle persone con disabilità e dei criteri e delle modalità per la formazione delle graduatorie per le assunzioni, le Regioni che al 2019 hanno regolamentato il collocamento mirato diventano tredici (Figura 49). Rispetto alla rilevazione precedente, infatti, altre quattro Regioni (Piemonte, Lombardia, Basilicata e Calabria) si sono unite a quelle che tra il 2017 e il 2018 hanno dato applicazione al Decreto 151 del 2015.

Figura 49 - Predisposizione di linee guida o di indirizzo – Distribuzione delle risposte (v.ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le Amministrazioni regionali che hanno dichiarato di aver adottato nel 2019 ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario, sono cinque (Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna e Lazio) pari al 27,8% delle Regioni rispondenti, (Figura 50), in continuità con i dati della rilevazione precedente (2016-2018) ad eccezione di due Regioni (Puglia e Toscana) che per il 2019 hanno risposto in maniera negativa.

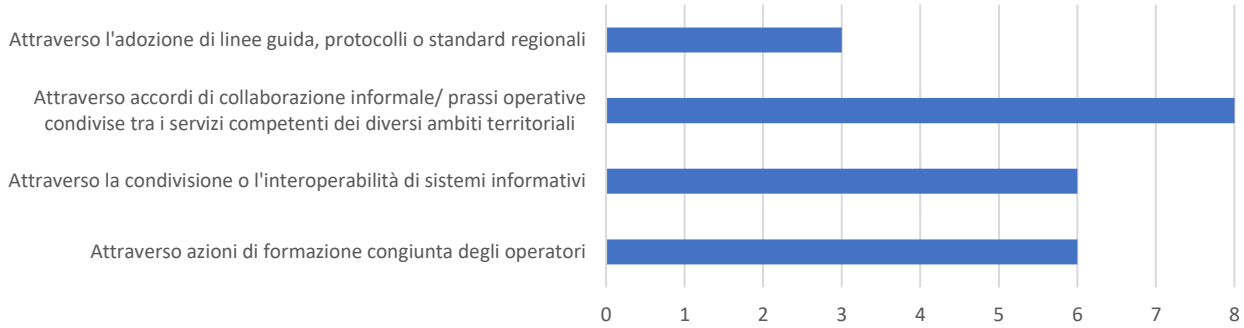
Figura 50 - Adozione di ambiti territoriali omogenei – Distribuzione delle risposte (v.%.)

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le Regioni che hanno indicato quali sono i "meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e gli indirizzi organizzativi" sono dodici, una in meno rispetto al 2018, (non hanno risposto il Veneto e l'Umbria), ma nel 2019 si è aggiunta la Calabria. Le Regioni che hanno stabilito in che modo vengono favorite collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del

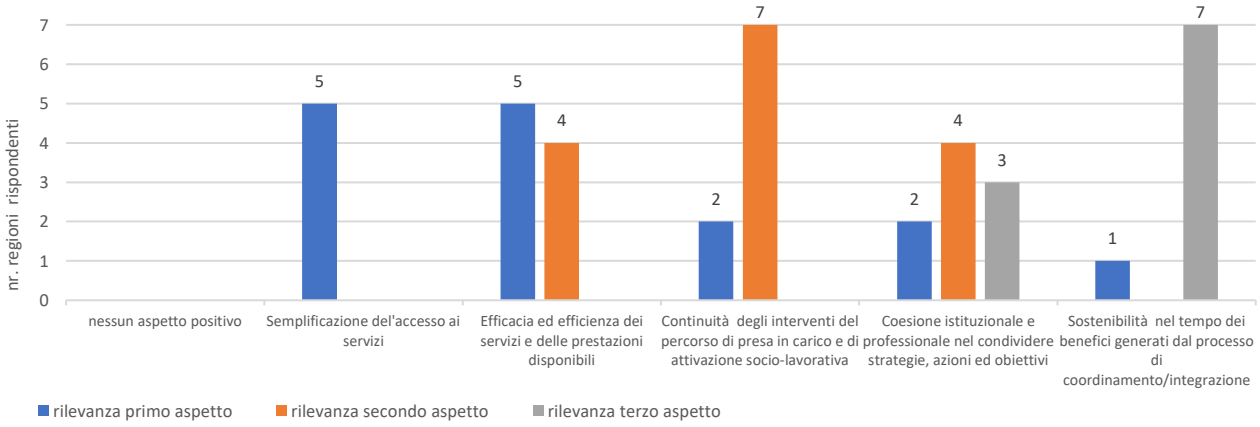
progetto personalizzato sono invece sedici pari all' 84% delle regioni rispondenti. Nella scelta le Regioni potevano indicare due modalità. In relazione alle modalità con cui viene promossa l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato erogate dai medesimi servizi di ambiti territoriali differenti sul territorio regionale, la risposta più frequente, selezionata dalle sedici Regioni, è stata"Attraverso accordi di collaborazione informale/prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali"; le modalità "Attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori" e "Attraverso la condivisione o l'interoperabilità di sistemi informativi" sono state indicate entrambe da 6 Regioni; la modalità meno indicata è stata "Attraverso l'adozione di linee guida, protocolli o standard regionali" è indicata da tre Regioni; solo la Liguria ha indicato tutte e quattro le modalità mentre Lombardia e Puglia non hanno indicato preferenze (Figura 51). Le Regioni Piemonte e Lombardia hanno scelto una sola modalità.

Figura 51 - Distribuzione delle risposte relative alle modalità di promozione dell'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato erogate dai medesimi servizi di ambiti territoriali differenti sul territorio regionale



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 52 - Distribuzione risposte aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi in ordine di rilevanza



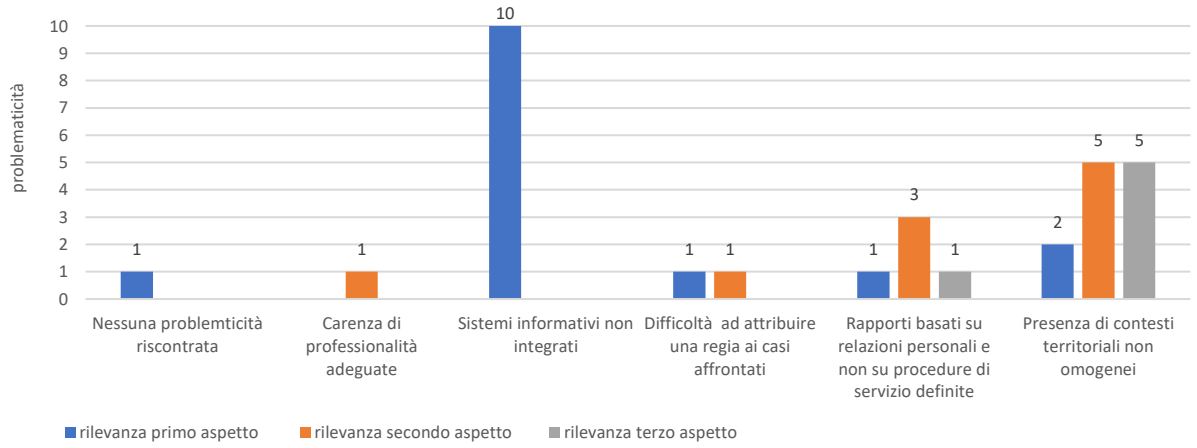
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi sono stati indicati da quindici Regioni su diciannove. Gli aspetti positivi più rilevanti sono stati individuati da cinque regioni e riguardano la semplificazione dell'accesso ai servizi; altre cinque individuano gli aspetti più rilevanti nell' efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili. Il secondo aspetto più rilevante è indicato da sette regioni nella continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa e

sette regioni individuano come terza preferenza la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione (Figura 52). Quattro Regioni non hanno indicato aspetti positivi (Veneto, Umbria, Molise e Basilicata).

Tra le principali problematicità riscontrate nel coordinamento tra i servizi, dieci Regioni hanno indicato come criticità più rilevante i sistemi informativi non integrati; seguono la presenza di contesti territoriali non omogenei. Veneto, Umbria, Molise e Basilicata non hanno indicato problematicità; le regioni che indicano una sola preferenza sono sette mentre tredici sono le regioni che ne indicano due. L'Emilia-Romagna dichiara di riscontrare nessuna problematicità (Figura 53).

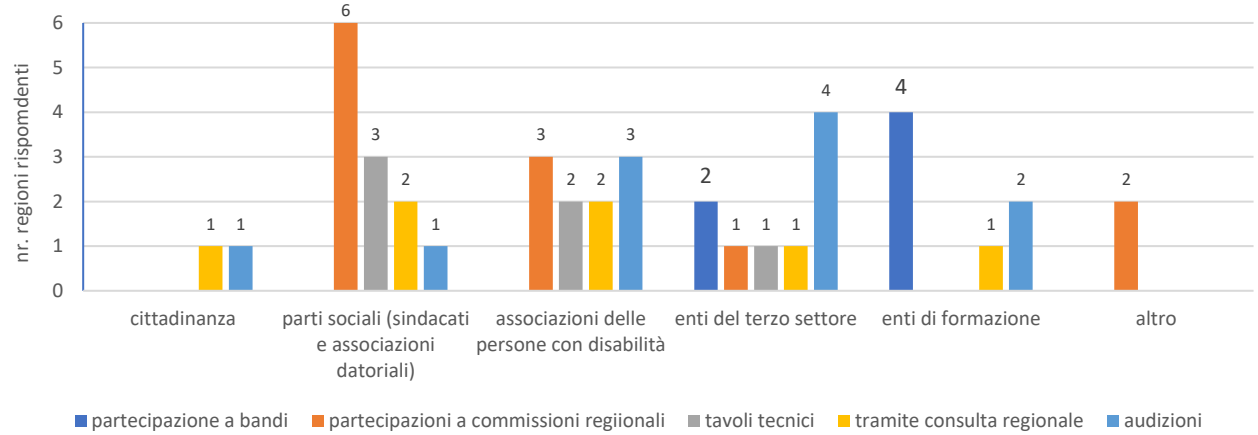
Figura 53 - Distribuzione risposte Principali problematicità riscontrate nel coordinamento tra i servizi in ordine di rilevanza



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le Regioni che hanno posto in essere modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono state diciotto, di queste tredici hanno risposto in modo affermativo, cioè di aver messo in atto modalità di ascolto e confronto per lo più attraverso la modalità di audizioni e partecipazione a commissioni regionali, coinvolgendo in special modo le parti sociali, gli enti del terzo settore e le associazioni di persone con disabilità. La Provincia Autonoma di Bolzano pur affermando di confrontarsi con stakeholder non indica né quali né le modalità (Figura 54).

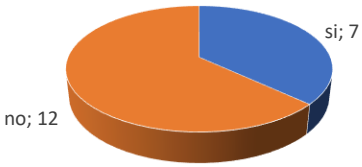
Figura 54 - Distribuzione risposte su modalità di ascolto e confronto rispetto agli stakeholder coinvolti



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Il 37% delle Regioni rispondenti hanno affermato di avere promosso, nell'annualità di riferimento, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (Figura 55).

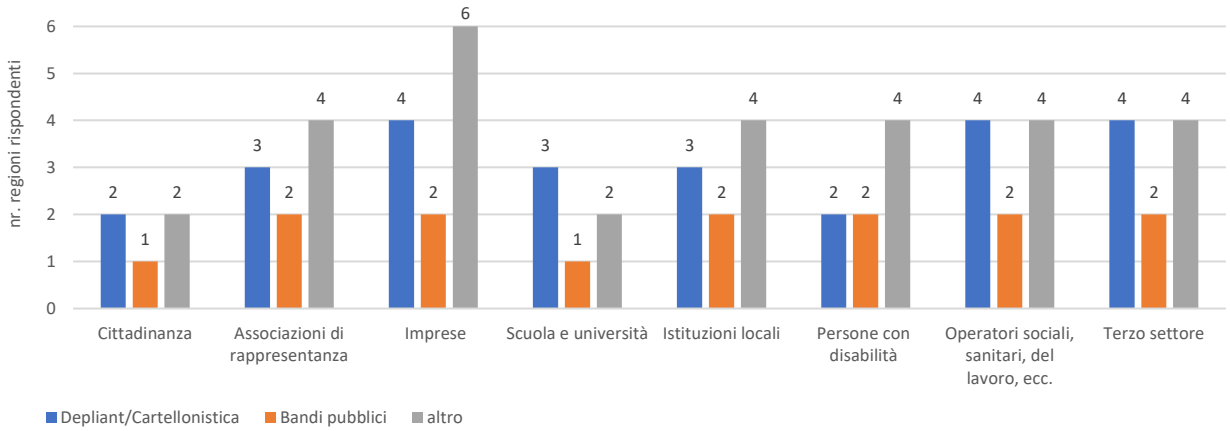
Figura 55 - Distribuzione risposte sulla promozione di azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tra le amministrazioni che hanno risposto alla domanda su quali destinatari fossero rivolte le azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione, solo l'Emilia-Romagna li ha indicati tutti, mentre quelli più menzionati sono stati le imprese (dal 37% delle regioni rispondenti); gli operatori sociali – sanitari - del lavoro, ecc., le associazioni di rappresentanza, le Istituzioni locali, il Terzo settore e le Persone con disabilità sono stati indicati in egual misura dal 26% delle regioni rispondenti; meno indicati sono invece la cittadinanza e scuole e università (16% delle regioni rispondenti).
I maggiori strumenti di diffusione sono Dépliant/Cartellonistica; seguiti dalla voce "altro" in cui vengono esplicitati: comunicazioni sul portale regionale e sui portali provinciali del collocamento mirato, invio comunicazione tramite mailing list, pubblicizzazione su siti dedicati, comunicato stampa, pubblicazione sito Agenzia del Lavoro. Per nulla usati inserzioni pubblicitarie e spot audio video (Figura 56).

Figura 56 - Distribuzione risposte sugli strumenti di diffusione e comunicazione rispetto ai destinatari delle azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione promosse dalle Regioni



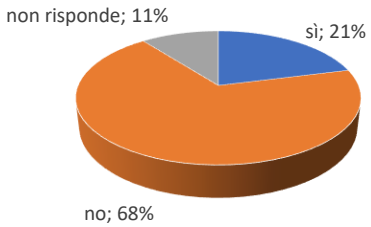
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Nella rilevazione 2019 è stata richiesta alle Regioni una ulteriore informazione riguardante la coerenza con i principi enunciati nell'art. 1 del D.Lgs. 151/2015 in tema di collocamento mirato.

Nello specifico sono state poste due domande una riguardante l'individuazione e l'avvio di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e l'altra inerente alla promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

Riguardo alla prima domanda più della metà delle Regioni rispondenti (tredici Regioni) hanno dichiarato di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità. Le quattro Regioni che invece hanno risposto in modo affermativo (Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Liguria ed Emilia-Romagna) ne indicano anche le modalità (Figura 57) (si rimanda alla sezione dedicata alle singole Regioni per un maggior dettaglio).

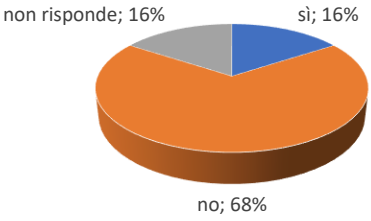
Figura 57 - Distribuzione risposte sull'individuazione e l'avvio di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Alla domanda relativa alla promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager, hanno risposto sedici Regioni tra queste tre hanno risposto in modo affermativo, tredici hanno dichiarato di non averlo promosso e tre Regioni non hanno risposto alla domanda. (Figura 58)

Figura 58 - Distribuzione risposte promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager

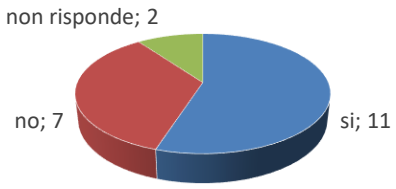


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

3.5 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Nel 2019, le Regioni che dichiarano di aver svolto l'attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sono il 58% delle Regioni rispondenti (Figura 59). Sono le stesse Regioni che hanno dichiarato di aver svolto attività di monitoraggio nel periodo 2016-2018 a cui si è aggiunta la Campania.

Figura 59 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di monitoraggio degli interventi



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Le attività di monitoraggio descritte dalle Regioni hanno riguardato:

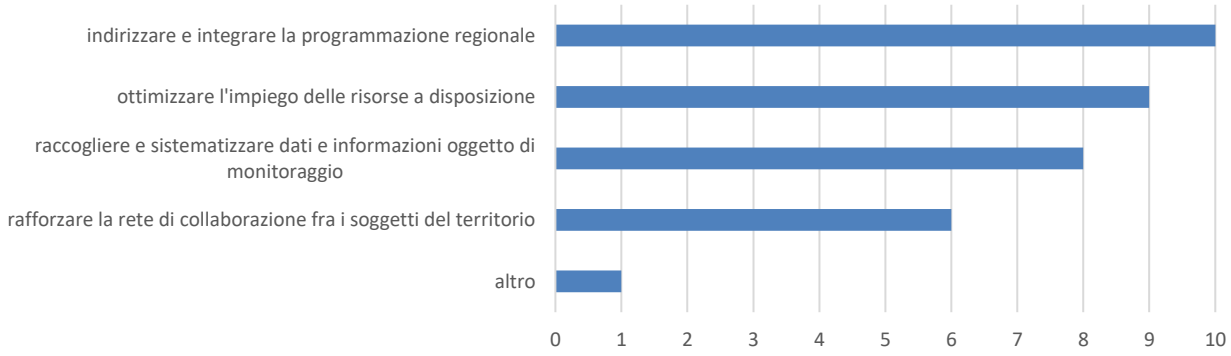
- controllo e monitoraggio su enti pubblici e aziende private attraverso la verifica dei prospetti informativi inviati;
- segnalazioni periodiche agli uffici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro competente per territorio;
- rilevazione semestrale dei dati inerenti alle attività di collocamento mirato;
- monitoraggio dei percorsi personalizzati;
- monitoraggio dell'attività formativa a favore delle persone con disabilità nell'ambito del POR/FSE;
- monitoraggio mensile degli esiti delle attività dei servizi in appalto a cura degli Uffici competenti dei singoli territori;
- monitoraggio sui dati riguardanti gli inserimenti lavorativi, ai percorsi di tirocinio, agli inserimenti lavorativi tramite le convenzioni di cui all'Art.14 del D.Lgs. 276/2003, al Progetto occupazione;
- report trimestrale su inserimento lavorativo persone con disabilità e altre categorie protette;
- monitoraggio attraverso estrazioni periodiche dei dati dal SIL regionale sui servizi erogati al target specifico;
- monitoraggio su indicatori quali-quantitativi del settore a livello territoriale/regionale;
- monitoraggio statistico dei procedimenti conclusi dagli uffici competenti su tutto il territorio regionale;
- monitoraggio sui dati relativi alle assunzioni e alle scoperture che si generano in corso d'anno;
- monitoraggio costante circa l'assolvimento dell'obbligo di cui alla Legge 68/99;
- monitoraggio dati;
- monitoraggio politiche attivate.

Le Regioni che hanno segnalato delle criticità relative alle attività di monitoraggio sono state quattro rispetto alle tre della precedente rilevazione. Le criticità espresse dalle Regioni hanno riguardato: la scarsa opportunità di svolgere incontri tra i diversi territori per approfondire contenuti e scambiare metodologie e prassi; la difficoltà nel raccogliere dati omogenei tra le

Province; l'utilizzo di applicativi che consentono rilevazioni manuali e non sistematiche; il disallineamento territoriale.

Tra le principali finalità per cui si effettua il monitoraggio quasi tutte le Regioni rispondenti hanno indicato per "l'indirizzare e integrare la programmazione regionale" (Figura 60); il Piemonte, la Lombardia, l'Emilia Romagna e la Toscana, hanno indicato tutte le finalità previste dal questionario, la sola Regione Marche ha indicato la voce "altro" specificando che la finalità della loro attività di monitoraggio consiste nell' "omogeneizzare i monitoraggi dei servizi erogati da parte dei 13 CPI regionale".

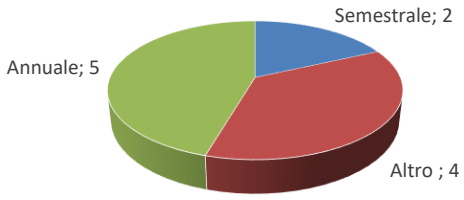
Figura 60 - Distribuzione delle risposte relative alle finalità dell'attività di monitoraggio



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

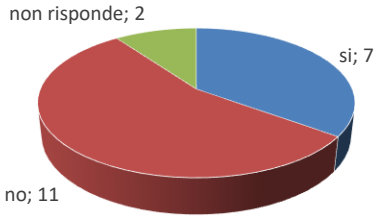
Rispetto alla periodicità del monitoraggio, cinque Regioni hanno indicato di realizzarlo con una periodicità annuale, due Regioni con una periodicità semestrale e quattro Regioni hanno risposto altro (Figura 61).

Figura 61 - Distribuzione delle risposte relative alla periodicità del monitoraggio



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Figura 62 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di valutazione degli interventi



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

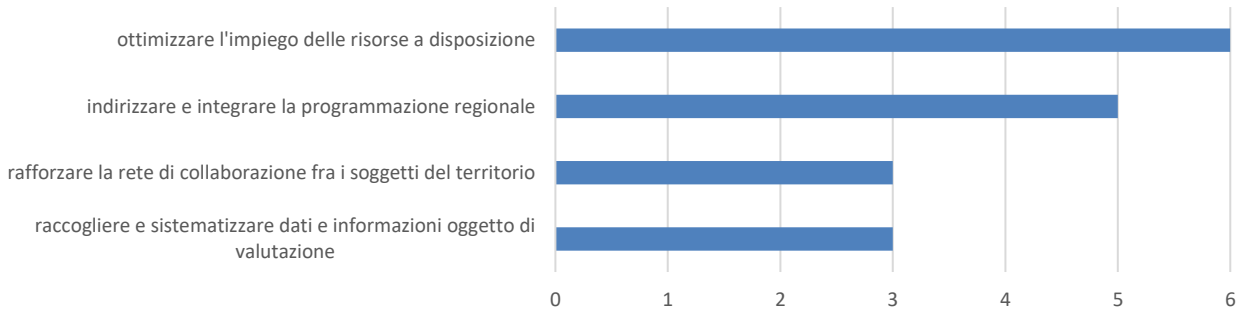
Le Regioni che nel 2019, non hanno svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sono il 58%. Le Regioni che dichiarano di aver svolto attività di valutazione sono sette contro le otto delle scorse annualità (Figura 62).

Le attività di valutazione hanno riguardato:
- report periodici e riunioni operative con cadenza mensile con i responsabili dei collocamenti mirati provinciali per la predisposizione e l'attuazione di linee guida uniformi;
- note operative per tutta la rete dei Cpi presenti sul territorio nazionale;
- valutazione sulla base delle relazioni annuali trasmesse dai servizi di integrazione lavorativa per gli interventi attivati;
- circolari operative per gli addetti agli uffici del collocamento mirato delle Province;
- valutazione costante delle misure attivate;
- valutazione qualitativa dei progetti realizzati;
- attività di valutazione previste dal Piano di valutazione del POR FSE 2014-2020;
- valutazione dei dati relativi agli inserimenti lavorativi, ai percorsi di tirocinio e agli inserimenti lavorativi tramite le convenzioni di cui all'Art. del D.lgs. 276/2003.

Gli strumenti e le metodologie usati sono stati:
- l'analisi dei dati raccolti per il monitoraggio degli interventi, al fine di valutare le performance di ciascuna provincia;
- l'elaborazione e analisi dei dati relativi agli inserimenti lavorativi, ai percorsi di tirocinio, agli inserimenti lavorativi tramite le convenzioni di cui all'Art.14 del D.Lgs. 276/2003, al Progetto occupazione.

Hanno espresso di aver riscontrato delle difficoltà nell'attività di valutazione due Regioni, queste hanno riguardato: la sistematizzazione dei dati e la sensibilizzazione degli attori coinvolti ed il personale dedicato sull'importanza di attivare metodologie di valutazione; la disomogeneità dei dati del monitoraggio.
Le finalità principali dell'attività di valutazione sono, secondo le Regioni rispondenti, quelle di ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione e quella di indirizzare e integrare la programmazione regionale (Figura 63).
Il Piemonte, la Campania e la P.A. di Trento hanno indicato tutte le finalità previste dal questionario.

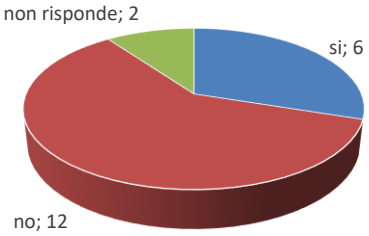
Figura 63 - Distribuzione delle risposte relative alle finalità dell'attività di valutazione



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Infine, le Regioni che hanno affermato di aver realizzato, nel 2019, pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio sono sei, come nelle annualità precedenti (Figura 64).

Figura 64 - Distribuzione delle risposte relative alla realizzazione di pubblicazioni o reportistica periodica



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

3.6 BUONE PRASSI

Per l'annualità 2019, sono 11 le Amministrazioni regionali che hanno indicato esperienze di buone pratiche realizzate in merito all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Anche questa volta alcune regioni segnalano più di una esperienza, nello specifico si tratta di Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli-Venezia Giulia e Provincia autonoma di Trento, per un totale di 16 buone pratiche, tutte ancora in corso al momento della rilevazione.
Nonostante abbiano risposto complessivamente 3 regioni in più rispetto alla precedente indagine, le regioni e le esperienze segnalate non sono cambiate numericamente, viceversa sono aumentate le regioni che non hanno indicato alcuna buona prassi, pari a 8.
Degli interventi riportati, solo 7 sono stati avviati nel 2019, mentre l'anno di avvio degli altri varia tra il 2017 e il 2018 e uno solo non indica l'anno di avvio.
Ancora 6 sono i progetti realizzati in continuità con le annualità precedenti, in particolare 4 avviati tra il 2017 e 2018 (Liguria, FVG), 1 avviato nel 2019 (Lazio), 1 senza indicazione dell'annualità (Trento).[48]
Quasi tutte le esperienze segnalate hanno visto il coinvolgimento attivo della Regione come ente promotore, per la maggior parte dei casi in autonomia o per il tramite delle agenzie per il lavoro regionali, ma anche in collaborazione o partenariato con altri enti pubblici operanti sul territorio, quali Asl, Inail o Inps, e talvolta privati o del terzo settore, quali Isforcoop e Anmil. L'unico caso che si discosta è la Lombardia che registra come soggetto attuatore l'Ufficio del collocamento mirato delle province per i 2 progetti indicati come buone prassi.

A seguire, la Tabella 68 restituisce sinteticamente alcune informazioni anagrafiche relative alle esperienze di buone pratiche indicate dalle Regioni, riportando l'indicazione territoriale, titolo e anno di avvio del progetto, nonché i riferimenti normativi che ne definiscono la cornice, così come indicato nelle schede di rilevazione compilate dalle regioni medesime.

Tabella 68 - Prospetto sintetico regionale delle buone pratiche e riferimenti normative

REGIONE	TITOLO BUONA PRATICA	ANNO	RIFERIMENTO NORMATIVO
PIEMONTE	Progetti speciali	2019	DGR 39-7096 22_6_18 DD 1666 4_12_19
LOMBARDIA	Azioni di rete per il lavoro	2018	Non indicati
	Promotore 68	2019	Non indicati
LIGURIA	SERVIZIO INTEGRA - Reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro	2018	Accordo Operativo 12.10.2018 Protocollo Regione Integra ottobre 2019
	Job club per il collocamento mirato	2018	Non indicati
VENETO	Interventi di formazione per l'istituzione della figura del	2019	Non indicati

[48] Nella IX Relazione si riporta: Liguria (Integra 2016; Job Club Legge 68, 2016), FVG (Convenzioni tra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e gli enti gestori del Servizio di Integrazione lavorativa per l'attivazione degli strumenti personalizzati di integrazione lavorativa 2016; Iniziative di pubblica utilità (LPU) destinate ai lavoratori con disabilità 2018), Trento (Progetti per la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'occupabilità di persone con disabilità o Svantaggio 2016), Lazio (Avviso Pubblico "POR FSE 2014-2020 - Avviso pubblico per la realizzazione di tirocini extracurriculari per persone con disabilità" 2017).

	responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili		
	Incentivi all'assunzione di cui all'art. 13 comma 1 e 1 bis della l. 68/99	2019	Non indicati
FRIULI VENEZIA GIULIA	Convenzioni tra la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia e gli enti gestori del Servizio di Integrazione lavorativa per i percorsi personalizzati di integrazione lavorativa	2017	Regolamento Tirocini (Allegato 1 al DPReg 057-2018.pdf Allegato 1 alla Delibera 2429-2015.pdf
	Iniziative di pubblica utilità (LPU) destinate ai lavoratori con disabilità	2018	Allegato al DPReg. 0165-2018 (Allegato al DPReg. 165 del 7.8.2018)
EMILIA ROMAGNA	Adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità	2019	DD 1342-2018 Approvazione bando accomodamenti
P.A. TRENTO	Progetto per la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'occupabilità di persone con disabilità e svantaggio	---	Non indicati
	Progetto Occupazione: Opportunità lavorative per persone con disabilità	2017	Non indicati
MARCHE	Azioni di rete	2019	Non indicati
LAZIO	Avviso Pubblico "POR FSE 2014-2020 - Avviso pubblico per la realizzazione di tirocini extracurriculari per persone con disabilità"	2019	Non indicati
CALABRIA	Dote Lavoro	2018	Non indicati
SARDEGNA	Tavolo tecnico permanente ASPAL per la gestione del collocamento mirato	2018	Non indicati
VALLE D'AOSTA	---		
BOLZANO	---		
TOSCANA	---		
UMBRIA	---		
MOLISE	---		
CAMPANIA	---		
PUGLIA	---		
BASILICATA	---		

IDENTIFICAZIONE ELEMENTI COMUNI ALLE ESPERIENZE DI BUONE PRATICHE

Le caratteristiche delle esperienze segnalate dalle Regioni possono contribuire ad identificare elementi efficaci idonei ad essere trasferiti e replicati anche in altri contesti e favorire l'implementazione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso il sistema di collocamento mirato, mettendo a disposizione di tutti i soggetti coinvolti - dalle istituzioni ai datori di lavoro e alle stesse persone con disabilità - modelli e procedure già sperimentati con esito positivo.

DESTINATARI

I destinatari cui sono state rivolte le azioni dei progetti realizzati in ambito regionale e segnalati come buone prassi sono prevalentemente, come è naturale, persone con disabilità, anche gravi e/o da lavoro, iscritte agli elenchi del collocamento mirato.

In alcuni casi, l'attenzione è rivolta anche alle aziende e ai datori di lavoro, così come ai Servizi per il lavoro, SIL, CPI, Enti terzo settore e operatori; a seguire non mancano interventi rivolti a generiche categorie protette e svantaggiati, così come agli operatori dei CpI. Una sola Regione rivolge le azioni anche a destinatari altri rispetto all'ambito della disabilità qui protagonista, quali minori, donne vittime di violenza, condannati, ecc. Vi è infine il caso di una Regione che destina le proprie azioni ai percettori del Reddito di cittadinanza che abbiano disabilità e al collocamento mirato, ma non essendo presenti informazioni dettagliate il dato non è utilizzabile.

TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Coerentemente con la lettura presentata nella IX relazione, le buone pratiche segnalate dalle Regioni vengono presentate, a seguire, in base all'ambito di ricaduta degli obiettivi e dei risultati attesi ovvero alla categoria sulla quale gli interventi attuati hanno presumibilmente impattato: le persone e i sistemi. Si parla, pertanto, nuovamente di azioni messe in campo per incidere direttamente sulle persone, attraverso una serie di interventi mirati, o indirettamente su di esse, passando innanzitutto per una ridefinizione/ristrutturazione del sistema di riferimento (educativo, formativo, lavoro, sanitario, ecc.)

AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE

Adottando, pertanto, in un'ottica di continuità, le tipologie di analisi così come presentate nella passata Relazione, vengono prese ora in esame le esperienze di buone prassi indicate dalle amministrazioni regionali che sono direttamente rivolte alle persone con disabilità e, in quanto tali, che producono risultati ed effetti direttamente sui destinatari degli interventi.

Anche in questo caso, le azioni realizzate a livello regionale nel corso del 2019, che rientrano nella presente tipologia, possono essere classificate in base a 4 principali aree di intervento: agevolazioni per l'inserimento lavorativo, tirocini, azioni di orientamento e formazione, percorsi personalizzati.

Nel 2019, come per le annualità precedenti, la categoria dell'inserimento lavorativo è quella più popolata, e in questa relazione viene implementata dalla sotto categoria dell'adattamento delle postazioni lavorative che prevede anche interventi quali gli accomodamenti ragionevoli. Le azioni specifiche attraverso le quali si declinano le agevolazioni per l'inserimento lavorativo sono gli interventi di assunzioni dirette e l'utilizzo dei voucher.

Nel dettaglio, le esperienze di buone prassi finalizzate espressamente all'erogazione di contributi per le assunzioni dirette si riferiscono ad assunzioni a tempo determinato di personale da adibire nel settore dei servizi ausiliari di tipo sociale a carattere temporaneo presso Enti locali o Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP), con l'obiettivo sia di offrire opportunità di lavoro sia di accrescere le competenze dei partecipanti, contribuendo allo sviluppo della loro professionalità in un settore; si riferiscono, inoltre, anche all'assegnazione di voucher per l'attuazione di un insieme integrato di azioni di accoglienza, tutoraggio, formazione e supporto, che prevedono il coinvolgimento di un tutor e di un responsabile sociale.

Ulteriori percorsi interessanti di inserimento hanno coinvolto da un lato le persone con disabilità in iniziative di Lavori di Pubblica Utilità (LPU), ovvero in attività di interesse generale, quali beni culturali, manutenzione del verde pubblico, e quant'altro, realizzate presso un ente pubblico (soggetto proponente) mediante l'intermediazione di cooperative sociali di tipo B che svolgono il ruolo di soggetti attuatori; dall'altro, sono stati coinvolti i datori di lavoro attraverso un rimborso loro assegnato e in base

al quale intervengono per adeguare le postazioni di lavoro (concretamente, si fa riferimento all'acquisizione di attrezzature e dotazioni strumentali dedicate, eliminazione di barriere architettoniche, ecc.). Le buone pratiche segnalate hanno utilizzato risorse del Fondo Regionale, con l'eccezione dell'iniziativa che ha previsto le assunzioni presso l'APSP, che ha utilizzato l'autofinanziamento, anche in virtù della propria autonomia (Trento).

Anche le attività di orientamento e formazione sono state realizzate in alcune delle esperienze presentate dalle regioni. In particolare, sono state realizzate attività formative seminariali sulla figura del disability manager con cadenza quasi mensile, per diffonderne la conoscenza sul territorio, nonché percorsi formativi, anche di carattere seminariale, con lo scopo di far apprendere strategie ottimali e supportare l'inserimento lavorativo o interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro, ma anche interventi formativi e consulenza dedicata rivolti agli stakeholder e alle imprese. Le Regioni che hanno attuato tali azioni hanno utilizzato risorse economiche sia a valere sul Fondo Sociale Europeo che regionali.

In questa tornata, sono state poco segnalate le esperienze relative ai tirocini. Solo la Regione Lazio ha indicato come buona prassi la riedizione di una iniziativa, già sperimentata nel 2017 con un Avviso a valere sul FSE, che promuove l'utilizzo sul territorio regionale dei tirocini extracurricolari per persone con disabilità, per implementare il sistema di domanda e offerta e accrescere, allo stesso tempo, le competenze professionali dei tirocinanti.

Infine, tra gli interventi rivolti alle persone sono state segnalate azioni di attivazione di percorsi personalizzati, che hanno previsto il coinvolgimento del Comitato tecnico o di un tavolo tecnico che si riunisce mensilmente studiando i singoli casi in modo approfondito e garantendo una presa in carico tempestiva e personalizzata. Le esperienze qui segnalate hanno utilizzato risorse economiche a valere sia sul FSE sia su altri fondi.

Oltre alle buone prassi più facilmente classificabili come azioni rivolte alle persone, sono state segnalate due esperienze che potrebbero essere classificate "di accompagnamento", poiché si tratta di interventi non direttamente rivolti alle persone, bensì alle imprese e riguardano il supporto all'adempimento degli obblighi di legge. In questi casi, le risorse economiche impiegate fanno riferimento alle fonti regionali.

AZIONI DI SISTEMA

Alcune iniziative indicate dalle Regioni possono essere classificate come azioni di sistema, ovvero quelle azioni che agiscono direttamente sul sistema e hanno un impatto indiretto sui beneficiari, ma pur sempre molto importante e rilevante.

Sono 4 i progetti che possono essere inclusi in tale categoria e fanno riferimento alla costituzione di Tavoli tecnici per la gestione omogenea delle procedure del collocamento mirato e, in generale, sulla gestione dei soggetti svantaggiati e l'implementazione del fondo dell'Inps per supplire all'incapienza del fondo nazionale per il diritto al lavoro e agevolare le assunzioni.

In particolare, una delle esperienze citate fa riferimento alla creazione del Tavolo tecnico con riferimento specifico ad un confronto permanente sul Reddito di Cittadinanza, con l'obiettivo di mettere in rete i vari attori che agiscono sul territorio in merito al RdC, che riguarda anche le persone iscritte al collocamento mirato.

La buona prassi riferita al fondo nazionale, invece, si articola nella proposta di collaborazione con INPS al fine di implementare il relativo fondo e agevolare le aziende venete per l'assunzione di persone con disabilità in possesso dei requisiti di cui alla legge 68/99. La proposta ha l'obiettivo da un lato di garantire l'accesso al lavoro ai lavoratori con disabilità e dall'altro agevolare le assunzioni senza renderle privilegiate/favorite rispetto a quelle incentivate con il fondo nazionale, ma anzi rispettando la gradualità.

Un ultimo riferimento va riportato in merito ad una buona prassi in linea di massima rivolta alle persone ma con una buona componente di azione sui sistemi, laddove oltre alla formazione e all'orientamento al tirocinio e al lavoro, la Regione cita anche interventi formativi e di consulenza rivolta agli stakeholder territoriali e alle imprese, nonché attività di potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; attività, queste, mirate chiaramente al rafforzamento del sistema e alla sua capacità di incidere sulla soddisfacimento delle esigenze dei cittadini. L'obiettivo è promuovere la collaborazione tra i servizi pubblici e privati coinvolti nell'inclusione lavorativa di persone con disabilità grave, anche attraverso interventi integrati che favoriscano inserimenti occupazionali stabili e di qualità.

PROFILI PROFESSIONALI IMPIEGATI NELL'INIZIATIVA

Molteplici sono le figure professionali che partecipano al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dei progetti identificati come buone prassi.

La categoria maggiormente popolata è naturalmente quella degli operatori, che siano attivi nel collocamento mirato o nei centri per l'impiego, o presso i servizi di integrazione lavorativa, con riferimento anche ad operatori competenti e specializzati in orientamento e accompagnamento al lavoro.

Anche sul versante sociosanitario non manca il coinvolgimento di diverse categorie di operatori, nel dettaglio educatori, psichiatri, psicologi, assistenti sociali e altre professionalità a seconda del caso specifico.

Alcune buone pratiche hanno previsto l'impiego di un tutor per accompagnare la persona con disabilità, sia nell'ambito delle cooperative sociali di tipo B con il compito di affiancare i lavoratori con disabilità impegnati nelle attività di pubblica utilità sia con competenze specifiche richieste per accompagnare il tirocinante e il soggetto ospitante nel percorso di tirocinio.

In altre esperienze sono state coinvolte figure specifiche quali istruttori direttivi amministrativi e istruttori amministrativi dell'agenzia per le politiche attive del lavoro nel caso di costituzione di un Tavolo tecnico e un nucleo di valutazione costituito da dirigenti, responsabili e operatori dei servizi di collocamento, 1 specialista in prevenzione, sicurezza e logistica e 2 esperti esterni all'agenzia regionale per il Lavoro. Infine, altri progetti hanno impiegato singolarmente specifiche figure con riferimento ad uno psicologo del lavoro e ad un assistente sociale dell'INAIL, e ad una funzionaria dell'Associazione ANMIL, ma in generale a professionisti appartenenti al mondo del sociale, nonché ad esperti della L 68/99 ed esperti di organizzazione aziendale o operatori del mercato del lavoro.

LE CARATTERISTICHE DELLE BUONE PRATICHE INDIVIDUATE

Un'ultima sezione di analisi riguarda l'esame delle caratteristiche indicate dalle Regioni quali elementi che qualificano i progetti da loro indicati come buone prassi. Coerentemente con la Relazione precedente, nonché per facilitare la lettura ed eventuali considerazioni, si adotta anche in questa sede l'analisi di tali caratteristiche in base ad una classificazione standard a 4 categorie, che fa riferimento alla rilevanza che gli interventi hanno dimostrato rispetto ai beneficiari, al lavoro di rete, alla gestione ed efficienza, all'impatto socioculturale. [49]

La prima categoria citata, quella relativa ai beneficiari, è decisamente la più popolata. La maggior parte degli elementi indicati dalle Regioni che rendono tali le buone prassi fanno infatti riferimento a fattori direttamente legati ai beneficiari. Si tratta di elementi di vari tipo, che agiscono sui beneficiari su

[49] Tale riflessione ha preso spunto anche dal documento di EQUAL (2006), *Equal: idee, esperienze e strumenti nelle buone pratiche dei Partenariati di Sviluppo*, Ministero del Lavoro e politiche sociali.

molteplici aspetti. Un primo gruppo di fattori è legato direttamente all'inserimento lavorativo e, in particolare, è volto a sostenere le persone con disabilità distanti dal mercato del lavoro attraverso l'acquisizione o il rafforzamento di competenze tecnico professionali o ad offrire una risposta occupazionale e un sostegno economico, ma anche a motivare e rendere attiva la persona nel suo percorso di inserimento (favorire l'attivazione della persona, valorizzare il suo cambiamento e la sua responsabilità/motivazione; personalizzazione degli interventi in termini di strumenti o durata; approccio personalizzato con un supporto multidisciplinare; consentire l'inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate, mediante l'inserimento in cooperative di tipo B o imprese sociali; favorire il recupero personale, sociale e lavorativo delle persone coinvolte; sostenere il successivo passaggio nel mercato del lavoro ordinario). Altre caratteristiche che rendono le esperienze indicate buone prassi riportano ad interventi di orientamento nel mercato del lavoro e ad esperienze di tirocinio che hanno accresciuto le competenze professionali superando la logica della mera inclusione che talvolta si persegue (tirocini di inclusione) quando ci si rivolge a questa particolare tipologia di utenti. Infine, alcuni progetti presentano elementi che incidono maggiormente sulla persona con riferimento ad una sfera più individuale (indirettamente, il progetto si prefigge di contrastare l'isolamento sociale a cui spesso la persona priva di occupazione, ancor più se con disabilità, è facilmente esposta; la persona è al centro di un intervento di più soggetti senza doversi rapportare individualmente a ciascuno di loro) e presentano riferimenti anche agli strumenti utilizzati, che riguardano prevalentemente elementi di personalizzazione.

Altri progetti indicati presentano elementi che manifestano una rilevanza sulla costruzione/potenziamento delle reti, con riferimento sia alle reti e alle collaborazioni tra i Servizi sia in merito alle competenze proprie dei diversi soggetti coinvolti (lavoro di rete come metodo per ottimizzare le risorse di ciascun soggetto coinvolto, senza costi aggiuntivi; ampio coinvolgimento di partnership allargate; coinvolgimento delle cooperative sociali di tipo B).

Tra le caratteristiche indicate dalle Regioni, quali elementi distintivi delle buone prassi, è stato citato anche l'utilizzo di una ingente mobilitazione di risorse finanziarie a fronte di iniziative di ampio raggio.

Un'ulteriore categoria comprende le caratteristiche dei progetti che presentano una rilevanza rispetto alla gestione e all'efficienza. Sono qui compresi gli interventi tesi a migliorare la gestione delle operazioni (snellimento in termini temporali e procedurali; uniformità di interventi; semplificazione delle procedure; creazioni di strumenti ad hoc, anche con l'individuazione di un soggetto esterno all'azienda che segua l'inserimento in azienda), a prevenire fenomeni di esclusione (la presa in carico precoce previene rischi di esclusione), ad attivare un puntuale monitoraggio e valutazione degli interventi, ad operare con la consapevolezza che l'intervento di gruppo è economicamente più sostenibile di quelli individuali e insieme il gruppo, se ben condotto, è un fattore potente di supporto e cambiamento individuale. Inoltre, viene messo in evidenza che i progetti che presentano elementi di efficacia offrono maggiormente la possibilità di assicurare il diritto al lavoro e l'integrazione lavorativa, così come di supportare azioni innovative proposte dai datori di lavoro senza avere il limite di interventi standard e catalogati.

Infine, l'ultimo gruppo raccoglie le caratteristiche delle Regioni che presentano una rilevanza rispetto all'impatto socioculturale perché agiscono in favore di una maggiore sensibilizzazione nei confronti dell'occupazione delle persone con disabilità e concorrono alla diffusione di una cultura inclusiva, contrastando lo stigma della disabilità. In sostanza, si tratta di interventi che favoriscono l'uguaglianza sostanziale dei lavoratori, riconoscono l'importanza che le persone con disabilità siano seguite dai servizi anche nella fase successiva all'inserimento lavorativo e diffondono, a tale scopo, la cultura del disability manager.

NOTA METODOLOGICA

IL SISTEMA DI INDAGINE E LE FONTI

Considerata l'importanza di disporre di un quadro di riferimento complessivo sullo stato di attuazione della normativa sul collocamento mirato e di consentire l'acquisizione di informazioni utili per la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, anche per la X Relazione è stata attivata una rilevazione con compilazione di un questionario strutturato e di una scheda regionale.
La rilevazione, predisposta da INAPP, è relativa all'adempimento di cui all'art. 21 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, ed è stata attivata a decorrere dal 1° dicembre 2020 con scadenza al 1° febbraio 2020, con successive proroghe a marzo, dovute a ritardi da parte delle amministrazioni competenti nella procedura di compilazione del questionario di rilevazione dati e della scheda regione.
I due strumenti sono di tipo quali-quantitativo, il questionario strutturato è stato somministrato alle Province competenti, mentre la scheda è stata prevista per il livello regionale. Come nelle precedenti edizioni si è scelto come unità di rilevazione la Provincia per tutte le informazioni relative a dati amministrativi relativi alle persone con disabilità, ai datori di lavoro e alle altre categorie protette, mentre le informazioni di tipo normativo e/o specifiche di attività di programmazione delle politiche del lavoro sono state chieste alle Regioni e alle Province autonome. Gli strumenti sono stati predisposti e revisionati in collaborazione dalla Direzione Generale per l'Inclusione e le politiche sociali, Divisione V, insieme con le Amministrazioni competenti, alle quali l'INAPP ha fornito il proprio supporto scientifico.
Per la realizzazione è stata adottata la metodologia CAWI, già introdotta nelle precedenti indagini. Nel tempo si è avuto modo di verificare che tale strumentazione garantisce una più fruibile modalità per la compilazione; il sistema così come strutturato, con modalità guidata delle pagine web, permette una maggiore accessibilità da parte dei responsabili dei servizi competenti. Il sistema inoltre detiene un salvataggio automatico e l'archiviazione dei dati su un data base in rete, consultabile in qualunque momento da parte dell'INAPP (per tutte le Province e le Regioni) e delle Regioni (per le Province di propria competenza).
Il sistema di rilevazione è stato modificato utilizzando un sistema misto basato su tecnologie "open-source" in ambiente LAMP (Linux, Apache, MySql e PHP). È stato creato un applicativo web diviso in due parti principali, una per le regioni e l'altra per le province, e gli specifici questionari sono stati suddivisi in sezioni tematiche.
Al sistema si accede attraverso codici di accesso, username e password personali, distinti per le regioni e le province. Naturalmente il software è impostato con controlli che agevolano gli utenti e "aiutano" eventuali errori di compilazione. Durante la rilevazione è stato fornito un "help-desk" telefonico e via mail per risolvere eventuali problematiche tecniche e di supporto stesso alla stesura del questionario e della scheda.
Al completamento degli strumenti di rilevazione ogni Regione e ogni Provincia ha potuto scaricare il proprio questionario in formato PDF.
Infine, è stato realizzato un "pannello" operativo per INAPP attraverso il quale è stato possibile visualizzare lo stato della rilevazione ed estrarre i dati per le elaborazioni statistiche, in formato MS-Excel o SPSS.
La rilevazione ha visto in questa edizione la compilazione del questionario per una annualità, il 2019. Per agevolarne la fruibilità, il questionario strutturato è stato inserito nell'applicativo e suddiviso in pagine, in modo da consentire di rientrare più volte sul quesito e rivederlo fino all'uscita dalla compilazione. Il

questionario, molto simile a quello precedente, è suddiviso in quattro sezioni e considera circa 993 variabili. Le sezioni riguardano:

1. persone con disabilità;
2. categorie protette;
3. datore di lavoro;
4. persone non vedenti.

La tabella che segue illustra le sezioni e la struttura complessiva delle domande richieste:

Tabella 69 - Schema questionario monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge 68/99. Anno 2019

Sezione	n. domande
Sezione persone con disabilità	
1.1 Le persone con disabilità di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n.68 iscritte nell'elenco del collocamento mirato	4
1.2 Le iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato delle persone con disabilità di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n.68	2
1.3 Il "Patto di servizio personalizzato"	1
1.4 Le cancellazioni	3
1.5 Gli avviamenti al lavoro delle persone con disabilità	8
1.6 Le convenzioni	2
1.7 I tirocini	2
1.8 Le assunzioni delle persone con disabilità	3
1.9 Le risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità	4
Sezione categorie protette	
2.1 I soggetti di cui all' art.18, co. 2, iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio	2
2.2 Le iscrizioni dei soggetti di cui all' art.18, co. 2 della Legge 12 marzo 1999, n.68	2
2.3 Gli avviamenti al lavoro dei soggetti di cui all' art.18, co. 2	5
2.4 Le assunzioni dei soggetti di cui all'art.18, co. 2	2
2.5 Le risoluzioni dei rapporti di lavoro dei soggetti di cui all'art.18, co. 2	4
Sezione datore di lavoro	
3.1 La computabilità	2
3.2 La sospensione	1
3.3 L'esonero parziale	1
3.4 Le dichiarazioni di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della L. n. 68/1999	1
3.5 Le sanzioni	1
Sezione persone non vedenti	
4.1 Collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici non vedenti	10
4.2 Collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti	10
4.3 Collocamento obbligatorio dei terapisti della riabilitazione non vedenti	10

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

La scheda regionale raccoglie, invece, informazioni sulla governance e l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato. È nata con l'obiettivo di fotografare lo stato dell'arte in materia di inserimento

lavorativo delle persone con disabilità nelle diverse regioni italiane, nonché di leggere l'eccellenza delle esperienze realizzate per favorire l'individuazione di aree innovative di intervento.
La scheda leggermente rivista rispetto alla precedente rilevazione è suddivisa in quattro sezioni secondo lo schema che segue:

- Sezione A: Programmazione degli interventi;
- Sezione B: Governance e organizzazione dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- Sezione C: Monitoraggio e valutazione;
- Sezione D: Buone prassi.

INFORMAZIONI SULLA RILEVAZIONE

La rilevazione ha fatto riferimento in questa edizione alle 21 Regioni e Province autonome e alla vecchia classificazione su 110 Province complessive. La Tabella 70 che segue, riporta il quadro di riferimento per Regione.
Come per le precedenti compilazioni è stata fatta la scelta di non imporre particolari vincoli al sistema di rilevazione in modo da consentire ai responsabili incaricati della compilazione una maggiore fruibilità e garantire l'inserimento di un maggior numero di informazioni disponibili. Tale scelta, tuttavia, impatta con il numero dei rispondenti che varia nella compilazione delle singole sezioni del questionario.
Infine, va precisato che in alcune tabelle non ritornano i dati parziali con l'aggregato. Tale condizione è dovuta alla tipologia stessa del dato richiesto, in quanto laddove il dato disaggregato non era disponibile è stata chiesta almeno l'informazione aggregata.
Nel 2019 tutte le province hanno acceduto e chiuso rispondendo al questionario. La copertura, quindi, è del 100 per cento. È però da sottolineare che non tutte le province hanno compilato tutte le sezioni del questionario (Tabella 70).

Tabella 70 - Numero di province rispondenti per Regione (v. ass. e v. %) relativamente al monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge 68/99. Anni 2016-2019

Regione	2016		2017		2018		2019	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Piemonte	8	100	8	100	8	100	8	100
Valle d'Aosta	1	100	0	0	0	0	1	100
Lombardia	10	83	10	83	10	83	12	100
Veneto	7	100	7	100	7	100	7	100
Friuli-Venezia Giulia	4	100	4	100	4	100	4	100
Liguria	4	100	4	100	4	100	4	100
Emilia-Romagna	9	100	9	100	9	100	9	100
Toscana	10	100	10	100	10	100	10	100
Umbria	2	100	2	100	2	100	2	100
Marche	5	100	5	100	5	100	5	100
Lazio	3	60	3	60	3	60	5	100

Regione	2016		2017		2018		2019	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Abruzzo	3	75	3	75	3	75	4	100
Molise	2	100	2	100	2	100	2	100
Campania	1	20	1	20	5	100	5	100
Puglia	6	100	6	100	6	100	6	100
Basilicata	2	100	2	100	2	100	2	100
Calabria	3	60	3	60	3	60	5	100
Sicilia	6	67	6	67	6	67	9	100
Sardegna	8	100	8	100	8	100	8	100
Trentino-Alto Adige	2	100	2	100	2	100	2	100

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Da un'analisi regionale dei dati, nel 2019, le Regioni e le due Province autonome hanno garantito una copertura del 90,5% del territorio (Tabella 71).

Tabella 71 - Riepilogo compilazione scheda regionale

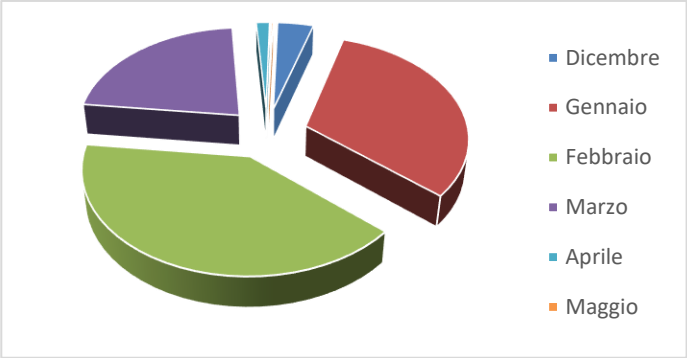
Chiuso	Parziale	Non Compilato
Piemonte Valle d'Aosta Lombardia Trentino-Alto Adige Bolzano Trento Veneto Friuli-Venezia Giulia Liguria Emilia-Romagna Toscana Umbria Marche Lazio Molise Puglia Sardegna Basilicata Calabria Campania	Sicilia	Abruzzo

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

I periodi di maggior afflusso alla compilazione del questionario sono stati febbraio ma anche a gennaio e marzo risulta un notevole flusso di accessi (Tabella 72). Per quanto riguarda l'accesso giornaliero, si rileva che le fasce orarie di maggior afflusso sono state dalle 10 alle 13, con un buon numero di collegamenti anche al mattino presto e nel primo pomeriggio (Tabella 73).

Tabella 72 - Numero di accessi per mese

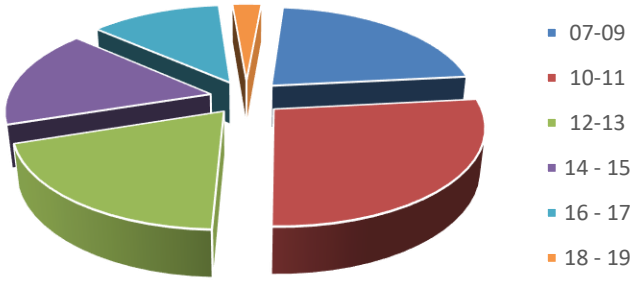
Mese	Numero
Dicembre 2020	65
Gennaio 2021	516
Febbraio 2021	657
Marzo 2021	358
Aprile 2021	24
Maggio 2021	3



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 73 - Accesso per fascia oraria

Fascia oraria	Numero
07-09	376
10-11	464
12-13	333
14-15	283
16-17	209
18-19	46



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

Tabella 74 - Accesso per tipologia e mese

Tipologia accesso	Mese	Numero
Primo accesso	Dicembre 2020	24
	Gennaio 2021	58
	Febbraio-2021	29
	Marzo 2021	14
	Aprile 2021	0
	Maggio 2021	0
Accessi successivi	Dicembre 2020	41
	Gennaio 2021	458
	Febbraio 2021	628
	Marzo 2021	344
	Aprile 2021	24
	Maggio 2021	3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

ALLEGATO 1
ELENCO PROVINCE RISPONDENTI – ANNI 2016-2017-2018-2019

Regione	Provincia	2016	2017	2018	2019
Piemonte	Vercelli	1	1	1	1
Piemonte	Cuneo	1	1	1	1
Piemonte	Verbano-Cusio-Ossola	1	1	1	1
Piemonte	Alessandria	1	1	1	1
Piemonte	Novara	1	1	1	1
Piemonte	Biella	1	1	1	1
Piemonte	Asti	1	1	1	1
Piemonte	Torino	0	0	0	1
Valle d'Aosta	Valle d'Aosta	1	0	0	1
Lombardia	Milano	0	0	0	1
Lombardia	Varese	0	0	0	1
Lombardia	Como	1	1	1	1
Lombardia	Brescia	1	1	1	1
Lombardia	Lodi	1	1	1	1
Lombardia	Mantova	1	1	1	1
Lombardia	Cremona	1	1	1	1
Lombardia	Sondrio	1	1	1	1
Lombardia	Monza e della Brianza	1	1	1	1
Lombardia	Pavia	1	1	1	1
Lombardia	Lecco	1	1	1	1
Lombardia	Bergamo	1	1	1	1
Veneto	Belluno	1	1	1	1
Veneto	Treviso	1	1	1	1
Veneto	Venezia	1	1	1	1
Veneto	Verona	1	1	1	1
Veneto	Padova	1	1	1	1
Veneto	Rovigo	1	1	1	1
Veneto	Vicenza	1	1	1	1
Friuli-Venezia Giulia	Udine	1	1	1	1
Friuli-Venezia Giulia	Pordenone	1	1	1	1
Friuli-Venezia Giulia	Gorizia	1	1	1	1
Friuli-Venezia Giulia	Trieste	1	1	1	1
Liguria	Imperia	1	1	1	1
Liguria	La Spezia	1	1	1	1
Liguria	Savona	1	1	1	1

Regione	Provincia	2016	2017	2018	2019
Liguria	Genova	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Reggio nell'Emilia	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Bologna	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Ferrara	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Forlì-Cesena	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Rimini	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Modena	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Piacenza	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Parma	1	1	1	1
Emilia-Romagna	Ravenna	1	1	1	1
Toscana	Prato	1	1	1	1
Toscana	Massa-Carrara	1	1	1	1
Toscana	Firenze	1	1	1	1
Toscana	Livorno	1	1	1	1
Toscana	Pisa	1	1	1	1
Toscana	Lucca	1	1	1	1
Toscana	Arezzo	1	1	1	1
Toscana	Siena	1	1	1	1
Toscana	Grosseto	1	1	1	1
Toscana	Pistoia	1	1	1	1
Umbria	Terni	1	1	1	1
Umbria	Perugia	1	1	1	1
Marche	Ascoli Piceno	1	1	1	1
Marche	Fermo	1	1	1	1
Marche	Pesaro Urbino	1	1	1	1
Marche	Macerata	1	1	1	1
Marche	Ancona	1	1	1	1
Lazio	Rieti	1	1	1	1
Lazio	Viterbo	1	1	1	1
Lazio	Latina	1	1	1	1
Lazio	Roma	0	0	0	1
Lazio	Frosinone	0	0	0	1
Abruzzo	L'Aquila	1	1	1	1
Abruzzo	Chieti	1	1	1	1
Abruzzo	Teramo	1	1	1	1
Abruzzo	Pescara	0	0	0	1
Molise	Isernia	1	1	1	1
Molise	Campobasso	1	1	1	1
Campania	Napoli	1	1	1	1

Regione	Provincia	2016	2017	2018	2019
Campania	Benevento	0	0	1	1
Campania	Avellino	0	0	1	1
Campania	Salerno	0	0	1	1
Campania	Caserta	0	0	1	1
Puglia	Barletta-Andria-Trani	1	1	1	1
Puglia	Bari	1	1	1	1
Puglia	Lecce	1	1	1	1
Puglia	Foggia	1	1	1	1
Puglia	Brindisi	1	1	1	1
Puglia	Taranto	1	1	1	1
Basilicata	Matera	1	1	1	1
Basilicata	Potenza	1	1	1	1
Calabria	Catanzaro	1	1	1	1
Calabria	Reggio di Calabria	1	1	1	1
Calabria	Cosenza	1	1	1	1
Calabria	Crotone	0	0	0	1
Calabria	Vibo Valentia	0	0	0	1
Sicilia	Palermo	1	1	1	1
Sicilia	Trapani	1	1	1	1
Sicilia	Ragusa	1	1	1	1
Sicilia	Messina	1	1	1	1
Sicilia	Caltanissetta	1	1	1	1
Sicilia	Agrigento	1	1	1	1
Sicilia	Enna	0	0	0	1
Sicilia	Catania	0	0	0	1
Sicilia	Siracusa	0	0	0	1
Sardegna	Cagliari	1	1	1	1
Sardegna	Medio Campidano	1	1	1	1
Sardegna	Oristano	1	1	1	1
Sardegna	Carbonia-Iglesias	1	1	1	1
Sardegna	Ogliastra	1	1	1	1
Sardegna	Nuoro	1	1	1	1
Sardegna	Olbia-Tempio	1	1	1	1
Sardegna	Sassari	1	1	1	1
Trentino-Alto Adige	Bolzano	1	1	1	1
Trentino-Alto Adige	Trento	1	1	1	1
Totale		**96**	**95**	**99**	**110**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

PARTE SECONDA
LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99
NELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME

NOTA DI LETTURA

La Parte Seconda della X Relazione al Parlamento si compone delle informazioni fornite dalle Regioni e dalle Province autonome al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 21 Legge 68/99 per l'annualità 2019, attraverso la compilazione della Scheda di Rilevazione dedicata. A questa si aggiunge il riepilogo delle informazioni principali estratte dai questionari provinciali di competenza.
Al fine di garantire continuità nella descrizione del panorama generale delle iniziative realizzate dalle singole Regioni e dalle Province autonome in attuazione della Legge 68/99, anche in questa X edizione della Relazione al Parlamento si è ritenuto opportuno dar conto delle informazioni e dei provvedimenti a contenuto normativo riportate dalle Regioni e Province autonome in ciascuna delle sezioni contenute nella scheda regionale.
Per ogni Regione e Provincia autonoma le informazioni sono state riorganizzate e presentate secondo la seguente articolazione:

- principali dati statistici;
- programmazione degli interventi;
- governance e organizzazione dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- monitoraggio e valutazione;
- buone prassi;
- normativa di riferimento.

Ai fini di una più agevole fruibilità delle informazioni, si segnala che non sono state riportate le sezioni delle schede non compilate.
Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda agli allegati alle singole Relazioni regionali, disponibili presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

CAPITOLO 4
L'AREA DEL NORD OVEST

PIEMONTE
LOMBARDIA
LIGURIA
VALLE D'AOSTA

PIEMONTE

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	44.889	50.260	55.462	58.294
Invalidi del lavoro	897	1.010	1.112	1.116
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	60	61	65	67
Non vedenti	276	289	307	316
Sordi	516	586	635	664
N.d.	0	0	0	0
Totale	**46.638**	**52.206**	**57.581**	**60.457**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	5.890	6.274	6.479	7.791
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	132	131	140	128
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	4	2	4	4
Non vedenti	23	13	19	25
Sordi	69	83	58	81
N.d.	0	0	0	0
Totale	**6.118**	**6.503**	**6.700**	**8.029**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	5.909	6.503	6.700	2.892
Cancellazioni degli iscritti del coll. mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	3.415	3.949	3.843	3.013
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	2.270	1.994	2.205	1.882
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	182	170	194	182
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	2.270	1.624	2.188	1.425
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	201	317	382	538
Tempo determinato	284	702	1.038	1.069
Apprendistato	27	50	64	82
Altro	1	0	2	94
N.d.	0	0	0	173
Totale	**513**	**1.069**	**1.486**	**1.956**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	50	79	99	112
Tempo determinato	48	41	78	49
Apprendistato	1	0	5	2
Altro	0	0	0	9

N.d.	0	0	0	21
Totale	**99**	**120**	**182**	**193**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	807	650	759	923
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	42	35	31	62
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	0	0	909
Tempo determinato	0	0	0	309
Apprendistato	0	0	0	25
Altro	0	0	0	35
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**1.278**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	190
Tempo determinato	0	0	0	14
Apprendistato	0	0	0	1
Altro	0	0	0	2
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**207**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	690	667	700	50
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	180	196	73	6
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	254	365	90	88
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	28	31	30	74
Avviamenti Totale chiamata numerica	282	396	120	162
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	119	336	90	84
Avviamenti art. 18 Totale	401	732	210	246
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	66	76	30	2.648
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	926	1.193	1.527	221
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	926	1.193	1.527	225
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	926	1.193	1.527	1.126
Sanzioni	0	0	0	0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE PIEMONTE	2019 (€)
Fondo Regionale	8.300.000
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono invece schematicamente riportati i principali interventi programmati nelle annualità 2019, indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Buono servizi lavoro per persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Interventi per la presa in carico multi-professionale finalizzati all'inclusione lavorativa
Destinatari: Persone con disabilità ai sensi della L. 68/99 (disabilità fisica, intellettiva, psichica e sensoriale)
Ente Attuatore: Soggetti accreditati per i servizi al lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Il Buono Servizi Lavoro si configura come titolo di spesa, con importo massimo predeterminato pro-capite, figurativamente assegnato alla persona e finanziariamente riconosciuto ai soggetti attuatori secondo i criteri definiti dai costi standard (UCS) nazionali attualmente in vigore. Alla persona disabile, iscritta regolarmente negli elenchi della L. 68/99 e in cerca di occupazione, viene offerto un percorso di orientamento e supporto alla ricerca di lavoro con l'obiettivo dell'inserimento lavorativo anche attraverso lo strumento del tirocinio
Principali risultati: Si ritiene di aver supportato le persone coinvolte sia attraverso un miglioramento della loro occupabilità sia attraverso un significativo inserimento lavorativo (circa 30%). È stato coinvolto un numero significativo di persone. Lo strumento ha rafforzato le competenze e la rete dei soggetti attuatori coinvolti, migliorando, a livello di sistema, i servizi offerti al target di riferimento, prima non coinvolto in questa misura
Criticità riscontrate nell'attuazione: La gestione dell'intervento, in considerazione del target coinvolto e dell'indispensabile cooperazione che deve essere realizzata tra i diversi attori, risulta complessa e faticosa per l'Ente responsabile (Regione). Per la reale efficacia dell'intervento, la Regione (in precedenza solo Ente programmatore) deve farsi carico di tutta la gestione anche operativa, monitoraggio e rendicontazione. È inoltre necessaria una continua assistenza e regia della misura. L'intervento richiede quindi un presidio costante con competenze altre e personale dedicato

Intervento Progetti speciali per persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese; Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD.
Destinatari: Persone con disabilità (sono destinatari degli interventi le persone con disabilità che possiedono i seguenti requisiti: - sono iscritte alle liste del collocamento mirato, secondo quanto previsto dalla L. 12 marzo 1999, n. 68; - sono persone con disabilità gravi); Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Enti del Terzo settore; Operatori
Ente Attuatore: ATS cui partecipano Enti accreditati al lavoro, Enti pubblici, soggetti del terzo settore.
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Percorsi integrati finalizzati all'accompagnamento delle persone con disabilità nell'inserimento occupazionale e supporto per l'inclusione sociale. Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo, alcune macro-tipologie di azioni:
- attività individualizzate e specialistiche di riattivazione della persona e di sostegno all'avvio ad un percorso di avvicinamento al mondo del lavoro; - supporto all'inserimento in azienda attraverso un percorso tutelato di socializzazione e di acquisizione di capacità di adattamento all'ambiente di lavoro; - momenti di laboratorio o addestramento sul campo, di breve durata, propedeutici o simultanei all'inserimento lavorativo; - affiancamento alla persona per migliorare la sua integrazione nella realtà lavorativa; - assistenza alle famiglie; -predisposizione di servizi e ausili di tipo tecnico e/o didattico - funzionali all'inserimento lavorativo dopo la conclusione del percorso di studi
Principali risultati: Non ancora misurabili. Con questa misura si ritiene di promuovere la collaborazione tra i servizi pubblici e privati che, a vario titolo, si occupano dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità grave. La collaborazione deve avvenire attraverso interventi integrati che possano favorire inserimenti occupazionali stabili e di qualità, soprattutto per le persone disabili che presentino condizioni di maggiore fragilità e vulnerabilità
Criticità riscontrate nell'attuazione: Complessità della programmazione e gestione

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'Amministrazione regionale Piemontese, nel 2019, afferma di aver predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato ma di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
Negli anni scorsi, la Regione, si è dotata di linee di indirizzo volte a rendere omogenee le procedure operative e attuative della L. 68/99 in materia di convenzioni ex art. 11 della L. 68/1999 e convenzioni ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003.

Le collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio non sono formalizzate, ma sono, ad oggi, in corso di perfezionamento attraverso Protocolli d'intesa e convenzioni con i Servizi socioassistenziali ed i Comuni.
L'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato, viene promossa, come nelle precedenti annualità, attraverso accordi di collaborazione informale e prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.
Tra i principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi, la Regione indica: la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi; l'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili; la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione. Mentre le principali problematicità riscontrate nel coordinamento tra i servizi hanno riguardato la difficoltà ad attribuire una regia ai casi affrontati, la presenza di contesti territoriali non omogenei ed i rapporti basati su relazioni personali e non su procedure di servizio definite.
Nel 2019, il Piemonte ha attuato modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e le categorie coinvolte sono state:

- le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali);
- le Associazioni delle persone con disabilità;
- gli Enti del terzo settore;
- gli Enti di formazione.

La Regione inoltre dichiara di non aver promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Infine, il Piemonte afferma di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e di non aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione, nel 2019, così come nelle due annualità precedenti, ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In particolare, sono state realizzate due tipologie di monitoraggio: un monitoraggio dei dati ed un monitoraggio delle politiche attivate.
Tra la Regione Piemonte e l'Agenzia Piemonte Lavoro è stata condivisa una metodologia di monitoraggio e attraverso le Banche dati dei Centri per l'Impiego e della Regione sono state condivise le modalità di estrazione e di raccolta dei dati. È stata condivisa e sistematizzata la struttura di estrazione con l'obiettivo di darsi uno strumento che, nel tempo, possa consentire una lettura utile a tutti gli attori: persone beneficiarie e loro associazioni, parti sociali, soggetti che hanno il compito istituzionale di promuovere le politiche.
Le finalità dell'attività di monitoraggio sono state quelle di: raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di monitoraggio; rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
Il Piemonte ha svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in particolare, è stato realizzato un monitoraggio costante e sempre aggiornato di valutazione delle misure attivate. È stato stilato un Report di analisi bimestrale.

Le criticità riscontrate dalla Regione nell'attuazione delle attività di valutazione sono state nel condividere e sistematizzare i dati e nel sensibilizzare gli attori coinvolti e il personale dedicato sull'importanza di attivare metodologie di valutazione.
Le finalità dell'attività di valutazione sono state le seguenti: raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di valutazione; rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione, infine, ha realizzato nel corso del 2019, pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Titolo: Progetti speciali
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 2.635.000
Obiettivi: Promuovere l'inserimento lavorativo e migliorare l'occupabilità di persone con disabilità grave. Si rinvia a quanto descritto nella sezione A "Programmazione degli interventi"
Destinatari: persone con disabilità grave
Descrizione dell'iniziativa: Si rinvia a quanto descritto nella sezione A "Programmazione degli interventi". È una buona pratica perché è un'esperienza innovativa, coraggiosa, di ampio coinvolgimento.
Inoltre, l'iniziativa si differenzia in quanto coinvolge partnership allargate, sperimentazione di percorsi personalizzati, semplificazione delle procedure.
Tra le criticità si fa riferimento al fatto che si tratta di una programmazione complessa.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 7 novembre 2016, n. 15-4165: approvazione, ai sensi dell'articolo 35 della l.r. 34/2008, della Direttiva pluriennale per la programmazione del Fondo Regionale Disabili per il periodo 2016-2018. Dotazione finanziaria di euro 8.000.000

Delibera di Giunta Regionale del 5 dicembre 2016, n. 27-4318: partecipazione della Regione Piemonte al progetto TSUNAMI - "A Traineeship as a Springboard out of Unemployment for those Affected by Mental Illness" finanziato dal programma EaSI Asse II Progress 2015 Bando della CE VP/2015/011 per innovazioni nella politica sociale a sostegno delle riforme nei servizi sociali

Determina Direttoriale del 5 aprile 2017, n. 244: approvazione bando regionale finalizzato all'istituzione dell'elenco dei soggetti attuatori della misura. buono servizi lavoro per persone con disabilità di cui alla d.g.r. n. 15-4165 del 07/11/2016. prenotazione di impegno di spesa di euro 3.000.000,00 sul bilancio di previsione finanziario 2017-2019, esercizio 2017

Determina Dirigenziale del 1° agosto 2017, n. 730: bando regionale finalizzato all'istituzione dell'elenco dei soggetti attuatori della misura buono servizi lavoro per persone con disabilità di cui alla DGR n. 15-4165 del 07/11/2016, approvato con D.D. n. 244 del 05 aprile 2017. Approvazione elenco dei soggetti attuatori ammessi e non ammessi e relative sedi. Approvazione atto di autorizzazione

Delibera di Giunta Regionale del 29 maggio 2017, n. 21-5113: approvazione linee guida per l'istituzione dei Comitati Tecnici di cui all'art. 8 – comma 1bis – legge 68/99 (così come modificato dall'art. 7 , D.lgs. 151 del 14/09/2015) per l'inserimento al lavoro di persone con disabilità

Delibera di Giunta Regionale del 24 luglio 2017, n. 30-5416: approvazione del documento "Indirizzi e criteri per la stipula delle convenzioni di cui all'art.11 della Legge 12 marzo 1999, n.68" in materia di inserimento lavorativo dei disabili

Determina Dirigenziale del 25 luglio 2018, n. 818: approvazione bando regionale finalizzato all'istituzione dell'elenco dei soggetti attuatori della misura buono servizi lavoro per persone con disabilità di cui alla d.g.r. 15-4165 del 07/11/2016 e successive integrazioni. prenotazione di impegno di spesa di euro 12.000.000,00 sul bilancio finanziario gestionale 2018-2020

Determina Dirigenziale del 18 dicembre 2018, n. 1500: approvazione Bando regionale del contributo per il rimborso forfetario parziale di spese per accomodamenti ragionevoli di cui alla D.G.R. 28-7014 dell'08.06.2018. Prenotazione di impegno di spesa di euro 500.000,00 sul bilancio finanziario gestionale 2018-2020

Delibera di Giunta Regionale del 22 giugno 2018, n. 39-7096: integrazione delle risorse di cui alla DGR 15-4165 del 7 novembre 2016 di approvazione della Direttiva pluriennale per la programmazione del Fondo regionale disabili per il periodo 2016-2018. Euro 12.000.000,00 per la Misura Buono servizi lavoro per persone disabili

Determina Dirigenziale del 10 dicembre 2018, n. 1446: fondo regionale disabili art. 14 L. 12.03.1998 n. 68" Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Chiamata di progetti per la realizzazione della misura bando servizi per persone con disabilità

Delibera di Giunta Regionale del 3 agosto 2018, n. 113-7439: approvazione dell'"Accordo quadro" per la stipula di convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Determina Dirigenziale del 4 dicembre 2019, n.1666: fondo regionale disabili 2016/2018 – D.G.R. 15-4165 del 07/11/2016. Approvazione bando regionale per l'inclusione socio lavorativa per persone con disabilità

LOMBARDIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	29.138	32.643	31.253	71.916
Invalidi del lavoro	4.838	765	4.654	1.252
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	74	31	62	50
Non vedenti	201	184	210	348
Sordi	286	333	319	809
N.d.	350	422	791	5.262
Totale	**34.887**	**34.378**	**37.289**	**79.637**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	6.849	11.400	9.464	12.286
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	8	3	0	1.308
Invalidi del lavoro	207	244	209	257
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	7	12	5	13
Non vedenti	24	37	18	50
Sordi	99	125	113	164
N.d.	23	197	155	1.112
Totale	**7.217**	**12.018**	**9.964**	**15.190**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.907	1.289	1.040	7.705
Cancellazioni degli iscritti del coll. mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	641	723	1.404	2.031
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	3.594	4.663	5.720	14.253
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	23	67	69	151
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	2.538	4.854	4.840	11.168
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	949	947	1.113	2.493
Tempo determinato	2.362	3.006	3.425	6.622
Apprendistato	54	114	126	256
Altro	314	463	398	715
N.d.	8	3	9	502
Totale	**3.687**	**4.533**	**5.071**	**10.588**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	32	39	68	85
Tempo determinato	72	76	83	71
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	1	0	1	18

N.d.	0	0	0	0
Totale	**105**	**115**	**152**	**174**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	389	853	927	1.130
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	254	374	325	308
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	561	599	643	2.090
Tempo determinato	375	410	412	1.789
Apprendistato	13	21	23	80
Altro	110	141	171	371
N.d.	385	587	463	1.479
Totale	**1.444**	**1.758**	**1.712**	**5.809**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	26	23	25	36
Tempo determinato	10	7	4	26
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	1	0	1	0
N.d.	0	370	442	1.410
Totale	**37**	**400**	**472**	**1.472**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	230	244	440	639
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	138	105	185	176
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	40	39	58	98
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	3	9	24	15
Avviamenti Totale chiamata numerica	43	48	82	113
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	40	40	58	80
Avviamenti art. 18 Totale	83	88	140	193
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	1.192	1.423	727	3.188
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	410	433	464	1.192
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	355	369	422	1.173
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	1.310	1.646	1.647	5.411
Sanzioni	10	15	19	3

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE LOMBARDIA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	30.772.000
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nell'annualità 2019, indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Dote lavoro, dote impresa, Azioni di rete, Promotore 68, azioni di sistema territoriali.
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese; Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Persone con disabilità; Datori di lavoro; Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Enti terzo settore; Operatori
Ente Attuatore: Servizi del Collocamento Mirato delle Province/Città metropolitana
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Dote Lavoro Disabili: Interventi erogati dal collocamento mirato o da operatori accreditati al lavoro. Servizi di: accoglienza e orientamento, Consolidamento delle competenze, Servizi di supporto ai disabili sensoriali, inserimento lavorativo, mantenimento lavorativo, autoimprenditorialità, tirocinio. Dote Impresa: Sostegno alle Imprese: incentivi all'assunzione, rimborsi indennità di tirocinio, sostegno acquisto consulenze, ausili e adattamento del posto di lavoro, creazione di isole formative e rami di cooperative di tipo B

Principali risultati: Le persone iscritte al collocamento mirato e disponibili al lavoro che usufruiscono di un servizio di dote lavoro sono circa il 9%, mentre tra gli avviamenti totali circa il 33% ha usufruito di una dote lavoro. Le imprese che usufruiscono della dote impresa sono circa il 4% delle aziende in obbligo.

Linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità

Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese; Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: Persone con disabilità; Datori di lavoro;
Ente Attuatore: uffici dei collocamenti mirati delle provincie lombarde
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità;
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Dote Lavoro: interventi erogati dal collocamento mirato o da operatori accreditati al lavoro. Servizi di: accoglienza e orientamento, consolidamento delle competenze, servizi di supporto ai disabili sensoriali, inserimento lavorativo, mantenimento lavorativo, autoimprenditorialità, tirocinio. Dote Impresa: sostegno alle Imprese: incentivi all'assunzione, rimborsi indennità di tirocinio, sostegno acquisto consulenze, ausili e adattamento del posto di lavoro.
Principali risultati: n.d.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Lombardia afferma di aver predisposto, nel corso del 2019, linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato e di aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
I meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, vengono realizzati dalla Regione con collaborazioni tra servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, attraverso l'adozione dell'Azione di sistema di "rete per il lavoro - ambito disabilità", adottata con Deliberazione di Giunta n. 6885 del 17/07/2017 e confermata con Deliberazione di Giunta n. 843 del 19/11/2018 per l'annualità 2019.
L'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato, in Lombardia viene promossa attraverso accordi di collaborazione informale e prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.
La Regione individua tra i principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi, la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione e la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa, mentre le principali problematicità hanno riguardato i sistemi informativi non integrati; i rapporti basati su

relazioni personali e non su procedure di servizio definite; la presenza di contesti territoriali non omogenei.

La Lombardia ha attuato modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e le categorie coinvolte sono state:

- la cittadinanza;
- le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali);
- le Associazioni delle persone con disabilità;
- gli Enti del terzo settore;
- gli Enti di formazione.

La Regione dichiara di aver promosso, nel corso del 2019, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità:

Anno	Titolo azione	Finalità e contenuti
2019	Azione 1	La finalità di tale azione è stata quella di diffondere la analisi del mercato del lavoro - disabili in Lombardia. Esporre le migliori prassi presenti sul mercato, e l'incidenza dei servizi del collocamento mirato con l'impatto delle politiche attive. I destinatari sono stati: le Imprese, le Istituzioni locali, le persone con disabilità, gli operatori sociali, sanitari, del lavoro, ecc., il Terzo settore.

Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Lombardia ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo. In particolare, in questa Regione, viene utilizzato uno strumento di politica attiva per il lavoro (Valutazione del Potenziale) finalizzato sia all'approfondimento del potenziale occupazionale della persona con disabilità, sia a fornire un primo orientamento per un adeguato utilizzo di misure e opportunità messe a disposizione dai diversi soggetti istituzionali. La misura si rivolge non solo a coloro che si iscrivono per la prima volta al collocamento mirato ma anche a chi necessita di riscriversi a seguito della perdita del posto di lavoro, o a chi desidera aggiornare il proprio profilo occupazionale.

In ultimo, la Regione Lombardia dichiara, altresì, di aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione, nel 2019, ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e attività dedicate alla compilazione dell'ultima relazione svolta "Relazione annuale sull'applicazione della Legge 68/1999 e della L.r. 13/2003 – annualità 2019".

Gli strumenti e le metodologie adottate hanno riguardato la raccolta dati degli uffici del Collocamento Mirato di ciascuna provincia sulla Legge 68/99.

La criticità rilevata è stata, come nelle annualità precedenti, nel raccogliere dati omogenei tra le province lombarde.

Le finalità dell'attività di monitoraggio sono state: rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; raccogliere e sistematizzare i dati e le informazioni oggetto del monitoraggio; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
Nel 2019, la Regione ha svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, con il supporto dell'assistenza tecnica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi attuati dalla legge L.r. 13/2003 istitutiva del fondo regionale per l'occupazione dei disabili, in attuazione dell'art. 14 della Legge 68/1999.
Per svolgere l'attività di valutazione sono stati definiti un set di indicatori a partire dai dati raccolti per il monitoraggio degli interventi, al fine di valutare le performance di ciascuna provincia.
Le criticità riscontrate, dalla Lombardia, nell'attuazione delle attività di valutazione hanno riguardato la disomogeneità dei dati del monitoraggio tra le province e la Città Metropolitana. È stato necessario un intervento di correzione e di supporto ad alcune province per la rilevazione corretta dei dati di interesse.
In ultimo, la Regione, nel 2019, non ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Azioni di rete per il lavoro
Anno di avvio: 2018
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 3.000.000
Obiettivi: Azioni di rete per il lavoro: Finalità dell'azione: finanziamenti di progetti volti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità presentata da una rete composta da diversi soggetti del sistema socio economico e socio sanitario del territorio, che integrando le proprie competenze, sono in grado di creare le migliori condizioni territoriali per favorire l'inserimento lavorativo
Destinatari: persone con disabilità in cerca di lavoro: 1054
Descrizione dell'iniziativa: Progetti che coinvolgono diversi soggetti che si occupano di disabilità. Affiancamento alle imprese per il supporto all'adempimento degli obblighi di legge.
L'esperienza è interessante perché favorisce l'interazione tra soggetti diversi per una presa in carico integrale della persona disabile; creazione di uno strumento ad hoc pensato solo per le imprese.

Promotore 68
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 150.000
Obiettivi: Istituire presso gli uffici del Collocamento Mirato un servizio per migliorare l'efficacia nell'applicazione degli obblighi previsti dalla legge 68/99 attraverso un'attività di prima consulenza gratuita alle imprese che sono tenute ad adempiere all'obbligo e un'attività di esplorazione, promozione e sensibilizzazione rivolta all'intero mercato territoriale, finalizzata a raggiungere potenziali datori di lavoro anche fra le piccole imprese e più in generale quelle che si trovano a gestire il tema della disabilità
Destinatari: aziende coinvolte dall'attività dei promotori: 784

Descrizione dell'iniziativa: Affiancamento alle imprese per il supporto all'adempimento degli obblighi di legge. Ciò che rende l'esperienza una buona pratica è il fatto di aver creato uno strumento ad hoc pensato solo per le imprese.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 17 luglio 2017, n. X/6885: linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità a valere sul fondo regionale istituito con la l.r. 4 agosto 2003 n. 13 - Annualità 2017-2018
Delibera di Giunta Regionale del 19 novembre 2018, n. XI / 843: linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità, a valere sul fondo regionale istituito con L.r 4 agosto 2003 n. 13 – annualità 2019-2020 - (di concerto con gli assessori bolognini e piani)
Legge Regionale del 4 luglio 2018, n. 9: modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 'Il mercato del lavoro in Lombardia'

LIGURIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	12.648	13.137	12.914	16.113
Invalidi del lavoro	278	276	270	277
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	212	58	58	43
Non vedenti	129	80	81	65
Sordi	106	118	117	123
N.d.*	1.424	2.432	3.146	384
Totale	**14.797**	**16.101**	**16.586**	**17.005**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	3.251	819	752	2.031
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	72	4	11	39
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	10	0	1	1
Non vedenti	19	2	6	6
Sordi	20	5	7	13
N.d.	1.177	905	308	49
Totale	**4.549**	**1.735**	**1.085**	**2.139**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.277	1.880	2.627	1.612
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	907	2.406	3.862	1.548
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	917	1.004	1.145	1.156
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	119	142	119	78
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	1.111	1.038	1.180	1.001
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	263	133	117	117
Tempo determinato	1.127	1.283	1.286	2.018
Apprendistato	19	13	13	21
Altro	58	61	83	351
N.d.	779	776	955	0
Totale	**2.246**	**2.266**	**2.454**	**2.507**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	12	43	66	59
Tempo determinato	36	0	205	148
Apprendistato	0	0	2	0

Altro	3	0	83	1
N.d.	136	208	177	3
Totale	**187**	**251**	**533**	**211**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	576	539	583	844
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	34	45	51	0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	114	75	115	112
Tempo determinato	164	188	299	299
Apprendistato	2	25	7	9
Altro	26	40	49	165
N.d.	138	240	209	0
Totale	**444**	**568**	**679**	**585**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	3	2	4	5
Tempo determinato	16	11	7	3
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	3	0	4	0
N.d.	5	4	0	2
Totale	**27**	**17**	**15**	**10**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	1.247	1.249	1.290	1.241
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	30	25	37	63
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	51	51	42	46
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	18	6	17	13
Avviamenti Totale chiamata numerica	69	57	59	59
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	75	89	81	76
Avviamenti art 18 Totale	144	146	140	135
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	77	74	44	84
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	23	26	26	28
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	23	26	26	28
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	45	106	101	118
Sanzioni	8	8	10	9

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE LIGURIA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	70.000
FSE	14.056.713
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nelle annualità 2019, indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

Rinnovo e proroghe tecniche del Contratto per l'erogazione di Servizi per il collocamento mirato - periodo gennaio-ottobre 2019
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Persone con disabilità (tutte le tipologie di disabilità e svantaggio certificato); Datori di lavoro; Altri target svantaggiati
Ente Attuatore: Regione Liguria /Raggruppamento Temporaneo di Impresa - Capofila IS.FOR.COOP
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: *modalità:* si prosegue nella costruzione di un sistema regionale omogeneo tra Uffici competenti (pubblici) e servizi di prossimità offerti a persone e aziende (in appalto) *contenuti:* servizi offerti alle persone: orientamento, accompagnamento al lavoro, tirocinio e mediazione in azienda, anche a lavoratori occupati se vivono situazioni di criticità; job club per la ricerca attiva di lavoro; seminari informativi tematici; servizio di incrocio domanda offerta; servizi offerti alle aziende: preselezione, match, mediazione, analisi postazioni e individuazione accomodamenti ragionevoli, realizzazione di selezioni e job speed date
Principali risultati: oltre agli inserimenti lavorativi realizzati (si vedano questionari dei territori) si rafforza il modello omogeneo di erogazione dei servizi a persone e aziende sul territorio regionale

Criticità riscontrate nell'attuazione: criticità del mercato del lavoro locale; persone iscritte agli elenchi con scarse competenze

Avvio nuovo contratto (durata 18 mesi) per la realizzazione di Servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per il collocamento mirato
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Persone con disabilità (tutte le tipologie di disabilità e svantaggio certificato); Datori di lavoro; Altri target svantaggiati
Ente Attuatore: Regione Liguria - Raggruppamento Temporaneo di Impresa capofila IS.FOR.COOP
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: modalità e contenuti sono in continuità con quelli descritti nel precedente intervento. Il capitolato speciale d'oneri, parte integrante del nuovo contratto e allegato tra gli atti, è stato costruito tenendo conto della precedente esperienza regionale di erogazione dei servizi. Il nuovo contratto è relativo solo agli ultimi due mesi del 2019
Principali risultati: oltre agli esiti occupazionali, il consolidamento del sistema regionale di erogazione dei servizi e il modello di integrazione pubblico/privato che lo caratterizza
Criticità riscontrate nell'attuazione: oltre alle criticità del mercato del lavoro locale, la diversità del modello organizzativo del collocamento mirato da quello adottato dai Centri per l'impiego (internalizzazione di quasi tutti i servizi erogati) rende più complessa l'integrazione delle due parti

INTERVENTI FINANZIATI CON PIÙ FONDI (FSE E FONDO REGIONALE)

Fondo per l'erogazione di indennità di tirocinio ai tirocinanti in carico ai Servizi per il collocamento mirato
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: Persone con disabilità; Datori di lavoro; Altri target svantaggiati. Le risorse del Fondo Regionale sono destinate solo alle persone con disabilità
Ente Attuatore: Regione Liguria - RTI capofila ISFORCOOP
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali; Altri Enti del Terzo settore
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: i tirocini sono realizzati dall'ATS aggiudicataria della gara d'appalto dei Servizi. Gli operatori che hanno in carico le persone per i percorsi di avvicinamento al lavoro individuano, tramite l'azione orientativa, quelle che hanno più bisogno di tirocinio formativo e/o di inserimento lavorativo. Vengono individuate aziende disponibili (anche tra le firmatarie di convenzioni art. 11) e si attiva lo strumento, con stipula di un progetto formativo che indica con chiarezza e condivide tra le parti gli obiettivi del tirocinio stesso. Nel progetto sono indicati i tutor sia aziendale che del Servizio. Al termine del percorso al tirocinante viene erogata dall'ATS un'indennità di presenza, subordinata alla reale frequenza del tirocinio. Il tirocinio è totalmente gratuito per l'azienda, in quanto l'ATS provvede anche al costo delle polizze assicurative

Principali risultati: Il tirocinio è uno strumento fondamentale per aiutare alcune persone a: acquisire nuove competenze, qualora la disabilità abbia inficiato la possibilità di utilizzare quelle possedute; riallenarsi al lavoro dopo periodi di inattività dovuti alla disabilità o alla disoccupazione; farsi conoscere dall'azienda, soprattutto quando le persone possiedono competenze non formalizzate e titoli di studio bassi. Il tirocinio è inoltre uno strumento essenziale per le persone più fragili dal punto di vista dell'inserimento lavorativo perché dotate di scarse capacità di apprendimento teorico, come le persone con disabilità intellettiva. In relazione ai numeri si rimanda ai dati inseriti dai territori
Criticità riscontrate nell'attuazione: Non è scontato trovare aziende, in obbligo o non in obbligo di assunzione, disponibili a realizzare tirocini, dato che questi comportano un reale impegno di affiancamento delle persone e quindi tempo dedicato al tutoraggio e ai rapporti con il soggetto proponente.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione afferma di aver predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato, in particolare, negli anni passati, ha elaborato indirizzi operativi specifici sul collocamento mirato con la D.G.R n. 1589 del 28/11/2008 - 1) "Approvazione indirizzi operativi regionali in ordine ai servizi per l'impiego rivolti alle persone disabili ai sensi della Legge regionale 30/2008", - 2) "Documento descrittivo dell'attuale sistema dei servizi per il collocamento mirato in Regione Liguria". Ha aggiornato gli indirizzi per tutti i Centri per l'Impiego (CPI), non ancora quelli del collocamento mirato con la D.G.R. n. 287 del 2017 "Indirizzi operativi dei Servizi al lavoro resi dai CPI della Regione Liguria in attuazione del D.Lgs n. 150/2015".
Nel 2019, la Liguria ha reso omogenee e condivise tutte le procedure amministrative con relativa modulistica; ha aggiornato il sito web con una pagina specifica sul collocamento mirato; ha lavorato alla rinomina, con criteri omogenei, dei 4 Comitati Tecnici territoriali, emanati poi nei primi mesi del 2020 con la D.G.R. n. 156 del 28/02/2020 "Costituzione dei Comitati Tecnici di cui alla Legge 68/99 operanti presso gli uffici del Collocamento Mirato della Liguria", nonché all'approvazione di un'unica Convenzione quadro per l'applicazione di quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs 276 del 2003, con la D.G.R. n. 166 del 28/02/2020 "Approvazione convenzione quadro regionale per l'affidamento di commesse alle cooperative sociali ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 276/2003".
La Regione ha adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario mediante i seguenti strumenti giuridici:

- Legge Regionale n.12/2006 "Promozione del Sistema integrato dei servizi sociali e socio-sanitari";
- Legge Regionale n.41/2006 "Riordino del servizio sanitario regionale";
- D.G.R. n. 178/2018 "Verso la costruzione di un modello di protezione sociale attiva in Liguria".

La Regione Liguria, nel corso del 2019, ha favorito collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, attraverso specifici tavoli di lavoro e mediante la sottoscrizione dei seguenti accordi:

- accordo operativo per l'Area genovese a favore di persone con disabilità da lavoro - Protocollo d'intesa in materia di inserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, rinnovato a ottobre 2019;

- accordo di collaborazione operativo con ALFAPP a favore di persone con disabilità psichica (dicembre 2019);
- accordo con AISM a favore di persone con Sclerosi multipla (D.G.R. n.188 del 14/03/2019).

L'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato, in Liguria, viene promossa attraverso la condivisione o l'interoperabilità di sistemi informativi ed attraverso accordi di collaborazione formalizzati tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.
Tra gli aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi, la Regione menziona l'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili; la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa; la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione. Mentre una problematica riscontrata, nel 2019 come negli anni passati, è stata la presenza di contesti territoriali non omogenei.
La Liguria ha attuato modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Le categorie coinvolte sono state:

- le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali);
- le Associazioni delle persone con disabilità;
- gli Enti terzo settore;
- gli Enti di formazione.

La Regione ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, attraverso illustrazioni dei servizi dedicati alle imprese e alle persone con disabilità e la pubblicazione di modulistica aggiornata e uniforme per tutto il territorio regionale, presenti sul sito della Regione.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato la Liguria ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo. Inoltre, tutti gli Uffici competenti del territorio regionale hanno partecipato a una sperimentazione promossa da Italia Lavoro dedicata sia agli operatori del collocamento mirato che alla rete sociosanitaria. In tale sperimentazione si è seguito un corso di formazione proprio sulla valutazione ICF, sia lato persona, sia lato ambiente di lavoro. Quanto appreso, sostiene la Regione, è utile per la formazione di un'attitudine a valutare la disabilità sempre in relazione al contesto, individuando facilitatori e barriere.
Infine, la Regione afferma di non aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Liguria, nel 2019, ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Il monitoraggio degli esiti delle attività dei servizi in appalto è previsto dallo stesso capitolato ed avviene mensilmente a cura degli Uffici competenti dei singoli territori, come presupposto per la liquidazione delle fatture. Per i servizi in appalto si effettua una programmazione trimestrale delle attività. L'Appaltatore è tenuto all'utilizzo e all'aggiornamento costante delle banche dati di Regione Liguria con l'utilizzo di applicativi informatici dedicati. I dati ricavati da tali sistemi sono oggetto sia del monitoraggio mensile che, aggregati, del consuntivo trimestrale e successiva riprogrammazione sempre trimestrale.

Ogni Ufficio competente organizza incontri in cui tali dati vengono discussi, sia mensilmente che trimestralmente. Il monitoraggio sulle attività dei Servizi competenti (Servizi amministrativi a persone e aziende) avviene attraverso la raccolta periodica dei dati su file Excel.
Il monitoraggio è riferito sia ai servizi erogati (numero colloqui, numero job club, numero prese in carico per l'accompagnamento, numero incroci realizzati, numero assunzioni, ecc.), sia al monte ore di presenza degli operatori che erogano i servizi. Il monitoraggio delle altre attività degli uffici competenti viene effettuato trimestralmente, anche all'interno delle verifiche sulla trasparenza e l'anticorruzione, cui sono sottoposti anche i procedimenti del collocamento mirato.
Il punto di forza nell'attuazione delle attività di monitoraggio è stato per la Regione l'utilizzo di strumenti omogenei di raccolta dati, in quanto favorisce la creazione di un linguaggio e di una metodologia comuni, mentre il punto di debolezza riscontrato è che sarebbero necessari più incontri tra i diversi territori per approfondire contenuti specifici e scambiare metodologie e prassi.
Le finalità dell'attività di monitoraggio, afferma la Regione, sono quelle di indirizzare ed integrare la programmazione regionale e di ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
Le attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità svolte dalla Regione sono quelle previste dal Piano di valutazione del POR FSE 2014-2020 di Regione Liguria. Le finalità legate all'attività di valutazione come quelle di monitoraggio, sono state: indirizzare e integrare la programmazione e ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione, infine, afferma di aver realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Servizio Integra - reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro
Anno di avvio: 2018
Fonte di finanziamento: FSE
Importo impegnato: € 0
Obiettivi: presa in carico tempestiva di chi ha un infortunio sul lavoro (con più del 33% di invalidità) e dei familiari per ricollocazione al lavoro nella stessa azienda o in altre. I dati inseriti riguardano SOLO il periodo in cui il progetto è stato esteso al livello regionale (aprile 2018-dicembre 2019): nella rilevazione precedente, infatti, relativa al triennio 2016-2018, sono stati forniti i dati del periodo in cui il progetto era solo genovese. Le persone coinvolte erano molto più numerose perché il periodo di realizzazione del progetto considerato era molto più lungo (2003-2017). La fase solo genovese fa parte della storia del progetto, ma si ritiene ora più utile fornire un dato regionale
Destinatari: persone con disabilità da lavoro: 48
Descrizione dell'iniziativa: le persone destinatarie dell'intervento vengono presentate al tavolo tecnico che si riunisce mensilmente. Di solito vengono conosciute in modo approfondito dallo psicologo del lavoro e prese in carico dall'operatore dei Servizi del collocamento mirato che propone un percorso di inserimento (tirocinio, formazione, se necessari, match con aziende in obbligo o non in obbligo). Al tavolo tecnico si discute ogni volta dei casi in carico, attivando quando possibile altre risorse (ASL, Associazione).
Le caratteristiche che rendono l'esperienza una buona prassi sono le seguenti:
1) la persona è al centro dell'intervento di più soggetti, senza doversi rapportare individualmente con ognuno di loro; i tempi si accorciano, la presa in carico precoce evita processi di esclusione;

2) si tratta di un lavoro di rete che ottimizza le risorse di ciascun soggetto, senza costi aggiuntivi;
3) è consentita la massima personalizzazione dell'intervento (strumenti, durata).
Tra i risultati, oltre ai reinserimenti lavorativi (14 nel periodo considerato; 126 dall'inizio del progetto), viene segnalato che tutte le persone coinvolte hanno comunque usufruito degli interventi di orientamento e supporto psicologico offerti dal progetto, indispensabili per elaborare l'evento traumatico causato dalla disabilità; inoltre, solo nel periodo considerato, 9 persone hanno usufruito di tirocinio, due di bilancio di competenze, 8 di percorsi di formazione organizzati ad hoc da ANMIL, 2 di risorse INAIL per acquisto mezzo di trasporto idoneo. Si è diffusa una cultura comune nel gruppo di lavoro che ha competenze diversificate ma integrate e si è costruito un modello trasferibile a settori analoghi.
Tra le criticità si fa riferimento all'utilizzo delle risorse INAIL da dedicare alle aziende per il mantenimento del posto di lavoro: procedure troppo complesse che non incentivano i datori di lavoro ad attivarsi per ottenere gli incentivi. Queste risorse sarebbero di per sé preziose, ma sono state finora non utilizzate. Inoltre, sono state citate criticità nel tipo di incarichi attribuiti agli psicologi del lavoro, figure importantissime nel progetto di cui è stata garantita la presenza (superando la difficoltà evidenziata nell'altra rilevazione) ma con difficoltà a presenziare al tavolo di lavoro mensile, rendendo più complessa la comunicazione sui casi. Questa nuova difficoltà è stata affrontata al tavolo di governance.
Allegati: Protocollo Regione Integra (Protocollo di intesa in materia di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro tra Regione Liguria, Inail, Anmil), Genova 4 ottobre2019; Accordo Operativo territoriale per l'area genovese tra Regione Liguria, Inail, Anmil 12 ottobre 2018.

Job club per il collocamento mirato
Anno di avvio: 2018
Fonte di finanziamento: FSE
Importo impegnato: € 0
Obiettivi: Accompagnare alla ricerca attiva di lavoro, utilizzando la metodologia del supporto dato dal "piccolo gruppo". Il percorso collettivo ha l'obiettivo di trasmettere alcune tecniche di ricerca attiva, ma soprattutto si propone di rafforzare la motivazione individuale, inducendo cambiamenti positivi attraverso il confronto con gli altri partecipanti al percorso. I numeri sottoindicati sono quelli realizzati in ambito regionale nell'anno 2019. Nella rilevazione precedente si erano inseriti i dati relativi alla sola Provincia di Imperia, dove questa buona prassi è nata nel 2016. Il numero di persone coinvolte è relativo a 100 Job club realizzati
Destinatari: persone iscritte al collocamento mirato: 925
Descrizione dell'iniziativa: l'esperienza ha previsto incontri strutturati a cadenza settimanale (il numero di incontri varia da un minimo di 5 a un massimo di 12 incontri, secondo le caratteristiche del gruppo) con lo scopo di far apprendere strategie ottimali per ricercare un'occupazione mediante la supervisione di figure di supporto psicologico e orientativo: la conduzione del gruppo avviene con uno stile capace di suscitare partecipazione, non giudizio, condivisione e supporto. Fondamentale è il continuo e profondo lavoro su sé stessi che si attua nel confronto.
È indicato come buona prassi perché:

1. favorisce l'attivazione della persona, valorizza il suo cambiamento e la sua responsabilità/motivazione;
2. l'intervento di gruppo è economicamente più sostenibile di quelli individuali; contemporaneamente, se ben condotto, il gruppo è un fattore potente di supporto e cambiamento individuale;

3. il gruppo aiuta a combattere lo stigma della disabilità (interiorizzato dall'individuo con disabilità) e a mettere al centro, attraverso il confronto, le abilità delle persone.

Il principale risultato ottenuto con i job club è l'attivazione di tutte le persone partecipanti: quasi tutti hanno, a seguito di questo primo fondamentale risultato, usufruito con migliori risultati degli altri servizi offerti quali l'incontro d/o, il tirocinio, la formazione e l'accompagnamento al lavoro. Gli attuali sistemi informatici non consentono un monitoraggio più preciso sugli esiti individuali in uscita dai job club; la stessa metodologia di lavoro è trasferibile ad altri gruppi di utenza, con caratteristiche specifiche (es. si veda quanto previsto dal protocollo di collaborazione con ALFAPP per le persone con disabilità psichica). Tra le criticità, si evidenzia che è uno strumento che non tutte le persone accettano, proprio perché comporta un "mettersi in gioco" in gruppo; inoltre, la conduzione del gruppo non è facile.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge Regionale del 24 maggio 2006 n. 12: promozione del sistema integrato di servizi sociali e sociosanitari

Delibera di Giunta Regionale del 28 novembre 2008, n. 1589: approvazione degli indirizzi operativi regionali in ordine ai servizi per l'impiego rivolti alle persone disabili, ai sensi della legge regionale 1° agosto 2008, n. 30

Determinazione Dirigenziale Provincia di Imperia del 21 dicembre 2015, n. 865: affidamento del Servizio relativo alle azioni per governo, sostegno e modernizzazione del mercato del lavoro attraverso i servizi per l'impiego (DGR n. 375/2015 e DGR n. 722/2015). Aggiudicazione definitiva - impegno di spesa. CIG 6368517A79 CUP I26G15000240009

Delibera di Giunta Regionale del 27 marzo 2015, n. 375: approvazione dell'Invito a presentare progetti finalizzati all'organizzazione e gestione dei Servizi per l'Impiego per gli anni 2015 e 2016 a valere sulle risorse del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo per gli anni 2014-2020

Delibera di Giunta Regionale del 18 ottobre 2016, n. 947: proroga al 31.3.2017 dei progetti per organizzazione e gestione Servizi Impiego approvati con DGR 722/2015 a seguito procedura selezione e ammissione a finanziamento di cui alla DGR 375/2015. Impegno euro 3.313.658,61a valere su PO FSE 2014-2020

Delibera di Giunta Regionale del 30 dicembre 2016, n. 1303: assegnazione e ripartizione tra la Città Metropolitana di Genova e le Province Liguri del Fondo regionale per l'occupazione delle persone disabili di cui all'articolo 60 della l.r. 30/2008

Delibera di Giunta Regionale del 18 ottobre 2016, n. 947: proroga al 31.3.2017 dei progetti per organizzazione e gestione Servizi Impiego approvati con DGR 722/2015 a seguito procedura selezione e ammissione a finanziamento di cui alla DGR 375/2015. Impegno euro 3.313.658,61a valere su PO FSE 2014-2020

Delibera di Giunta Regionale del 17 marzo 2017, n. 207: proroga tecnica al 30.6.2017 progetti organizzazione e gestione Servizi Impiego approvati con DGR 722/2015 a seguito procedura selezione e ammissione a finanziamento di cui alla DGR 375/2015. Impegno euro 1.483.329,72 a valere POR FSE 2014-2020

Delibera di Giunta Regionale del 21 dicembre 2017, n. 1149: assegnazione all'ATS aggiudicataria appalto collocamento lavoratori disabili (D.D.2843/2017) della dotazione finanziaria per rimborso delle indennità di tirocinio ivi previste. Accert. euro 291.550,00 - Imp. euro 343.000,00 su POR FSE 2014-2020

Decreto Dirigenziale del 15 giugno 2017, n. 2843: aggiudicazione gara europea a procedura aperta per l'affidamento di servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per il collocamento mirato delle persone disabili e per l'occupabilità dei soggetti svantaggiati

Decreto Dirigenziale del 21 giugno 2018, n. 3148: rinnovo contratto per affidamento servizi e misure di politica attiva del lavoro per il collocamento mirato di persone disabili e l'occupazione di soggetti svantaggiati

Decreto Dirigenziale del 21 giugno 2018, n. 3148: rinnovo contratto rep. 475/2017 per affidamento servizi e misure di politica attiva del lavoro per il collocamento mirato di persone disabili e l'occupazione di soggetti svantaggiati (impegno di spesa euro 3.160.593,38= iva compresa)

Delibera di Giunta Regionale del 23 novembre 2018, n. 983: assegnaz. ATS aggiudic. appalto collocamento lavoratori disabili e successiva estensione contrattuale dotazione finanziaria rimborso Indennità tirocinio ivi previste. Acc.euro 317.593,56 - Imp.euro 373.639,48 - P.O. Reg. Lig. FSE 2014 - 2020

Decreto Dirigenziale del 7 ottobre 2019, n. 5900: aggiudicazione gara europea a procedura aperta per l'affidamento di servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per il collocamento mirato delle persone disabili e per l'occupabilità dei soggetti svantaggiati

Decreto Dirigenziale del 28 novembre 2019, n. 7408: assegnazione e impegno a valere sulle risorse del POR – FSE 2014-2020 a favore dell'ATS con capogruppo IS.FOR.COOP, aggiudicataria dell'appalto di "Servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per collocamento mirato persone disabili e soggetti svantaggiati

Decreto Dirigenziale del 28 novembre 2019, n. 7409: assegnazione e impegno a valere sulle risorse del POR – FSE 2014-2020 a favore dell'ATS con capogruppo IS.FOR.COOP, aggiudicataria dell'appalto di "Servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per collocamento mirato persone disabili e soggetti svantaggiati

Decreto Dirigenziale del 2 dicembre 2019, n. 7492: assegnazione e impegno a valere sulle risorse del POR – FSE 2014-2020 a favore dell'ATS con capogruppo IS.FOR.COOP, aggiudicataria dell'appalto di "Servizi e misure di politica attiva del lavoro nel territorio regionale per collocamento mirato persone disabili e soggetti svantaggiati

Delibera di Giunta Regionale del 20 febbraio 2020, n. 166: approvazione convenzione quadro regionale per l'affidamento di commesse alle cooperative sociali ai sensi dell'art. 14 del d.Lgs 276/2003

VALLE D'AOSTA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	472			653
Invalidi del lavoro	9			13
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1			2
Non vedenti	0			0
Sordi	3			4
N.d.	0			0
Totale	**485**	**0**	**0**	**672**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	483			174
Invalidi civili-Uomini; Di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0			0
Invalidi del lavoro	9			5
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0			1
Non vedenti	0			0
Sordi	0			1
N.d.	0			0
Totale	**492**	**0**	**0**	**181**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	492			285
Cancellazioni degli iscritti del coll. mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	191			33
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	19			49
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	15			18
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	22			81
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	10			22
Tempo determinato	9			29
Apprendistato	0			0
Altro	0			0
N.d.	0			0
Totale	**19**	**0**	**0**	**51**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0			6
Tempo determinato	11			5
Apprendistato	0			0

Altro	0			0
N.d.	0			0
Totale	**11**	**0**	**0**	**11**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	11			16
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	0			0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	15			19
Tempo determinato	1			4
Apprendistato	1			0
Altro	0			0
N.d.	0			0
Totale	**17**	**0**	**0**	**23**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	2			8
Tempo determinato	0			5
Apprendistato	0			0
Altro	0			0
N.d.	0			0
Totale	**2**	**0**	**0**	**13**
I soggetti di cui all'art. 18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	2			8
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	5			5
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	1			1
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0			0
Avviamenti Totale chiamata numerica	1			1
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	1			1
Avviamenti ART 18 Totale	2			2
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen al 31 dic	2			9
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	1			2
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	1			2
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	1			2
Sanzioni	0			0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento, per l'annualità 2019, risulta essere così ripartito:

REGIONE VALLE D'AOSTA	2019 (€)
Fondo Regionale	26.250
FSE	109.457
Altri fondi in cofinanziamento	32.837
Altri fondi nazionali	77.620
Altre ordinarie risorse di bilancio	44.960
TOT	**291.124**

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nell'annualità 2019, indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO, FONDO REGIONALE E ALTRI FONDI NAZIONALI

986 STARTUP 2: PERCORSI DI AVVICINAMENTO AL LAVORO
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: Persone con disabilità (prioritariamente giovani con disabilità di tipo intellettiva).
Ente Attuatore: Consorzio Progetto Formazione s.c.r.l.
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Enti di formazione; Servizi di integrazione Lavorativa – SIL; Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Il progetto si rivolge a 10 giovani, preferibilmente alla conclusione del percorso scolastico, prioritariamente con disabilità intellettiva, in possesso di certificazione medica o segnalati dai competenti servizi sociosanitari. *Obiettivi:* orientarsi ed acquisire competenze di base utili ad entrare nel mondo del lavoro. Percorso di 1000 ore, con 600h di aula e laboratori, 400h di stage in azienda. Per garantire significativi apprendimenti, che come noto, nelle persone con disabilità intellettiva passano soprattutto attraverso l'esperienza pratica, delle 600h di aula 171 sono di aula teorica, con un'attenzione sempre costante a utilizzare metodologie partecipative ed esperienziali e 421 sono di laboratorio. A questo percorso di gruppo si aggiungono 50h di recupero individuale, per personalizzare ed individualizzare gli apprendimenti, recuperare e approfondire contenuti trattati durante il percorso con particolare attenzione a un approfondimento pre professionalizzante laboratoriale
Principali risultati: L'iniziativa è in fase di svolgimento, non vi sono ancora valutazioni circa esiti
Criticità riscontrate nell'attuazione: L'iniziativa è in fase di svolgimento ed ha subito le restrizioni imposte dalla pandemia, con un significativo rallentamento. Il ricorso alla FAD è infatti stato limitato sia per le difficoltà incontrate dagli allievi sia per la tipologia di attività previste

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Incentivi alle imprese per favorire l'inserimento di persone con disabilità nel mercato del lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: persone con disabilità
Ente Attuatore: Regione Autonoma Valle d'Aosta
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Assegnazione di incentivi per l'assunzione di soggetti disabili iscritti alle liste del collocamento mirato, rivolti ad imprese non sottoposte ad obbligo di cui alla L. 68/99 o che abbiano coperto la quota di riserva del personale con disabilità e a cooperative sociali di tipo B che abbiano assolto l'obbligo di cui alla L. 381/91 e che assumano in eccedenza rispetto agli obblighi di assunzione e/o senza finalità di assolvimento degli stessi. L'incentivo è assegnato, per un massimo di 3 anni, per rapporti di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno un anno, a tempo pieno o parziale pari almeno al 50%. Importo massimo 30.000 euro per tre anni, riparametrabili in funzione della durata dell'assunzione e del monte ore di lavoro.
Principali risultati: Lo strumento rappresenta un buon sostegno per l'assunzione di persone con disabilità
Criticità riscontrate nell'attuazione: L'avviso non ha ottenuto particolare attenzione (è stata incentivata una sola domanda di assunzione), perché è stato pubblicato in un periodo non particolarmente adatto alle assunzioni nelle imprese (fine anno)

INTERVENTI FINANZIATI CON PROPRIE ORDINARIE RISORSE DI BILANCIO

Borse Lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD
Destinatari: Persone con disabilità; Altri target svantaggiati (Persone in situazione di grave svantaggio sociale o disabilità superiore al 73% prive di capacità produttive)
Ente Attuatore: Regione Autonoma Valle d'Aosta
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Servizi di integrazione Lavorativa -SIL; Imprese; Cooperative sociali; Altri Enti del Terzo settore; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Il soggetto disabile/svantaggiato svolge presso una impresa mansioni lavorative a carattere non produttivo. La Struttura Servizi per l'Impiego garantisce la copertura assicurativa del soggetto (qualificato come allievo), l'erogazione di una indennità di frequenza e un servizio di monitoraggio. I rapporti tra allievo, azienda e la Struttura Regionale sono disciplinati da specifica convenzione. Ai soggetti beneficiari dell'intervento di borsa lavoro viene corrisposta una indennità di frequenza
Principali risultati: Lo strumento rappresenta una buona opportunità "socio-occupazionale" per le persone la cui disabilità non consente l'inserimento in azienda in quanto prive di capacità produttive.
Criticità riscontrate nell'attuazione:
Trattasi di un intervento a tempo determinato, connesso al Piano di Politica del Lavoro Regionale. La criticità è data dall'assenza di uno strumento normativo stabile.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Valle d'Aosta anche nel 2019 afferma di non aver predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato, né di aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
In Regione, la collaborazione con i Servizi Sociali sulla presa in carico dei progetti personalizzati dei singoli soggetti avviene in assenza di protocolli o accordi quadro.
L'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato è promossa attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori e mediante la condivisione o l'interoperabilità di sistemi informativi.
Tra i principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi, la Regione menziona la semplificazione dell'accesso ai servizi e la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa, mentre una problematicità rilevata riguarda i sistemi informativi non integrati.
Sul versante della modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la Valle d'Aosta ha coinvolto le seguenti categorie:

- le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali);
- le Associazioni delle persone con disabilità;
- gli Enti del terzo settore;
- gli Enti di formazione.

Infine, la Regione non ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e non ha promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager (art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato).

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'Amministrazione regionale ha realizzato nel corso del 2019 come negli anni precedenti, un'attività di monitoraggio costante circa l'assolvimento dell'obbligo di cui alla Legge 68/99. Si tratta di un monitoraggio sui dati relativi alle assunzioni e alle scoperture che si generano in corso d'anno.
Le finalità dell'attività di monitoraggio, sostiene la Regione, sono quelle di sistematizzare i dati e le informazioni oggetto di monitoraggio e di rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio.
La Valle d'Aosta, contrariamente agli anni precedenti, nel corso del 2019 non ha svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
La Regione, inoltre, non ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Programma: Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione2014/2020 (FSE) Procedura di attivazione: Avviso pubblico per l'occupabilità 2017/18 (17AB) Scheda azione: Corsi di avvicinamento al lavoro per disabili intellettivi (OCC.09201.17AB.F)
Programma: Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione2014/2020 (FSE) Procedura di attivazione: Avviso pubblico per l'occupabilità 2017/18 (17AB) Scheda azione: Formazione per l'inserimento lavorativo rivolta agli iscritti al Collocamento Mirato (OCC.09201.17AB.G)

CAPITOLO 5
L'AREA DEL NORD EST

VENETO
FRIULI-VENEZIA GIULIA
EMILIA-ROMAGNA
PROVINVIA AUTONOMA DI BOLZANO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

VENETO

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	24.896	26.361	27.143	25.504
Invalidi del lavoro	695	705	696	642
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	40	34	36	26
Non vedenti	96	101	104	93
Sordi	246	252	240	207
N.d.	740	736	714	26
Totale	**26.713**	**28.189**	**28.933**	**26.498**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	5.037	5.318	6.232	5.878
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	181	149	182	154
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	17	14	12	6
Non vedenti	16	22	23	19
Sordi	44	39	38	28
N.d.*	5	7	11	0
Totale	**5.300**	**5.549**	**6.498**	**6.085**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	7.304	6.160	9.002	6.120
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	3.853	4.071	5.772	3.276
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	4.024	6.143	7.336	5.557
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	23	39	61	138
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	3.561	5.657	6.686	6.603
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	2.000	1.741	2.021	1.414
Tempo determinato	9.832	11.426	11.215	7.002
Apprendistato	254	355	323	233
Altro	5.925	6.621	5.734	3.475
N.d.	0	0	0	0
Totale	**18.011**	**20.143**	**19.293**	**12.124**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	44	66	56	212
Tempo determinato	155	281	156	1.063
Apprendistato	15	0	3	2
Altro	184	113	79	97

N.d.	0	0	0	0
Totale	**398**	**460**	**294**	**1.374**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	2.685	4.664	3.850	3.443
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	829
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	2.389	2.143	1.671	2.236
Tempo determinato	8.965	9.838	10.671	6.145
Apprendistato	249	267	189	204
Altro	5.821	6.401	5.804	3.551
N.d.	0	0	0	0
Totale	**17.424**	**18.649**	**18.335**	**12.136**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	28	27	30	68
Tempo determinato	164	251	165	1.039
Apprendistato	0	0	0	2
Altro	212	188	69	93
N.d.	0	0	0	0
Totale	**404**	**466**	**264**	**1.202**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	527	458	424	367
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	174	143	172	96
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	84	136	104	63
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	11	32	24	31
Avviamenti Totale chiamata numerica	95	168	128	94
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	117	186	132	61
Avviamenti ART 18 Totale	212	354	260	155
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	2.308	1.470	1.166	712
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	410	398	436	456
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	378	389	425	452
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	1.060	976	1.163	1.555
Sanzioni	47	53	33	0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento, relativamente all'annualità 2019, risulta essere così ripartito:

REGIONE VENETO	**2019 (€)**
Fondo Regionale	12.900.000
FSE	0
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	0
TOT	**12.900.000**

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati per l'annualità 2019 indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Intervento 2 incentivi all'occupazione delle persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: Persone con disabilità (gli incentivi all'assunzione si distinguono in incentivi per assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato. Gli incentivi per assunzioni a tempo indeterminato sono diretti a persone con invalidità fisica tra il 46 e il 66 %, non coperti dal fondo nazionale e con caratteristiche che li rendono di difficile collocabilità (over 45, bassa scolarità, disabilità sensoriale). Gli incentivi all'assunzione a tempo determinato sono diretti a persone assenti dal mercato del lavoro da almeno 24 mesi); Datori di lavoro
Ente Attuatore: N.D.
Soggetti coinvolti: N.D.
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Il datore di lavoro presenta istanza di agevolazione alla regione del veneto. Gli uffici della Regione istruiscono la domanda e ordinano il pagamento
Principali risultati: le persone assunte raramente terminano il contratto di lavoro al termine del periodo di agevolazione. Anche quasi tutte le assunzioni a tempo determinato incentivate si sono trasformate a tempo indeterminato.

Intervento formazione neo assunti
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: Persone con disabilità; Datori di lavoro; operatori
Ente Attuatore: datore di lavoro

Soggetti coinvolti: Enti di Formazione
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Per adeguare alle esigenze della azienda la persona con disabilità assunta il datore di lavoro può richiedere il pagamento della formazione necessaria. La formazione può essere realizzata con modalità scelte dal datore, la misura è soggetta alla disciplina sugli aiuti di stato per la formazione
Principali risultati: La presenza della misura di formazione per i lavoratori neo assunti aiuta l'attività di incrocio dei servizi, evita il riproporsi di scusanti da parte dei datori per rimandare le assunzioni
Criticità riscontrate nell'attuazione: L'azione ha avuto avvio a fine 2019 e con l'inizio del lockdown è rimasta inattuata.

Intervento Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai CPI
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD;
Destinatari: Persone con disabilità
Ente Attuatore: Centri per l'impiego
Soggetti coinvolti: N.D.
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: si tratta di tirocini promossi all'interno di convenzioni di integrazione lavorativa o di convenzioni di programma. Possono durare fino a 6 mesi. Si prevede una indennità di 8 euro l'ora fino ad un massimo di 600 euro mensili
Principali risultati: il 51 % dei tirocini promossi si trasformano in rapporto di lavoro
Criticità riscontrate nell'attuazione: In molti casi è un rinvio degli obblighi di assunzione di personale disabile senza costi per il datore di lavoro.

Intervento Percorsi di politica attiva del lavoro promossi dai soggetti accreditati in partenariato con i CPI e gli stakeholder territoriali
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Interventi per la presa in carico multiprofessionale finalizzati all'inclusione lavorativa;
Destinatari: Persone con disabilità.
Ente Attuatore: N.D.
Soggetti coinvolti: Enti di Formazione; Agenzie per il lavoro; Cooperative sociali;
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: i CPI indirizzano le persone con disabilità presso enti formativi per l'erogazione di corsi su temi trasversali e professionali della durata di 60 - 120 ore. A tali percorsi l'ente accreditato cerca di far seguire una esperienza di tirocinio.
Principali risultati: circa il 30 % viene assunto con contratto di lavoro.

Intervento Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD
Destinatari: persone con disabilità
Ente Attuatore: SIL delle ULSS
Soggetti coinvolti: Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..)

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: II Servizi di integrazione lavorativa delle ULSS promuovono tirocini di inserimento lavorativo e di inclusione sociale. La regione sostiene con le risorse del fondo la realizzazione dei soli tirocini di inserimento sociale. Si tratta di tirocini della durata massima di 18 mesi.
Principali risultati: la trasformazione di una politica sociale in una politica del lavoro.
Criticità riscontrate nell'attuazione: la tendenza delle ULSS a considerare le risorse del fondo come una fonte di finanziamento a prescindere dalle finalità di inserimento.

Intervento Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
Destinatari: operatori
Ente Attuatore: l'ente regionale Veneto Lavoro
Soggetti coinvolti: Scuole/Università
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: incontri realizzati da remoto con persone interessate al tema
Principali risultati: N.D.
Criticità riscontrate nell'attuazione: più che un corso di formazione per l'acquisizione di competenze professionali sembra una serie di incontri seminariali

Intervento 1 Interventi per la partecipazione di studenti disabili al secondo ciclo di istruzione, a percorsi di istruzione e formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: persone con disabilità (PcD potenzialmente iscrivibili alla legge 68/99)
Ente Attuatore: Regione Veneto
Soggetti coinvolti: Scuole/Università; Enti di Formazione;
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Con la presente misura si sostiene la presenza degli insegnanti di sostegno nelle scuole private, l'iscrizione all'università dei disabili e l'abilitazione alle professioni ordinistiche dei disabili
Principali risultati: N.D.

Intervento Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedenti
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: persone con disabilità (disabili visivi)
Ente Attuatore: scuole di centralisti telefonici
Soggetti coinvolti: Scuole/Università
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Nella regione veneto non sono presenti scuole per centralinisti telefonici. Con la presente misura si consente alle persone con disabilità visiva di partecipare ai corsi realizzati fuori regione

Principali risultati: N.D.

Intervento Adeguamento di laboratori
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Enti terzo settore
Ente Attuatore: Regione Veneto
Soggetti coinvolti: Servizi sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: in zone prive di strutture per persone con disabilità si è intervenuti per realizzare ambienti che consentano la crescita delle persone per un successivo ingresso nel mercato del lavoro
Principali risultati: N.D.

FONDO NON SPECIFICATO

Intervento 4 Incentivi all'assunzione di cui all'art. 13 comma 1 e 1 bis della legge 68/99
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: Persone con disabilità; Datori di lavoro
Ente Attuatore: INPS
Soggetti coinvolti: Altro (INPS)
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: il Fondo nazionale per il diritto al lavoro risulta stabilmente incapiente. Prevedere agevolazioni per assunzioni per disabili con invalidità meno gravi e essere consapevoli che le assunzioni di persone con invalidità più gravi non sono agevolate non è coerente per cui si è prevista questa misura che necessita della collaborazione dell'INPS per essere attuata.
Principali risultati: N.D.
Criticità riscontrate nell'attuazione: L'INPS non risponde nonostante le sollecitazioni.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Veneto ha affermato di non aver predisposto linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato, né di aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
La Regione non ha indicato in che modo vengono favorite, nel corso del 2019, collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, né in che modo viene promossa l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato.
Il Veneto nel 2019 non ha attuato modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder, per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e non ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su tali temi.

In ultimo, la Regione non ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e non ha promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione dichiara di non aver svolto, nel corso del 2019 come in passato, attività di monitoraggio e di valutazione degli interventi, volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; di non aver realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili.
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 400.000
Obiettivi: realizzazione di un intervento formativo seminariale in cui si diffonde nel territorio la conoscenza della esistenza della figura del disability manager.
Destinatari: ---
Descrizione dell'iniziativa: l'iniziativa, che avrebbe dovuto essere realizzata attraverso una formazione in presenza e lavori di gruppo, è stata necessariamente ripensata a seguito del lockdown e si è trasformata in una iniziativa rivolta alla generalità con incontri di tipo seminariale a cadenza quasi mensile.
Le caratteristiche che identificano l'esperienza come buona pratica sono:
- diffusione della cultura del disability management;
- l'opzione di un soggetto esterno all'azienda che segue l'inserimento in azienda;
- il riconoscimento dell'importanza che le persone con disabilità devono essere seguite dai servizi anche successivamente all'inserimento al lavoro.

Risultati: diffusione di una attenzione e una cultura sul disabilty management.
Criticità: la fase di lockdown non ha permesso lo svolgimento di un percorso per la formazione della figura del disability manager. Dalla iniziativa non risultano formate persone che possono essere inserite nelle aziende con tale incarico. è stata invece l'occasione per verificare le possibili modalità di intervento nelle aziende per azioni di accompagnamento al lavoro.

Incentivi all'assunzione di cui all'art. 13 comma 1 e 1 bis della legge 68/99
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 2.000.000
Obiettivi: L'incapienza del fondo nazionale per il diritto al lavoro ha reso necessario un intervento della Regione per agevolare le persone con disabilità che presentano gravi invalidità, in modo che siano agevolate nelle assunzioni.

Destinatari: ---
Descrizione dell'iniziativa: la Regione ha proposto all'Inps di versare nel fondo dell'Inps 2 milioni di euro per agevolare le aziende del Veneto che avrebbero assunto persone con disabilità aventi le caratteristiche di cui all'art. 13 della Legge 68/99. Con l'Inps si dovrebbe sottoscrivere una convenzione per gestire le domande.
Ciò che rende tale esperienza una buona pratica è identificato dai rispondenti nel fatto che la Regione agevola le assunzioni di persone con disabilità non coperte con il fondo nazionale e in possesso di caratteristiche che le rendono svantaggiate nel mercato del lavoro. Queste assunzioni sono agevolate in modo da non renderle comunque favorevoli rispetto a quelle incentivate con il fondo nazionale. Si è ricercata una gradualità degli incentivi. Di fronte alla incapienza del fondo nazionale si è valutata l'opportunità di intervenire per garantire possibilità di assunzione ai lavoratori più gravi e salvaguardare la suddetta gradualità.
Tra i risultati: l'Inps ancora non ha risposto in merito alla richiesta di collaborazione.
Tra le criticità: gestione con Inps.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 17 maggio 2016, n. 682: programma Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo 2014-2020. Asse II Inclusione Sociale, Obiettivo Tematico 9 "Inclusione sociale e lotta alla povertà. Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione". Reg. UE n. 1303/2013 e Reg. UE n. 1304/2013. Direttiva per la presentazione di progetti di "Mobilità per l'Inclusione. Percorsi di mobilità formativa transnazionale e interregionale - Anno 2016"
Delibera di Giunta Regionale del 08 agosto 2017, n. 1269: programma Operativo Regionale 2014-2020 - Fondo Sociale Europeo - Ob. Competitività Regionale e Occupazione - Reg. (UE) n. 1303/2013, Reg. (UE) n. 1304/2013. Asse II - Inclusione Sociale - Direttiva per la realizzazione di Azioni integrate di coesione territoriale (Aict) per l'inserimento e il reinserimento di soggetti svantaggiati - Anno 2017
Delibera di Giunta Regionale del 7 novembre 2017, n. 1788: programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato 2017-2018. Utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Esercizio 2017 (art. 8 LR 16/2001)
Delibera di Giunta Regionale del 06 dicembre 2017, n. 2007: programma Operativo Regionale 2014-2020 - Fondo Sociale Europeo - Ob. Competitività Regionale e Occupazione - Reg. (UE) n. 1303/2013, Reg. (UE) n. 1304/2013. Asse II - Inclusione Sociale - Direttiva per la realizzazione di percorsi di inclusione sociale attiva per soggetti disabili iscritti alle liste del collocamento mirato - anno 2017
Delibera di Giunta Regionale del 17 luglio 2018, n. 1042: Fondo regionale per l'occupazione dei disabili annualità 2018-2019. Ampliamento degli interventi previsti con la DGR n. 1788/2017
Delibera di Giunta Regionale del 16 ottobre 2018, n. 1507: fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Esercizio 2018 (art. 8, L.R. n. 16/2001). Programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato 2018-2019
Delibera di Giunta Regionale del 16 ottobre 2018, n. 1508: fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Programma di interventi in materia di collocamento mirato 2018-2019 (art. 4 legge regionale 3 agosto 2001 n.16). Interventi di formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro di persone con disabilità iscritte all'elenco di cui alla legge 68/99 e attività di supporto al servizio pubblico di collocamento mirato

Delibera di Giunta Regionale del 22 febbraio 2019, n. 184: attuazione del Programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato 2018-2019 approvato con DGR 1507 del 16 ottobre 2018

FRIULI-VENEZIA GIULIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	8.144	5.815	5.564	5.838
Invalidi del lavoro	285	234	231	239
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	10	3	6	5
Non vedenti	48	42	35	37
Sordi	69	63	70	63
N.d.	0	0	0	0
Totale	**8.556**	**6.157**	**5.906**	**6.182**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	1.436	1.474	1.635	1.853
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	56	39	50	75
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	0	0	1
Non vedenti	9	10	8	9
Sordi	12	11	15	12
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.513**	**1.534**	**1.708**	**1.950**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.536	1.514	1.708	1.950
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	988	2.251	2.021	90
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	577	748	788	875
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	53	29	31	67
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	626	864	851	1.138
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	266	390	412	450
Tempo determinato	376	402	436	422
Apprendistato	13	18	19	24
Altro	10	36	26	3
N.d.	0	0	0	17
Totale	**665**	**846**	**893**	**916**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	45	36	27	54
Tempo determinato	5	1	3	4
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	2	0	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**50**	**39**	**30**	**58**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.199	976	942	892
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	127	112	130	278
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	347	322	371	282
Tempo determinato	196	309	362	297
Apprendistato	10	9	10	6
Altro	24	32	39	6
N.d.	0	0	0	0
Totale	**577**	**672**	**782**	**591**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	52	21	44	12
Tempo determinato	2	5	1	1
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	3	2	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**57**	**28**	**45**	**13**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	209	150	148	135
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	54	62	50	47
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	10	19	30	20
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	1	4	6
Avviamenti Totale chiamata numerica	10	20	34	26
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	11	23	36	32
Avviamenti art 18 Totale	21	43	70	58
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	72	369	73	454
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	36	46	58	71
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	31	47	55	71
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	73	172	203	444
Sanzioni	0	5	4	2

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento risulta essere così ripartito:

REGIONE FRIULI-VENEZIA GIULIA	2019 (€)
Fondo Regionale	3.184.508
FSE	978.789
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	609.492
TOT	**4.772.789**

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Interventi contributivi a valere sul fondo regionale per le persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: datori di lavoro
Ente Attuatore: Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia
Soggetti coinvolti: Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Imprese; Cooperative sociali; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: incentivi ai datori di lavoro privati per assunzioni, stabilizzazioni, realizzazione e adeguamento del posto di lavoro, rimozione barriere, telelavoro, accessibilità al posto di lavoro, progetti di riabilitazione, tutoraggio, attività formative per personale che affianca i lavoratori con disabilità, tirocini, progetti innovativi. Contributi ai servizi di integrazione lavorativa per la gestione di percorsi personalizzati anche attraverso l'attivazione di strumenti di formazione in situazione
Principali risultati: incremento di rapporti a tempo indeterminato e di stabilizzazioni. Incremento di mantenimento del posto di lavoro. Diffusione della cultura della diversità nelle imprese profit

Attivazione di percorsi personalizzati nell'ambito di convenzioni tra Regione FVG e i servizi di integrazione lavorativa (SIL)

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD

Destinatari: persone con disabilità (PcD iscritte nell'elenco di cui alla L. 68/99 per le quali il Comitato Tecnico, anche sulla base della certificazione disposta dalla Commissione per l'accertamento della disabilità, valuta opportuna l'attivazione di un percorso di integrazione lavorativa con il supporto dei Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL). Si tratta quindi di persone con una disabilità complessa e con difficoltà di inserimento lavorativo)

Ente Attuatore: Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Soggetti coinvolti: Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Imprese

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: La Regione ha sottoscritto con i SIL e con l'AS di Trieste apposite convenzioni finalizzate all'attivazione di tirocini nell'ambito di percorsi personalizzati di integrazione lavorativa. Le convenzioni definiscono, tra l'altro, le modalità attraverso le quali la Regione si avvale della collaborazione dei SIL al fine di realizzare il sistema di rete prefigurato dalla LR 18/05 e non disperdere le specifiche competenze di tutti i soggetti che a vario titolo operano nel campo della disabilità

Principali risultati: è stato favorito un significativo incremento dei tirocini a favore di persone con disabilità difficilmente occupabili immediatamente in mancanza di percorsi personalizzati e sono state attivate sinergie con i soggetti istituzionali che operano per promuovere e realizzare l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità. Inoltre, sono state coinvolte le aziende per creare sensibilità nei confronti di alcune tipologie di disabilità.

INTERVENTI FINANZIATI CON PROPRIE ORDINARIE RISORSE DI BILANCIO

Iniziative di pubblica utilità (LPU) destinate ai lavoratori con disabilità

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.

Destinatari: Persone con disabilità (le PcD iscritte nella graduatoria della L. 68/99 che presentano una significativa distanza dal mercato del lavoro e una elevata permanenza nelle graduatorie)

Ente Attuatore: Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Soggetti coinvolti: Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Cooperative sociali; Altro (Amministrazioni pubbliche)

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Le iniziative di LPU hanno per oggetto lo svolgimento di attività di interesse generale (beni culturali, manutenzione verde, ecc.) presso un ente pubblico (soggetto proponente) che vengono attuate da cooperative sociali di tipo B (soggetto attuatore), le quali si avvalgono dei lavoratori con disabilità individuati dai servizi del collocamento mirato attraverso avviso pubblico di selezione ed eventuale valutazione del Comitato tecnico. Il finanziamento dei progetti è interamente a carico della Regione

Principali risultati: Sono stati favoriti gli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità che presentano maggiori difficoltà all'inserimento nel mercato del lavoro presso le amministrazioni pubbliche; - sono state coinvolte le cooperative sociali di tipo B; - sono stati sensibilizzati gli enti pubblici

all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità con l'ausilio del tutoraggio da parte delle cooperative sociali di tipo B

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia ha dichiarato di aver predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato.
In Friuli, nel 2019, come negli anni passati, i servizi per i lavoratori con disabilità sono attivati nell'ambito di "strutture stabili del collocamento mirato" che svolgono le proprie attività secondo linee di indirizzo per l'organizzazione dei servizi del collocamento mirato regionale, come disciplinato dal Decreto dirigenziale del 28-01-2016 "Strutture stabili di livello inferiore al servizio dell'Amministrazione regionale e degli Enti regionali". Queste strutture operano nei territori delle province di Trieste, Gorizia, Udine e Pordenone.
Una posizione organizzativa dedicata al collocamento mirato è presente, anche, all'interno della Direzione "Servizio interventi per i lavoratori e le imprese".
Il Friuli-Venezia Giulia ha adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, con la delibera n. 1489 del 6 agosto 2018 "Atto di programmazione per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale 2018 – 2020".
Al fine di consolidare il sistema di rete prefigurato dalla L.R. 18/05 in materia di inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità, la Regione ha sottoscritto convenzioni con i servizi di integrazione lavorativa operanti su quattro territori provinciali per la gestione di percorsi personalizzati, che prevedono l'attivazione di tirocini propedeutici all'inserimento lavorativo. Il Friuli ha previsto interventi di coordinamento con i servizi, la cooperazione sociale e le imprese per la presentazione di progetti ex ART. 14 D.LGV.276/2003; tra i meccanismi di coordinamento adottati, vi sono anche le sedute del comitato tecnico.
I principali strumenti giuridici adottati sono:

- Delibera di Giunta regionale n. 2429 del 4/12/2015 Indirizzi in materia di definizione e attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa, ai sensi dell'art. 36, comma 3 bis. Lett.C della Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro);
- Dgr n. 2430 del 4/12/2015 Convenzione tra la Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia e il servizio di integrazione lavorativa, per l'attivazione degli strumenti personalizzati di integrazione lavorativa ai sensi della Delibera della Giunta regionale n. 2429 del 4/12/2015.

I tre principali aspetti positivi nel coordinamento tra i servizi, indicati dalla Regione, sono stati: l'efficacia e l'efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili; la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa; la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi.
Le principali problematicità hanno riguardato i sistemi informativi non integrati e la presenza di contesti territoriali non omogenei.
Il Friuli-Venezia Giulia, nel 2019, ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, attraverso incontri territoriali, workshop, convegni, progetti formativi, dibattiti e scambio di buone prassi, illustrati nelle seguenti tabelle:

Anno	Titolo azione	Finalità e contenuti
2019	Incontri territoriali con le Consulte delle persone con disabilità	Promuovere sui quattro territori di Pordenone Udine Gorizia e Trieste i servizi e il supporto che il Collocamento mirato può dare alle persone con disabilità, alle imprese in sinergia con i servizi territoriali. Per far ciò si è ritenuto fondamentale avere come interlocutori la consulta delle associazioni delle persone con disabilità e le loro famiglie per veicolare le corrette informazioni, rimanere a disposizione per eventuali dubbi o chiarimenti e confrontarsi su eventuali progettualità condivise.
2019	Workshop: il collocamento mirato in FVG: stato di attuazione e proposte	Questo seminario ha proposto un confronto sulla situazione attuale del collocamento mirato nella Regione per avviare una riflessione comune sulle possibili ulteriori sinergie da attivare tra i diversi attori nell'ottica della responsabilità sociale d'impresa.
2019	Responsabilità sociale dell'impresa – Inclusione lavorativa di persone svantaggiate come processo di innovazione	Il convegno ha avuto come finalità quello di promuovere la RSI e di capire come la Regione Friuli-Venezia Giulia con le sue diverse Direzioni si stia muovendo in tal senso. Per quanto riguarda il collocamento mirato, in questo contesto si è sottolineata l'importanza degli avviamenti nelle aziende non obbligate.
2019	Accompagnare al lavoro le persone con disabilità del neuro sviluppo	Confronto e dibattito su dieci proposte per il futuro dei Servizi di Integrazione Lavorativa e dei progetti di inserimento lavorativo alla luce della ricerca scientifica della pratica professionale e dei nuovi LEA per le persone con disturbi del neurosviluppo (in particolare disturbi dello spettro autistico).
2019	Progetto formativo in materia di reinserimento lavorativo tra REGIONE e INAIL regionale	All'interno del protocollo di collaborazione in materia di cooperazione e scambio informativo al fine di promuovere la cultura della sicurezza e della legalità nei luoghi di lavoro – 18 gennaio 2019 - è stata avviata il progetto formativo tra Regione e INAIL regionale che ha previsto momenti informativi/formativi in materia di reinserimento lavorativo rivolti ai: - Comitati Tecnici per il diritto al lavoro delle persone con disabilità del territorio, - Operatori Collocamenti Mirati regionali - Componenti Equipe multidisciplinari Inail. La finalità è stata quella di favorire la messa in comune delle metodologie e delle prassi operative per dare concretezza al reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro (confronto sull'operatività).
2019	La gestione delle diversità nelle imprese – Sfide e opportunity	La Regione ha promosso l'iniziativa e ha presentato anche gli strumenti per gestire al meglio la diversità ed incentivare questo approccio con un focus particolare sulla disabilità.

Coerentemente con i principi enunciati nell'art. 1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo. Inoltre, il Friuli, nell'ambito di una sperimentazione promossa da Italia lavoro, ha seguito, negli anni, diversi corsi sul tema ai quali hanno partecipato anche i Comitati tecnici.
Infine, la Regione dichiara di non aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione, nel corso del 2019, come ogni anno, ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In particolare, è proseguita l'attività di rilevazione semestrale dei dati inerenti alle attività di collocamento mirato; il monitoraggio dei percorsi personalizzati; il monitoraggio dell'attività formativa a favore delle persone con disabilità nell'ambito del POR-FSE.
Il monitoraggio, come nelle annualità precedenti, è stato svolto con le seguenti modalità e attraverso i seguenti strumenti: il servizio competente rileva semestralmente i dati delle attività di collocamento mirato utilizzando il sistema informativo realizzato a livello regionale. I SIL annualmente inviano un rendiconto gestionale di carattere tecnico ed economico/finanziario per le attività svolte nel rispetto

delle convenzioni inerenti ai percorsi personalizzati (realizzati anche attraverso lo svolgimento di tirocini).
Le finalità dell'attività di monitoraggio sono quelle di raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di monitoraggio; rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione effettua attività di valutazione sulla base delle relazioni annuali trasmesse dai servizi di integrazione lavorativa per gli interventi attivati.
Il Friuli-Venezia Giulia sostiene che le finalità dell'attività di valutazione sono quelle di indirizzare e integrare la programmazione regionale e di ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
In ultimo, anche nel 2019, la Regione ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica, aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Convenzioni tra la Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia e gli Enti gestori del Servizio di integrazione lavorativa per i percorsi personalizzati di integrazione lavorativa
Anno di avvio: 2017
Fonte di finanziamento: Altri fondi
Importo impegnato: € 1.337.000
Obiettivi: - Gestire i percorsi personalizzati e degli strumenti di integrazione lavorativa di cui alla delibera della Giunta regionale 4 dicembre 2015, n. 2429, attivati per le persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 con particolari difficoltà di inserimento lavorativo; Consolidare il sistema di rete prefigurato dalla L.r.18/2005; Non disperdere le specifiche competenze dei soggetti istituzionali che operano per promuovere e realizzare l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità.
Destinatari:
Anno 2017 - persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 della l. 68/99: 300
Anno 2018 - persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 della l. 68/99: 292
Anno 2019 - persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 della l. 68/99: 240
Descrizione dell'iniziativa: sono attivati percorsi personalizzati nei confronti delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 per le quali il Comitato tecnico, anche sulla base della certificazione disposta dalla Commissione per l'accertamento della disabilità, valuta opportuna l'attivazione di un percorso di integrazione lavorativa con il supporto del SIL.
Gli strumenti e gli interventi previsti sono:
- Tirocinio di formazione in situazione/sviluppo competenze (TFSC);
- Tirocinio di formazione in situazione/assunzione (TFA);
- Monitoraggio e supporto all'assunzione;
- Mediazione ed accompagnamento all'inserimento lavorativo;
- Contributo alla valutazione;
- Consulenza specialistica.

Le caratteristiche che definiscono l'esperienza come buona pratica sono:
- Forte integrazione tra i servizi
- Approccio personalizzato con un supporto multidisciplinare

- Monitoraggio e supporto alle aziende anche post assunzione

Le convenzioni tra la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia e gli enti gestori del Servizio di Integrazione Lavorativa e l'AS con un impegno di spesa annuale di € 1.337.000, hanno prodotto, nel triennio, i seguenti risultati:

1) Anno 2017 - nr. 300 tirocini attivati con nr. 56 assunzioni al termine del tirocinio;
2) Anno 2018 - nr. 292 tirocini attivati con nr. 56 assunzioni al termine del tirocinio;
3) Anno 2019 - nr. 240 tirocini attivati con nr. 45 assunzioni al termine del tirocinio.

Allegati:
REGOLAMENTO TIROCINI_ALLEGATO1 AL DPREG 057-2018.pdf
Allegato 1 alla Delibera 2429-2015.pdf

Iniziative di pubblica utilità (LPU) destinate ai lavoratori con disabilità

Anno di avvio: 2018

Fonte di finanziamento: Regionale

Importo impegnato: € 0

Obiettivi: Favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità che presentano maggiori difficoltà all'inserimento nel mercato del lavoro presso le amministrazioni pubbliche (enti locali, unioni territoriali intercomunali, Aziende per l'Assistenza Sanitaria)

Destinatari: Le persone disabili iscritte nella graduatoria di cui all'art. 8 della L. 68/99:19

Descrizione dell'iniziativa: Le iniziative di LPU hanno per oggetto lo svolgimento di attività di interesse generale (beni culturali, manutenzione verde, ecc.) presso un ente pubblico (soggetto proponente) che vengono attuate da cooperative sociali di tipo B (soggetto attuatore), le quali si avvalgono dei lavoratori con disabilità individuati dai servizi del collocamento mirato attraverso avviso pubblico di selezione ed eventuale valutazione del Comitato tecnico. Il finanziamento dei progetti è interamente a carico della Regione

Caratteristiche che rendono l'esperienza una buona pratica:

1. Inserimento lavorativo di persone disabili distanti dal mercato del lavoro;
2. Coinvolgimento delle cooperative sociali di tipo B;
3. Sensibilizzazione degli enti pubblici all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Tra i risultati: L'iniziativa, disciplinata da apposito Regolamento regionale approvato con Decreto del Presidente della Regione n. 165 del 7 agosto 2018 (pubblicato sul B.U.R. n. 32 del 8 agosto 2018), seppur considerata in fase sperimentale, ha ottenuto un largo consenso da parte soprattutto dei Comuni, anche di piccole dimensioni, con la presentazione di nr. 10 domande per un coinvolgimento totale di nr. 19 soggetti con disabilità inseriti. In considerazione di ciò il finanziamento è stato riconfermato.

Allegati: ALLEGATO1 AL DPREG 0165-2018.pdf

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge regionale del 09 agosto 2005, n. 18: norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro

Delibera di Giunta Regionale del 4 dicembre 2015, n. 2429: indirizzi in materia di definizione e attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa, ai sensi dell'articolo 36, comma 3 bis, lett. c) della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)

Delibera di Giunta Regionale del 4 dicembre 2015, n. 2430: modello di Convenzione tra la Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia e gli enti gestori dei Servizi di integrazione lavorativa ovvero gli altri Servizi pubblici idonei allo svolgimento di detta attività per l'attivazione degli strumenti personalizzati di integrazione lavorativa ai sensi della delibera della Giunta regionale [X dicembre 2015, n. XXX]

Delibera di Giunta Regionale del 13 maggio 2016, n. 808: LR 18/2015, art. 39, comma 3. Definizione delle modalità di utilizzo del fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 39 della LR 18/2015

Decreto del Presidente del 30 settembre 2016, n. 0186: regolamento recante criteri e modalità di concessione degli interventi contributivi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'articolo 39 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)

Decreto del 29 febbraio 2016, n. 1132/LAVFORU: Fondo Sociale Europeo – Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione - Programma Operativo 2014/2020. "Pianificazione periodica delle operazioni – PPO – Annualità 2015" approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 429 del 13 marzo 2015. Programma specifico n. 20/15 – Attività formativa a favore di disabili iscritti nelle liste ex l.68/99. Emanazione delle direttive

Decreto del Presidente del 7 agosto 2018, n. 0165: L.r. 45/2017, art. 8 comma 74. Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74, della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45

Delibera di Giunta Regionale del 6 agosto 2018, n. 1489: atto di programmazione per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale 2018-2020

Delibera di Giunta Regionale del 22 marzo 2019, n. 467: POR FSE 2014/2020. Pianificazione periodica delle operazioni - PPO – annualità 2019. Approvazione

EMILIA-ROMAGNA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	45.970	47.837	49.357	51.960
Invalidi del lavoro	1.085	1.089	1.104	1.128
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	59	61	61	59
Non vedenti	106	72	68	80
Sordi	351	382	388	356
N.d.	1	1	1	2
Totale	**47.572**	**49.442**	**50.979**	**53.585**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	6.058	6.283	6.410	7.327
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	158	141	139	164
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	4	4	8	7
Non vedenti	7	6	8	16
Sordi	64	53	50	48
N.d.	0	0	0	0
Totale	**6.291**	**6.487**	**6.615**	**7.562**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	10.458	15.078	14.932	7.512
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	2.116	1.930	1.937	522
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	4.615	5.263	5.871	5.810
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	57	70	97	98
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	4.688	5.774	6.499	6.421
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	822	851	1.919	1.099
Tempo determinato	1.977	2.344	2.665	2.713
Apprendistato	68	99	130	114
Altro	28	53	48	204
N.d.	0	42	0	0
Totale	**2.895**	**3.389**	**4.762**	**4.130**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	42	46	57	55
Tempo determinato	12	13	36	33
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	1	2	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**54**	**60**	**95**	**88**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	2.376	2.428	2.713	2.849
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	398	337	351	426
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	505	578	622	838
Tempo determinato	959	1.176	1.414	472
Apprendistato	19	34	42	41
Altro	55	7	7	12
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.538**	**1.795**	**2.085**	**1.363**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	27	29	23	35
Tempo determinato	5	3	12	10
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	4	3	3	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**36**	**35**	**38**	**45**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	795	758	760	732
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	157	154	153	181
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	165	172	164	165
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	6	11	1	10
Avviamenti Totale chiamata numerica	171	183	165	175
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	172	203	182	166
Avviamenti art 18 Totale	343	386	347	341
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	2.374	1.767	1.483	2.184
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	427	539	507	510
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	421	536	499	528
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	1.842	2.369	2.288	2.418
Sanzioni	13	4	7	10

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento nell'annualità 2019 risulta essere così ripartito:

REGIONE EMILIA-ROMAGNA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	3.914.956
FSE	12.112.307
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	0
TOT	**16.027.263**

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nelle annualità 2019, indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI FINANZIATI CON PIÙ FONDI (FSE E FONDO REGIONALE)

Piano di attività 2019
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle pcd; Interventi di orientamento,
Piano di attività 2019
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese; Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: persone con disabilità (Persone disabili in cerca di lavoro iscritte al collocamento mirato secondo quanto previsto dalla Legge n. 68/99; Persone disabili ai sensi della Legge 68/99 occupate nonché persone con disabilità acquisita in costanza di rapporto di lavoro; Giovani con disabilità fisica o psichica certificata ai sensi della Legge n. 104/92 nelle transizioni tra i percorsi educativi e formativi e il lavoro); Datori di lavoro; Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Operatori; Altri target svantaggiati
Ente Attuatore: molteplici enti attuatori
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: *Attività*: progetti di rafforzamento e miglioramento dei servizi del collocamento mirato, servizi e misure formative e di politica attiva del

lavoro erogati dai soggetti accreditati, interventi sui luoghi di lavoro con ricadute dirette sulle persone con disabilità. *Modalità di realizzazione*: progettualità partecipata degli attori locali competenti (Servizi pubblici lavoro, Distretti socio-sanitari). Affidamento a soggetti esterni/gestione diretta in partenariato.
Principali risultati: N.D.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Formazione per centralinisti non vedenti
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro;
Destinatari: Persone con disabilità (persone non vedenti e ipovedenti).
Ente Attuatore: Istituto dei Ciechi Francesco Cavazza Onlus
Soggetti coinvolti: Enti di Formazione
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: formazione per il conseguimento dell'Attestato di Abilitazione di Centralinista telefonico non vedente. *Modalità di realizzazione intervento*: attribuzione di un assegno formativo per la frequenza ad un percorso formativo finalizzato al conseguimento dell'Attestato di Abilitazione per Centralinista telefonico non vedente; le persone sono selezionate dal "Istituto dei Ciechi Francesco Cavazza Onlus", le richieste di attribuzione di assegno formativo devono pervenire alla Regione Emilia-Romagna.
Principali risultati: L'intervento, a carattere strutturale, consente di rafforzare le competenze delle persone non vedenti e ipovedenti per il loro successivo inserimento al lavoro. Nell'anno 2019 sono stati erogati 28 assegni formativi.

Agenzia Regionale Lavoro COLLOCAMENTO MIRATO
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato
Destinatari: Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Operatori (operatori dei servizi del collocamento mirato).
Ente Attuatore: Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna
Soggetti coinvolti: Altro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: per garantire la piena attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni si sono rafforzati, migliorati e qualificati i servizi resi dal Collocamento mirato, anche attraverso il potenziato dell'organico destinato all'erogazione del servizio. Si è prevista una attività di monitoraggio sull'attuazione delle L. 68/99 e della L.r. 17/2005 e una attività di supporto per le istruttorie delle domande di contributo per l'adattamento dei posti di lavoro delle PcD
Principali risultati: rafforzamento dei servizi

Contributi mobilità casa e lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: persone con disabilità (PcD inserite al lavoro e con difficoltà negli spostamenti casa-lavoro).
Ente Attuatore: Amministrazioni comunali
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Altro (Amministrazioni comunali)

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Contributo alle spese e Servizi di trasporto personalizzato da e verso il luogo di lavoro, laddove non sia garantita la raggiungibilità con mezzi pubblici adeguati e/o compatibili con gli orari di lavoro. *Modalità di realizzazione*: ciascun Distretto può individuare modalità e procedure autonome nell'ambito dei criteri di cui all'atto di programmazione regionale. Le misure previste sono: contributi in misura forfetaria rispetto alle spese sostenute negli spostamenti, erogabili anche ad associazione di volontariato, servizi di trasporto speciale.
Principali risultati: N.D.

Adattamento postazioni di lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro)
Destinatari: Datori di lavoro
Ente Attuatore: Agenzia Regionale per il Lavoro
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore; Altro (Servizi di consulenza specialistica sulla disabilità)
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Interventi di adeguamento del posto di lavoro: acquisizione di attrezzature e dotazioni strumentali dedicate, di particolari apparecchiature hardware e software, eliminazione di barriere architettoniche, realizzazione di postazioni di telelavoro, acquisizioni o trasformazioni tecniche dei centralini finalizzate alla possibilità d'impiego dei non vedenti. L'intervento si realizza tramite contributi alle imprese e pubbliche amministrazioni fino ad un massimo di 25mila euro.
Principali risultati: Aumento delle opportunità di inserimento lavorativo delle PcD, con incremento delle opportunità occupazionali. Attivazione di una rete che può avvalersi del supporto di servizi e professionalità specialistiche (centro ausili e di accessibilità, CAAD-Centro di Adattamento degli Ambienti Domestici). C'è un impegno istituzionale a rendere l'intervento strutturale e stabile nel tempo
Criticità riscontrate nell'attuazione: Tale avviso pubblico è innovativo e necessita del potenziamento delle attività di diffusione e informazione delle opportunità che offre. Si sono già attivati strumenti informativi, quali eventi territoriali, pubblicizzazione sul sito dell'Agenzia, creazione di un'area dedicata alla documentazione necessaria per la domanda e creazione di FAQ

Misure a sostegno del diritto allo studio universitario
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: Persone con disabilità (giovani con disabilità impegnati in percorsi di istruzione universitari)
Ente Attuatore: ER.GO Azienda regionale per il diritto agli studi superiori
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Scuole/Università
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: ER.GO (Azienda Regionale per il diritto agli studi superiori) rende disponibili, in via sperimentale, benefici economici del diritto allo studio e servizi, anche personalizzati, con l'obiettivo di sostenere i giovani disabili certificati ai sensi della Legge 104/92 o con un'invalidità pari o superiore al 66% negli ultimi anni del loro percorso di studi universitario ed accompagnarli nella transizione verso il lavoro.
Principali risultati: favorire la piena realizzazione del diritto allo studio e la transizione verso il lavoro.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

Formazione e politiche attive
Annualità: 2019
Tipologia intervento Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Persone con disabilità (persone iscritte al collocamento mirato e prese in carico dai servizi per l'impiego)
Ente Attuatore: Soggetti formativi accreditati e soggetti autorizzati regionali e/o nazionali
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Altri Enti del Terzo settore
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Sostegno nei contesti lavorativi e formativi, orientamento, tirocini, Formazione e Certificazione delle Competenze. *Modalità realizzazione:* il soggetto attuatore dovrà accompagnare le persone inviate nominativamente dall'Ufficio di CM e/o dalle équipe multiprofessionali in attuazione del Patto di servizio siglato tra il destinatario e l'operatore pubblico. Alle operazioni candidate dovrà essere allegato un Accordo di partenariato
Principali risultati: i migliori risultati si hanno nell'inserimento lavorativo delle PcD e in tal modo si contrastano i rischi di isolamento di soggetti più fragili. Inoltre, consentendo l'accesso a corsi di alfabetizzazione informatica si contrastano le forme di digital device
Criticità riscontrate nell'attuazione: si confermano le difficoltà maggiori nell'inserimento lavorativo delle PcD psichica e psichiatrica.

Progetti per la transizione scuola - lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: Persone con disabilità (Studenti frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso formativo ed educativo (Azione 1), individuati dalle Istituzioni Scolastiche; Giovani che hanno da poco terminato il proprio percorso di istruzione o istruzione e formazione professionale (Azione 2), in carico ai Servizi Socio-Sanitari; e che presentano, in entrambi i casi, disabilità certificata ai sensi della L. 104/92)
Ente Attuatore: Organismi accreditati per l'ambito della "Formazione superiore" e l'ambito aggiuntivo "Utenze Speciali"
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di orientamento; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Percorsi di orientamento, attività di potenziamento delle autonomie e delle abilità, realizzate sia in contesti laboratoriali, nell'ambito delle disponibilità degli Istituti scolastici e/o degli Enti di formazione, sia in contesti d'impresa. Tirocini, azioni formative, formalizzazione delle competenze acquisite. Servizi di tutoraggio. *Modalità realizzazione*: partenariato con gli Istituti Scolastici coinvolti e sottoscrizione di un organico "Piano di intervento territoriale".
Principali risultati: approvate proposte orientative e formative per 762 giovani frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso educativo e/o formativo, individuati dalle scuole, e altri 242 che hanno da

poco terminato i percorsi scolastici, individuati dai servizi socio-sanitari cui sono in carico, finalizzate alla costruzione di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo, che proseguirà successivamente con il contributo dei servizi del Collocamento mirato

Criticità riscontrate nell'attuazione: si è superata la fase sperimentale, strutturando un Piano di intervento territoriale condiviso e sottoscritto da tutti i soggetti coinvolti, così da assicurare la messa in campo efficace e di qualità di tutte le strategie per l'accompagnamento verso la dimensione lavorativa.

Progetti per persone con disabilità acquisita

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99

Destinatari: Persone con disabilità (Persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 381/1991 con disabilità acquisita, ospitate in strutture riabilitative aventi sede nel territorio regionale).

Ente Attuatore: soggetti accreditati per la formazione e per la realizzazione di servizi per il lavoro - area 2 Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili.

Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Enti di Formazione; Cooperative sociali; Altri Enti del Terzo settore

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: percorsi di qualificazione, riqualificazione, riconversione professionale quale parte integrante di percorsi riabilitativi

Principali risultati: Si attiva un sistema integrato di servizi di politiche per la formazione e il lavoro rivolto a persone che hanno acquisito una disabilità ed in cura presso strutture riabilitative aventi sede nel territorio regionale, per offrire loro maggiori e migliori opportunità di inserimento o reinserimento lavorativo che portino, quale effetto diretto, ad una maggiore partecipazione sociale, ad una migliore qualità della vita e, possibilmente, alla riduzione dei costi assistenziali.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'Emilia-Romagna afferma di aver predisposto linee guida per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato. Con la determina direttoriale n. 269 del 12/03/2019 "Aggiornamento delle linee guida per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n.68/99", vengono aggiornate le linee guida adottate nel 2016 con determina direttoriale n. 136 del 2/11/2016 "Adozione delle linee guida e della relativa modulistica per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette ai sensi della L.68/99". Tali linee guida sono state aggiornate al fine di avere una maggiore omogeneizzazione territoriale ed un miglioramento complessivo delle prestazioni erogate.

La Regione ha adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario, attraverso l'emanazione della L.R. 14/2015 "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari".

Le collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, vengono favorite, anche nel 2019, attraverso l'attivazione dell'equipe multiprofessionale prevista dalla L.R. 14/2015.
La Regione dichiara di non aver avuto alcuna problematicità nel coordinamento tra i servizi e che i principali aspetti positivi riscontrati sono stati la semplificazione dell'accesso ai servizi, l'efficacia ed efficienza di quest'ultimi e delle prestazioni disponibili nonché la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione.
Sono state previste modalità di ascolto e di confronto con gli stakeholder, per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità da parte della Regione attraverso la partecipazione a commissioni regionali con le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali) e le Associazioni delle persone con disabilità.
La Regione afferma di aver promosso, nel corso del 2019, azioni di informazione, sensibilizzazione e comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, attraverso la seguente azione:

Anno	Titolo azione	Finalità e contenuti
2019	Comunicazione azioni a favore dei disabili	La finalità di tale azione è stata quella di avere una programmazione partecipata con tutto il sistema degli stakeholder. I destinatari di tale azione è stata la cittadinanza, le Associazioni di rappresentanza, le Imprese, la scuola e le università, le persone con disabilità, gli operatori sociali, i sanitari, del lavoro, ecc. ed il terzo settore.

Gli strumenti di diffusione e comunicazione usati sono stati i dépliant, la cartellonistica ed i Bandi pubblici.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art. 1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, l'Emilia-Romagna ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità anche attraverso il rafforzamento dei servizi di collocamento mirato; dei comitati tecnici per l'inserimento lavorativo; delle convenzioni di inserimento lavorativo anche in base a normativa regionale; dell'integrazione tra servizi socio-sanitari e del lavoro; del supporto all' adattamento dei posti di lavoro.
Infine, la Regione afferma di non aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'Emilia-Romagna, anche nel corso del 2019, ha realizzato attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, che sono state pubblicate sul sito dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.
In riferimento agli strumenti utilizzati e le metodologie adottate, la Regione dichiara di aver svolto elaborazioni di dati derivanti dal Sistema informativo lavoro, in uso nei servizi dedicati al collocamento mirato dei servizi per l'impiego.
Le finalità legate all'attività di monitoraggio sono state le seguenti: raccogliere e sistematizzare i dati e le informazioni oggetto di monitoraggio, rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio, indirizzare e integrare la programmazione regionale, ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione, ha affermato di non aver svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, mentre dichiara di aver realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 225.750,00
Obiettivi: Favorire la piena attuazione del collocamento mirato e assicurare il diritto al lavoro e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, attraverso contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche
Destinatari: Datori di lavoro: 14
Descrizione dell'iniziativa: Rimborso degli interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro che possono concretizzarsi, a titolo esemplificativo, in: acquisizione (acquisto/noleggio/leasing) di attrezzature e dotazioni strumentali dedicate, eliminazione di barriere architettoniche, acquisizione di particolari apparecchiature hardware e software o altro necessario, anche in funzione della realizzazione di postazioni di telelavoro, acquisizioni o trasformazioni tecniche dei centralini finalizzate alla possibilità d'impiego dei non vedenti, consulenza per l'adozione e la realizzazione di una soluzione ragionevole nella misura massima del 15% del totale del contributo richiesto.
Le caratteristiche che identificano l'esperienza come buona pratica sono:

- possibilità di assicurare il diritto al lavoro e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità non solo attraverso obblighi di legge, ma azioni positive da parte dei datori di lavoro;
- favorire l'eguaglianza sostanziale dei lavoratori anche nel raggiungimento di obiettivi e produttività sul luogo di lavoro;
- supportare azioni innovative proposte dai datori di lavoro e non limitate a interventi standard e catalogati.

Tra i risultati, si segnala l'approvazione, nel corso del 2019, di 14 domande di contributo provenienti da altrettanti datori di lavoro.
Tra le criticità, si rileva una scarsa conoscenza delle possibilità offerte dalla norma da parte dei datori di lavoro.
Allegati: DD 1342-2018_apprv BANDO accomodamenti.pdf.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge Regionale del 30 luglio 2015, n. 14: disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari
Delibera di Giunta Regionale del 22 febbraio 2016, n. 230: approvazione dell'invito a presentare operazioni di politica attiva del lavoro fondo regionale disabili
Delibera di Giunta Regionale del 1° febbraio 2016, n. 102: fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.r. 17/2005, art 19. piano delle attività 2016
Determina Dirigenziale (Agenzia Lavoro) del 2 dicembre 2016, n. 136: adozione delle linee guida e della relativa modulistica per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della l. 68/99

Delibera di Giunta Regionale del 28 dicembre 2015, n. 2304: approvazione del programma annuale ervet 2016 ai sensi della L.r. n. 25/93 e ss.mm.ii

Delibera di Giunta Regionale del 15 febbraio 2016, n. 191: approvazione dell'indice di fragilità, strumento di valutazione della condizione di fragilità e vulnerabilità - art. 2, comma 2 della legge regionale 14 del 30 luglio 2015 e attuazione art. 3, comma 2 della legge regionale 12 del 17 luglio 2014

Delibera di Giunta Regionale del 21 novembre 2016, n. 1997: l.r. 17/2005 art. 19 - assegnazione e concessione delle risorse del fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità per il finanziamento del servizio di formalizzazione e certificazione in esito ai tirocini in attuazione della dgr 102/2016

Delibera di Giunta Regionale del 30 maggio 2016, n. 790: approvazione dell'invito a presentare operazioni formative finalizzate a favorire la transizione scuola-lavoro dei giovani - fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 24 ottobre 2016, n. 1725: approvazione delle operazioni presentate a valere sull'invito di cui all'allegato 1) della deliberazione di giunta regionale n. 790/2016 - operazioni formative finalizzate a favorire la transizione scuola-lavoro dei giovani - fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 5 giugno 2017, n. 758: approvazione dell'invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 27 febbraio 2017, n. 214: fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, l.r. 17/2005, art. 19. approvazione piano delle attività 2017

Delibera di Giunta Regionale del 2 agosto 2017, n. 1208: approvazione delle operazioni presentate a valere sull'invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - fondo regionale disabili" di cui all'allegato 1 della deliberazione di giunta regionale n.758/2017

Delibera di Giunta Regionale del 13 novembre 2017, n. 1750: assegnazione risorse per l'attività di formazione per il conseguimento dell'attestato di abilitazione di centralinista telefonico non vedente: accesso alla formazione attraverso assegni formativi-anno 2017.fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 17 luglio 2017, n. 1074: approvazione trasferimento a favore dell'agenzia regionale per il lavoro di risorse, fondo regionale per le persone con disabilità, finalizzate al rafforzamento, miglioramento e qualificazione dei servizi resi dagli uffici per il collocamento mirato nell'ambito dell'agenzia regionale per il lavoro

Delibera di Giunta Regionale del 17 luglio 2017, n. 1073: piano delle attività fondo regionale disabili 2017 - riconoscimento di contributi a sostegno della mobilità casa-lavoro: approvazione indirizzi, criteri di riparto e assegnazione delle risorse

Delibera di Giunta Regionale del 5 aprile 2018, n. 485: approvazione piano 2018 per la programmazione annuale delle risorse fondo regionale disabili e delle prime procedure di attuazione

Delibera di Giunta Regionale del 23 aprile 2018, n. 597: approvazione invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - 2018 – fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 23 luglio 2018, n. 1178: approvazione delle operazioni presentate a valere sull'invito di cui all'allegato 1) della deliberazione di giunta regionale n. 597/2018 - "invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - 2018 - fondo regionale disabili"

Delibera di Giunta Regionale del 3 luglio 2018, n. 1056: formazione per il conseguimento dell'attestato di abilitazione di centralinista telefonico non vedente attraverso assegni formativi-anno 2018: quantificazione spesa e individuazione canale di finanziamento

Delibera di Giunta Regionale del 19 novembre 2018, n. 1928: formazione per il conseguimento dell'attestato di abilitazione di centralinista telefonico non vedente attraverso assegni formativi-anno 2018: riconoscimento ulteriori spese di residenzialità e ri-quantificazione della spesa

Delibera di Giunta Regionale del 19 novembre 2018, n. 1964: piano delle attività fondo regionale disabili 2018 - riconoscimento di contributi a sostegno della mobilità casa-lavoro: criteri di riparto e assegnazione delle risorse

Delibera di Giunta Regionale del 19 novembre 2018, n. 1978: piano delle attività fondo regionale disabili 2018 - adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità: approvazione criteri e modalità per l'erogazione dei contributi e trasferimento risorse all'agenzia regionale per il lavoro

Delibera di Giunta Regionale del 18 giugno 2018, n. 932: approvazione progetto di rafforzamento dei centri per l'impiego per il collocamento ordinario e mirato e trasferimento a favore dell'agenzia regionale per il lavoro di risorse fondo regionale per le persone con disabilità

Determinazione del Dirigente (Agenzia Lavoro – Bologna) del 19 dicembre 2018, n. 1342: approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione di domande di contributo per adattamento posti di lavoro a favore di persone con disabilità - fondo regionale disabili – in attuazione della Dgr 1978/2018

Delibera di Giunta Regionale del 26 febbraio 2018, n. 269: approvazione operazioni presentate a valere sull'invito approvato con propria deliberazione n. 1674/2017 "invito a presentare operazioni per l'inclusione attiva po fse 2014/2020 obiettivo tematico 9 - priorità di investimento 9.1"

Delibera di Giunta Regionale del 8 aprile 2019, n. 537: approvazione delle procedure per la raccolta di candidature di organismi di formazione per il conseguimento dell'attestato di abilitazione di centralinista telefonico non vedente: accesso alla formazione attraverso assegni formativi - anno 2019

Delibera di Giunta Regionale del 6 maggio 2019, n. 696: approvazione invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - 2019 – fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 25 marzo 2019, n. 426: programmazione anno 2019 delle risorse fondo regionale persone con disabilità: approvazione del programma annuale, degli interventi pluriennali per la transizione scuola-lavoro e delle prime procedure di attuazione

Delibera di Giunta Regionale del 22 luglio 2019, n. 1257: approvazione delle operazioni presentate a valere sull'invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - 2019 - fondo regionale disabili" di cui all'allegato 1) della deliberazione di giunta regionale n. 696/2019

Delibera di Giunta Regionale del 22 luglio 2019, n. 1219: formazione per il conseguimento dell'attestato di abilitazione di centralinista telefonico non vedente attraverso assegni formativi anno 2019: quantificazione spesa

Delibera di Giunta Regionale del 18 giugno 2019, n. 978: approvazione del progetto di rafforzamento dei centri per l'impiego per il collocamento mirato e trasferimento a favore dell'agenzia regionale per il lavoro di risorse fondo regionale per le persone con disabilità in attuazione della propria Deliberazione n. 426/2019

Delibera di Giunta Regionale del 25 marzo 2019, n. 430: approvazione operazioni presentate a valere sull'invito a presentare operazioni per l'inclusione attiva – PO FSE 2014/2020 obiettivo tematico 9 - priorità di investimento 9.1" approvato con propria deliberazione n. 2190/2018

Delibera di Giunta Regionale del 11 novembre 2019, n. 1937: approvazione invito a presentare operazioni per l'inclusione attiva – PO FSE 2014/2020 - obiettivo tematico 9 - priorità di investimento 9.1

Delibera di Giunta Regionale del 22 novembre 2019, n. 2305: riconoscimento di contributi a sostegno della mobilità casa-lavoro: criteri di riparto e assegnazione delle risorse - Dgr n.426/2019 programma fondo regionale disabili anno 2019

Delibera di Giunta Regionale del 22 novembre 2019, n. 2309: azioni a sostegno del diritto allo studio e personalizzazione dei servizi e dei benefici - impegno e assegnazione ad er.go azienda regionale per il diritto agli studi superiori risorse di cui al fondo regionale disabili

Delibera di Giunta Regionale del 22 novembre 2019, n. 2290: adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità: trasferimento risorse all'agenzia regionale per il lavoro in attuazione della propria deliberazione n. 426/2019 - programma delle attività fondo regionale disabili 2019

Determina Dirigenziale (Agenzia Lavoro) del 12 marzo 2019, n. 269: aggiornamento delle linee guida per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n. 68/99

P. A. DI BOLZANO

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	697	603	684	696
Invalidi del lavoro	26	18	15	16
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3	2	0	0
Non vedenti	0	0	0	0
Sordi	4	2	4	4
N.d.	0	0	0	0
Totale	730	625	703	716
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31dicembre				
Invalidi civili	538	530	429	458
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	13	13	9	8
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	0	0	0
Non vedenti	0	0	0	0
Sordi	5	1	3	3
N.d	0	0	0	0
Totale	**557**	**544**	**441**	**469**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	557	544	441	469
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	124	151	157	445
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso privati con chiamata numerica	424	498	500	242
Avviamenti presso pubblici con chiamata numerica	46	20	24	28
avviamenti presso privati per richiesta nominativa	425	498	500	242
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	305	310	380	411
Tempo determinato	1.161	1.196	1.141	1.159
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	1.466	1.506	1.521	1.570
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	74	85	90	84
Tempo determinato	257	266	218	201
Apprendistato	0	0	0	0

Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**331**	**351**	**308**	**285**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	274	229	195	202
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	196	129	105	118
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	340	292	315	328
Tempo determinato	1.125	1.145	1.187	1.211
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	1.465	1.437	1.502	1.539
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	35	65	55	59
Tempo determinato	246	255	220	218
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**281**	**320**	**275**	**277**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	6	5	3	6
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	6	0	1	4
Avviamenti art 18 Privati Totali Numerica	1	2	0	0
Avviamenti art 18 Pubblici totali Numerica	0	0	2	0
Avviamenti art18 Totale chiamata numerica	1	2	2	0
Avviamenti art 18 Totale richiesta nominativa	1	2	2	0
Avviamenti art 18 Totale	2	4	4	0
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	16	2	0	2
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	4	8	9	6
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	4	7	7	6
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	12	0	9	18
Comunicazioni-	0	0	0	0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione al momento della rilevazione dei dati:

PROVINCIA AUTONOMA di BOLZANO	**2019 (€)**
Fondo Regionale	n.d.
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	4.283.880

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nell'annualità 2019, indicati dalla Provincia autonoma, suddivisi per tipologie di fondo.

INTERVENTI FINANZIATI CON PROPRIE ORDINARIE RISORSE DI BILANCIO

Contributi per l'assunzione di persone disabili
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: datori di lavoro (privati)
Ente Attuatore: Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Ripartizione Lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi di integrazione Lavorativa –SIL
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Riconoscimento di un contributo economico a fronte di nuove assunzioni di persone con disabilità per una durata da 1 a 25 anni.
Principali risultati: Promozione delle assunzioni e collaborazioni familiari

Progetti di inserimento e reinserimento lavorativo di persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD
Destinatari: Persone con disabilità (invalidi civili con almeno 46% di invalidità; invalidi del lavoro con almeno 34% di invalidità)
Ente Attuatore: Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Ripartizione Lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Imprese
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: promozione di tirocini con accompagnamento sul posto di lavoro
Principali risultati: agevolazione nell'assunzione e nel mantenimento del rapporto di lavoro.

Contributi per l'adattamento del posto di lavoro
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD

Destinatari: datori di lavoro
Ente Attuatore: Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Ripartizione Lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi di integrazione Lavorativa -SIL
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Finanziamento di progetti per l'abbattimento di barriere architettoniche sul posto di lavoro
Principali risultati: miglioramento delle condizioni di lavoro per persone con disabilità.

Progetto per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità Plus+35
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: datori di lavoro (enti pubblici)
Ente Attuatore: Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Ripartizione Politiche sociali
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL;
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: N.D.
Principali risultati: N.D.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Provincia autonoma di Bolzano dichiara di non aver predisposto linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato e di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
In questo territorio, nel 2019 come nelle precedenti annualità, le collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi finalizzate al conseguimento degli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, vengono realizzate attraverso Protocolli d'intesa tra la Provincia autonoma di Bolzano e Formazione Professionale, disciplinati dalla Delibera della Giunta Provinciale riguardante la collaborazione tra Servizio Integrazione Lavorativa e Servizi Sociali (D.G.P. 2978/2000).
I principali strumenti giuridici adottati sono Delibera Ufficio Presidenza Consiglio Regionale del 11/8/2000 numero 2978 "Linee guida per l'inserimento lavorativo per persone socialmente vantaggiate: suddivisione delle competenze e regolamentazione per la collaborazione tra gli Uffici del lavoro ed i Servizi sociali. Linee guida concernenti le forme di organizzazione e il personale specializzato presso i Servizi sociali"; Decreto del Presidente della Provincia del 30/08/2001, numero 49 "Criteri per l'attuazione delle procedure amministrative riguardanti le norme per il diritto al lavoro delle persone disabili".
Bolzano, anche nel 2019, ha attuato la promozione dell'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato, attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori e per mezzo di accordi di collaborazione formalizzati tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.
Per quanto concerne il coordinamento tra servizi, i principali aspetti positivi riscontrati dalla P. a. sono stati l'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili, la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa ed infine la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi. Tra le principali problematicità indicate ci sono i sistemi informativi non integrati, i rapporti basati su relazioni personali e non su procedure di servizio definite ed infine la presenza di contesti territoriali non omogenei.

La P.a. dichiara di aver posto in essere modalità di ascolto e di confronto, per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, tramite Consulta Regionale, con la cittadinanza, le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali), le Associazioni delle persone con disabilità, gli Enti del terzo settore e gli Enti di formazione.
Nel corso del 2019, come negli anni precedenti, Bolzano non ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
In ultimo, la P.a. non ha avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e non ha promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Bolzano dichiara di non aver svolto, come negli anni precedenti, attività di monitoraggio e di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
La Provincia autonoma ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge provinciale del 30 aprile 1991, n. 13: Riordino dei servizi sociali in Provincia di Bolzano
Delibera della Giunta Provinciale del 11 agosto 2000, n. 2978: linee guida per l'inserimento lavorativo per persone socialmente svantaggiate: Suddivisione delle competenze e regolamentazione per la collaborazione tra gli Uffici del Lavoro ed i Servizi sociali. Linee guida concernenti le forme di organizzazione e il personale specializzato presso i Servizi sociali
Decreto del Presidente della Provincia del 30 agosto 2001, n. 49: criteri per l'attuazione delle procedure amministrative riguardanti le norme per il diritto al lavoro delle persone disabili
Legge Provinciale del 14 luglio 2015, n. 7: partecipazione e inclusione delle persone con disabilità
Delibera della Giunta Provinciale del 13 agosto 2009, n. 2043: criteri per la concessione di premi alle aziende private per favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili
Delibera della Giunta Provinciale del 20 dicembre 2016, n. 1458: approvazione dei "Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità" Revoca della deliberazione del 21.06.2004, n. 2169
Delibera della Giunta Provinciale del 31 maggio 2016, n. 615: criteri per la concessione di contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie attrezzature per il lavoro
Delibera della Giunta Provinciale del 25 luglio 2017, n. 824: criteri per la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili

Delibera della Giunta Provinciale del 16 ottobre 2018, n. 1077: criteri per la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili

Delibera della Giunta Provinciale del 2 ottobre 2018, n. 1006: modifica alla deliberazione della Giunta provinciale 11 giugno 2012, n. 883 "Ampliamento del progetto per l'inserimento di persone con disabilità 'Plus +35'"

Delibera della Giunta Provinciale del 12 novembre 2019, n. 946: modifica alla deliberazione della Giunta provinciale 11 giugno 2012, n. 883 "Ampliamento del progetto per l'inserimento di persone con disabilità 'Plus +35'"

P.A.DI TRENTO

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	2.449	2.420	2.565	2.645
Invalidi del lavoro	60	56	60	42
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	8	8	5	6
Non vedenti	5	6	7	8
Sordi	28	32	33	36
N.d.	0	0	0	0
Totale	2.550	2.522	2.670	**2.737**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	781	767	849	922
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	15	14	19	12
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	1	1	2
Non vedenti	4	1	2	4
Sordi	8	10	7	11
N.d.	0	0	0	0
Totale	**808**	**793**	**878**	**951**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	34	54	258	402
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	34	26	11	17
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso privati con chiamata numerica	177	212	189	177
Avviamenti presso pubblici con chiamata numerica	13	13	7	7
avviamenti presso privati per richiesta nominativa	177	212	189	177
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	31	31	26	33
Tempo determinato	142	175	155	139
Apprendistato	4	5	8	5
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	177	211	189	**177**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	6	5	4	16
Tempo determinato	7	8	3	11
Apprendistato	0	0	0	0

Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	13	13	7	**27**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	82	119	91	146
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	36	52	45	69
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	52	47	52	0
Tempo determinato	54	83	98	0
Apprendistato	1	5	4	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	169
Totale	107	135	154	**169**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	19	31	25	23
Tempo determinato	19	14	11	11
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**38**	**45**	**36**	**34**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	57	49	50	39
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	19	20	15
Avviamenti art 18 Privati Totali Numerica	10	8	11	5
Avviamenti art 18 Pubblici totali Numerica	1	1	0	1
Avviamenti art. 18 Totale chiamata numerica	11	9	11	6
Avviamenti art. 18 Totale richiesta nominativa	10	8	11	5
Avviamenti art. 18 Totale	21	17	22	11
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	0	0	0	0
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	67	72	74	77
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	67	72	74	77
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	219	202	215	235
Comunicazioni	0	0	0	0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento e annualità risulta essere così ripartito:

PROVINCIA AUTONOMA di TRENTO	2019 (€)
Fondo Regionale	1.532.581
FSE	0
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	3.484.303
TOT	**5.016.884**

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nell'annualità 2019 indicati dalla Provincia autonoma, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI FINANZIATI CON PIÙ FONDI (FONDO REGIONALE E ALTRE ORDINARIE RISORSE DI BILANCIO)

Progetto per l'accompagnamento all'occupabilità di persone con disabilità nell'ambito degli enti pubblici - intervento 20
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: persone con disabilità (invalidi civili con disabilità fisica uguale o superiore al 67% - invalidi civili con disabilità psichica - invalidi del lavoro con percentuale uguale o superiore al 60% - invalidi di servizio con minorazioni dalla 1^ alla 3^ categoria - ciechi civili e sordomuti)
Ente Attuatore: cooperative sociali
Soggetti coinvolti: Cooperative sociali; Altro (Comuni- Consorzi tra Comuni- Comunità di Valle - APSP - altri Enti Pubblici)
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità in rapporti di lavoro a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso comuni - consorzi tra comuni- comunità di valle- APSP - altri enti pubblici, con finanziamento del costo salariale del lavoratore e dell'eventuale attività di tutoraggio.
Principali risultati: inserimento lavorativo temporaneo di PcD che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario

Incentivi all'assunzione di lavoratori ed alla diffusione del tempo parziale per motivi di cura - intervento 5
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD

Destinatari: persone con disabilità (PcD iscritte all'elenco di cui all'art. 8 della legge 68/99: invalidi civili con tipologia di disabilità fisica e psichica anche di tipo intellettivo - invalidi del lavoro - invalidi di servizio); datori di lavoro
Ente Attuatore: Provincia autonoma di Trento - Agenzia del lavoro
Soggetti coinvolti: Imprese
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: concessione di contributi ai sensi dei regolamenti " de minimis"
Principali risultati: inserimento di PcD anche presso datori di lavoro non soggetti agli obblighi di cui alla L. 68/99

Interventi finalizzati all'adeguamento del posto di lavoro per persone con disabilità - intervento 9.a
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro)
Destinatari: persone con disabilità (PcD assunte secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato con durata pari almeno a 12 mesi.); datori di lavoro
Ente Attuatore: Provincia autonoma di Trento - Agenzia del lavoro
Soggetti coinvolti: Imprese
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: contributo ai sensi del regolamento "de minimis" fino all'80% dei costi sostenuti per modifiche organizzative, tecniche, materiali e acquisizione di strumenti e attrezzature particolari
Principali risultati: permettere l'inserimento lavorativo o la conservazione del posto di lavoro delle PcD e consentire l'adeguamento del posto di lavoro alle capacità operative del lavoratore.

Convenzioni per il tutoraggio, l'accompagnamento e il monitoraggio dell'apprendimento - intervento 10.a
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: Persone con disabilità (PcD iscritte all'elenco di cui all'art. 8 o assunte secondo le norme l.68/99); datori di lavoro
Ente Attuatore: Cooperative sociali di tipo b - organizzazioni di volontariato - altri soggetti
Soggetti coinvolti: Cooperative sociali; Associazioni delle persone con disabilità
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: attività di supporto al tirocinante/lavoratore, sostenendolo sul piano relazionale e dell'apprendimento, facilitando il suo ingresso nell'ambiente di lavoro o contribuendo al mantenimento del posto di lavoro. Il soggetto attuatore garantisce un servizio di consulenza ai datori di lavoro rispetto alla gestione delle situazioni complesse e alla raccolta degli elementi utili finalizzati alla valutazione finale e inerenti all'apprendimento delle mansioni e delle capacità relazionali.
Principali risultati: facilitazione all'inserimento in situazioni complesse in cui vi è la necessità di supportare sul piano operativo e relazionale un percorso di tirocinio o l'instaurazione di un rapporto di lavoro. Riuscire a sostenere la permanenza del rapporto di lavoro nel tempo.

Accompagnamento all'occupabilità attraverso lavori socialmente utili - intervento 19
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa
Destinatari: Persone con disabilità (disoccupati invalidi ai sensi della legge n.68/99 e persone iscritte nell'elenco della medesima legge, persone con disabilità di tipo psichico/intellettivo uguale o superiore all'80%); Altri target svantaggiati; Altro (Disoccupati);
Ente Attuatore: Cooperative sociali di tipo B o di produzione lavoro, Azienda Speciale consorziale di Trento-Sopramonte, Magnifica Comunità di Fiemme, ASIS di Trento, AMR Rovereto.
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Cooperative sociali; Altro (Comuni- Consorzi tra Comuni- Comunità di Valle - APSP)
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: finanziamento da parte di Agenzia del lavoro di progetti di inserimento lavorativo rivolti a soggetti in condizione di debolezza occupazionale, con durata da un minimo di 4 a un massimo di 10 mesi in attività di abbellimento urbano, valorizzazione beni culturali, riordino archivi, servizi di custodia, particolari servizi ausiliari di tipo sociale a carattere temporaneo compatibili con il grado di debolezza o svantaggio del lavoratore, recupero di materiali e beni nell'ambito di attività afferenti la "Rete provinciale del riuso".
Principali risultati: recupero sociale e lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale

Progetti per la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'occupabilità di persone con disabilità o svantaggio - intervento 18.1
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa
Destinatari: persone con disabilità (PcD anche non iscritte all'elenco di cui all'art 8. l.68/99); altri target svantaggiati
Ente Attuatore: cooperative sociali di tipo B o altri operatori appositamente accreditati
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Cooperative sociali; Altro (Ministero della Giustizia, Imprese Sociali)
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: l'intervento prevede l'assegnazione di voucher per l'attuazione di un insieme integrato di azioni di accoglienza, tutoraggio, formazione, e supporto, svolte in costanza di rapporto di lavoro, da parte di un tutor e di un responsabile sociale individuati da un soggetto accreditato: cooperative sociali o altri operatori operanti in provincia di Trento che garantiscono la qualità sociale dell'inserimento lavorativo
Principali risultati: recupero sociale e lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale. Potenziamento delle capacità operative e relazionali finalizzato a un eventuale inserimento lavorativo nel mercato del lavoro ordinario

INTERVENTI FINANZIATI CON PROPRIE ORDINARIE RISORSE DI BILANCIO

Progetto Occupazione: opportunità lavorative per persone con disabilità
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99
Destinatari: Persone con disabilità (1. essere iscritti nell'elenco dei disabili della provincia di Trento, di cui alla legge 68/99; 2. non essere impegnati o non esserlo stati, nell'anno 2019, negli interventi 19 o 20

(fanno eccezione coloro che hanno compiuto i 58 anni di età); 3. essere in possesso della relazione conclusiva o diagnosi funzionale (non sono ammessi iscritti con profilo propedeutico) o certificazione INPS ex all'art.1, c. 1, L. 222/1984 o appartenere alla fase transitoria (persone iscritte nell'elenco fino al 31/05/2002)).

Ente Attuatore: Agenzia del lavoro della Provincia autonoma di Trento

Soggetti coinvolti: Cooperative sociali; Altro (Aziende Pubbliche Servizi alla Persona - Comuni - Comunità di Valle)

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Questo progetto mira a creare un'opportunità di lavoro per persone con disabilità iscritte al collocamento mirato ai sensi della L. 68/99 e contemporaneamente va incontro alla domanda sempre crescente di sostegno alle persone anziane sia all'interno delle case di riposo, sia a domicilio. Si prefigge inoltre di accrescere le competenze dei partecipanti, contribuendo allo sviluppo della loro professionalità in un settore, quello dei servizi alla persona, che potrebbe costituire un possibile sbocco occupazionale, oltre alle opportunità lavorative presso le imprese soggette agli obblighi della L. 68/99

Principali risultati: Il risultato immediato consiste nell'aver offerto una risposta occupazionale e un sostegno economico a persone disabili disoccupate. In secondo luogo, ha fornito un'occasione di accrescimento dell'occupabilità dei partecipanti, che possono vantare un'ulteriore esperienza lavorava, oltre che uno specifico percorso formativo. Il progetto ha fornito un sostegno nella cura delle persone anziane andando incontro alla domanda degli Enti aderenti. In molti casi il progetto ha contribuito a contrastare l'isolamento sociale a cui spesso gli utenti, privi di occupazione, sono esposti.

Assegnazione Titoli di Acquisto per l'accesso ai Servizi Specialistici per il lavoro

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro

Destinatari: Persone con disabilità (PcD iscritte all'elenco provinciale di cui alla l.68/99)

Ente Attuatore: Provincia autonoma di Trento Agenzia del lavoro

Soggetti coinvolti: Agenzie per il lavoro; Cooperative sociali

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Erogazione dei Servizi di orientamento specialistico e sostegno al lavoro a persone con disabilità o svantaggio tramite l'affidamento a soggetti esterni accreditati alla rete dei servizi per il lavoro attraverso l'utilizzo di Titoli di acquisto. Sono stati attivati i servizi di: Orientamento specialistico e Accompagnamento al Lavoro (Coaching, Tutorato personalizzato, Sostegno psicologico).

Principali risultati: Si favorisce l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso azioni mirate individuali quali l'aiuto nell'attivazione autonoma nella ricerca del lavoro, nella predisposizione di un progetto professionale coerente e di un piano operativo realistico di inserimento lavorativo. Inoltre, l'utente viene seguito nella fase della ricerca di lavoro.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La P. a. di Trento ha affermato di aver predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato.

In questo territorio, la struttura deputata alla realizzazione degli interventi previsti dall'art. 6 della L. 68/99 e all'attuazione di interventi di politica del lavoro a favore dei disabili, in base a quanto previsto dall'art. 26, comma 3 della L.P. 20/03/2000, è l'Agenzia del lavoro della Provincia autonoma di Trento. Gli interventi di politica attiva a favore dei disabili sono previsti, per il 2019 come per gli anni precedenti, dal documento degli interventi di politica del lavoro, adottato con deliberazione della Giunta provinciale di durata triennale (documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018 testo approvato dalla commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 413 del 16/10/2015 e adottato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1945 del 02/11/2015, con decorrenza immediata dell'efficacia, successivamente integrato e modificato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2258 del 12/12/2016 e con deliberazione della Giunta provinciale n. 17 del 18/01/2018 "Approvazione delle modifiche al vigente documento degli interventi di politica del lavoro").

Trento ha dichiarato di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.

Relativamente ai meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e indirizzi organizzativi, la P.a. di Trento, ha previsto, anche per il 2019, in accordo con l'utente, il coinvolgimento dei servizi sociali e o sanitari; lo sviluppo di collaborazione con le reti di aiuto disponibili per attivare sostegni e risorse già presenti o per ricercarne di nuove; colloqui con le persone con disabilità assieme ai referenti del servizio sociale territoriale; incontri di verifica tra i servizi coinvolti sull'andamento di percorsi di tirocinio, formazione, inserimento lavorativo.

Lo strumento giuridico adottato per favorire le collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi è la Delibera della Giunta provinciale del 22/11/2013 n. 2408 "Modifica e sostituzione del documento allegato alla deliberazione n. 412 di data 8 marzo 2013 recante Intese operative per la valutazione e la certificazione dei soggetti disabili".

La P. a. ha affermato che l'omogeneità delle prestazioni, finalizzate al collocamento mirato erogate dai medesimi servizi di ambiti territoriali differenti sul territorio, viene promossa attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori e accordi di collaborazione informale/prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.

Tra gli aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi, Trento menziona la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa; la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi; la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione.

Le principali problematicità hanno riguardato, invece, i sistemi informativi non integrati, la difficoltà ad attribuire una regia ai casi affrontati e la presenza di contesti territoriali non omogenei.

La Provincia autonoma di Trento non ha previsto modalità di ascolto e di confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, mentre ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso il seguente approfondimento:

Anno	Titolo azione	Finalità e contenuti
2019	Modelli ed esperienze per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate tra pubblico e privato	Approfondimento sul tema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, in particolare all'interno delle cooperative sociali di tipo B. Confronto di esperienze in territori diversi

Trento, infine, ha dichiarato di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo e di non aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Provincia autonoma di Trento, nel 2019, così come negli anni precedenti, ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. È stata realizzata una raccolta dati relativa agli inserimenti lavorativi, ai percorsi di tirocinio, agli inserimenti lavorativi tramite le convenzioni di cui all'art. 14 del D. Lgs.276/2003, al progetto occupazione.
In riferimento agli strumenti e le metodologie adottate, la P.a. dichiara di aver svolto elaborazioni e analisi dei dati per valutare il placement che ne deriva.
Le finalità dell'attività di monitoraggio sono state le seguenti: raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di monitoraggio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
Trento ha svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in particolare, tramite le convenzioni di cui all'art.14 del D.LGS. 276/2003, al progetto occupazione, ha realizzato una elaborazione, analisi e valutazione dei dati relativi agli inserimenti lavorativi ed ai percorsi di tirocinio.
Le finalità dell'attività di valutazione sono state le seguenti: sistematizzare dati e informazioni oggetto di valutazione; raccogliere e rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio; indirizzare e integrare la programmazione regionale; ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
In ultimo, la P. a. non ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Progetto per la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'occupabilità di persone con disabilità e svantaggio
Anno di avvio: ---
Fonte di finanziamento: Regionale
Importo impegnato: € 0
Obiettivi: Promuovere e sostenere progetti individualizzati di inserimento lavorativo attraverso l'erogazione di servizi da parte dei soggetti accreditati, in grado di favorire la crescita personale, sociale e professionale dei lavoratori con disabilità e svantaggio.
Destinatari:

- Persone con disabilità fisica: 39
- Persone con disabilità psichica: 82
- Persone con dipendenze: 16
- Minori, donne vittime di violenza, cittadini stranieri vittime di sfruttamento: 6
- Condannati o internati ammessi a misure alternative, detenuti: 33
- Persone seguite dai Servizi sociali o sanitari: 29

Descrizione dell'iniziativa: L'intervento prevede l'assegnazione di voucher per l'attuazione di un insieme integrato di azioni di accoglienza, tutoraggio, formazione e supporto, svolte in costanza di rapporto di lavoro, da parte di un tutor e di un responsabile sociale individuati da un soggetto accreditato: aziende operanti in provincia di Trento che garantiscono la qualità sociale dell'inserimento lavorativo.
Le caratteristiche che definiscono l'esperienza come buona pratica sono:

- Consentire l'inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate, mediante l'inserimento in cooperative di tipo B o imprese sociali;
- Favorire il recupero personale, sociale e lavorativo delle persone coinvolte;
- Sostenere il successivo passaggio nel mercato del lavoro ordinario.

È una misura di politica attiva, e non di tipo assistenziale, perché inserisce la persona doc disabilità nel mondo del lavoro garantendo un affiancamento adeguato al fine di realizzare il progetto di inserimento lavorativo concordato.
Tra i risultati, si evidenzia il recupero sociale e lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale; potenziamento delle capacità operative e relazionali, finalizzato a un eventuale inserimento lavorativo nel mercato del lavoro ordinario.

Progetto Occupazione: Opportunità lavorative per persone con disabilità
Anno di avvio: 2017
Fonte di finanziamento: Autofinanziato dal promotore dell'iniziativa, ovvero AGENZIA DEL LAVORO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Importo impegnato: € 0,00
Obiettivi: L'intervento mira ad offrire un'opportunità di lavoro ad una fascia particolarmente debole a livello occupazionale. Contemporaneamente si prefigge di accrescere le competenze dei partecipanti, contribuendo allo sviluppo della loro professionalità in un settore, quello dei servizi alla persona, che potrebbe costituire un possibile sbocco occupazionale, oltre alle opportunità lavorative presso le imprese soggette agli obblighi della L. 68/99.
Destinatari: persone con disabilità iscritte all'elenco provinciale L. 68/99: 114.
Descrizione dell'iniziativa: L'iniziativa ha previsto l'assunzione a tempo determinato di personale da adibire nel settore dei servizi ausiliari di tipo sociale a carattere temporaneo presso Enti locali o Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP).
I lavoratori sono occupati per circa 5 mesi con orario part time in progetti promossi da Comuni, Consorzi di Comuni, Comunità di Valle e APSP i quali affidano la realizzazione di queste iniziative a cooperative sociali.
Le caratteristiche che identificano l'esperienza come buona pratica sono:

- Il progetto offre una risposta occupazionale e un sostegno economico a persone con disabilità disoccupate;
- Accresce l'occupabilità dei partecipanti, che possono vantare un'ulteriore esperienza lavorativa, in un settore, quello dell'assistenza agli anziani, che presenta una domanda sempre crescente;
- Indirettamente, il progetto contrasta l'isolamento sociale a cui spesso la persona priva di occupazione, ancor più se con disabilità, è facilmente esposta.

Tra i risultati, si segnala il fatto che in questi 4 anni il progetto è andato crescendo, sia come numero di lavoratori che di Enti partecipanti, confermando di andare incontro ad una reale domanda di lavoro e di servizi. Il progetto si è rivelato per una parte di utenza una concreta possibilità di impiego, altrimenti difficilmente raggiungibile. Per molti, il reinserimento nel mercato del lavoro ha rappresentato un

reinserimento a livello sociale. Per altri, l'esperienza lavorativa è stata il volano che ha consentito loro di trovare poi altre soluzioni autonome sul mercato del lavoro ordinario.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera della Giunta Provinciale del 22 novembre 2013, n. 2408: modifica e sostituzione del documento allegato alla deliberazione n. 412 di data 08 marzo 2013 recante "intese operative per la valutazione e la certificazione dei soggetti disabili"
Delibera della Giunta Regionale del 21 dicembre 2016, n. 253: valutazione dei progetti presentati dalle due Province autonome rispetto alle finalità di cui all'articolo 12 della legge regionale 11 luglio 2014, n. 4 e successive modificazioni
Delibera della Giunta Provinciale del 19 agosto 2016, n. 1395: affidamento all'Agenzia del lavoro dell'attuazione del progetto denominato "Opportunità lavorative per persone disabili over 45"
Delibera della Giunta Provinciale del 17 marzo 2017, n. 406: riapprovazione dei progetti della Provincia autonoma di Trento finanziabili sul Fondo regionale per il sostegno della famiglia e dell'occupazione previsto dagli articoli 12 e 14, comma 1, della legge regionale 11 luglio 2014, n. 4.
Delibera della Giunta Provinciale del 18 gennaio 2018, n. 18: approvazione delle modifiche al vigente Documento degli interventi di politica del Lavoro
Delibera della Giunta Provinciale del 18 gennaio 2018, n. 17: approvazione delle modifiche al vigente Documento degli interventi di politica del Lavoro
Delibera della Giunta Provinciale del 13 luglio 2018, n. 1206: Affidamento all'Agenzia del Lavoro dell'attuazione della terza edizione del progetto denominato "OccupAzione - Opportunità lavorative per persone con disabilità"
Delibera della Giunta Provinciale del 24 agosto 2018, n. 1543: rete provinciale dei servizi per il lavoro. Aggiornamento della regolamentazione
Delibera della Giunta Provinciale del 12 Agosto 2019, n. 1218: approvazione del progetto denominato "Occupazione - Opportunità lavorative per persone con disabilità" e affidamento della sua attuazione all'Agenzia del lavoro

CAPITOLO 6
L'AREA DEL CENTRO ITALIA

TOSCANA
UMBRIA
MARCHE
LAZIO

TOSCANA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	35.708	38.657	37.205	44.798
Invalidi del lavoro	714	786	715	856
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	64	65	141	69
Non vedenti	167	176	189	177
Sordi	306	330	361	360
N.d.	31	33	34	43
Totale	**36.990**	**40.047**	**38.645**	**46.303**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	4.462	4.494	4.645	5.244
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	111	121	88	113
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	20	15	15	5
Non vedenti	21	18	15	18
Sordi	44	32	30	27
N.d.	0	0	1	3
Totale	**4.658**	**4.680**	**4.794**	**5.410**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	4.934	3.739	3.455	4.834
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	2.711	2.485	2.834	3.313
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	2.549	3.237	3.877	3.558
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	93	93	128	147
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	2.366	2.756	2.844	3.622
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	550	636	771	1.102
Tempo determinato	539	854	903	7.735
Apprendistato	39	28	36	185
Altro	32	85	116	1.457
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.160**	**1.603**	**1.826**	**10.479**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	69	99	118	248
Tempo determinato	0	0	0	977
Apprendistato	0	0	0	2
Altro	1	0	0	86

N.d.	0	0	0	0
Totale	**70**	**99**	**118**	**1.313**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	360	415	398	795
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	19	10	50	43
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	607	607	627	1.237
Tempo determinato	174	201	282	1.125
Apprendistato	20	24	24	89
Altro	75	48	42	382
N.d.	0	0	0	54
Totale	**876**	**880**	**975**	**2.887**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	3	2	1	39
Tempo determinato	4	2	4	25
Apprendistato	0	0	0	0
Altro*	0	0	0	8
N.d.**	0	0	0	1
Totale	**7**	**4**	**5**	**73**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	1.103	1.147	1.299	1.543
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	213	228	218	233
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	172	188	234	93
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	8	19	14	24
Avviamenti Totale chiamata numerica	180	207	248	117
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	174	186	191	86
Avviamenti art. 18 Totale	354	393	439	203
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	13.378	18.717	14.298	332
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	117	134	149	149
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	105	134	148	146
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	410	336	440	289
Sanzioni	0	1	4	2

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE TOSCANA	2019 (€)
Fondo Regionale	2.030.692
FSE	3.866.048
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Fondo Regionale- Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o datori di lavoro privati - Settore Servizi per il Lavoro Pisa e Siena
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
Destinatari: persone con disabilità (PcD iscritte negli elenchi provinciali di cui alla legge 68/99); datori di lavoro
Ente Attuatore: Regione Toscana - Direzione lavoro- Settore servizi per il lavoro di Pisa e Siena
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Progetti di inserimento lavorativo finalizzati all'assunzione delle PcD
Principali risultati: inserimento lavorativo di PcD con particolari difficoltà, con supporto di figure aziendale di mediazione
Criticità riscontrate nell'attuazione: garantire il rispetto dei tempi di attuazione dell'intervento a seguito fragilità destinatario

Fondo Regionale- Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o datori di lavoro privati - Settore Servizi per il Lavoro Livorno e Grosseto
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati

all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro
Ente Attuatore: Regione Toscana Direzione Lavoro Settore Servizi per il Lavoro di Grosseto e Livorno
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Cooperative sociali; Altri Enti del Terzo settore; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Contributi per assunzione, per tirocinio, per responsabile inserimento
Principali risultati: Assunzioni soggetti disabili anche di difficile collocazione lavorativa
Criticità riscontrate nell'attuazione: Difficoltà a reperire aziende, a compilare domanda

Fondo Regionale- Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o datori di lavoro privati - Settore Servizi per il Lavoro Lucca Massa Pistoia
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro
Ente Attuatore: Regione Toscana - Direzione Lavoro- Settore Servizi per il Lavoro Di Massa - Lucca - Pistoia
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Sostenere e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di soggetti disabili iscritti negli elenchi di cui l'art.8 L.68/99
a. CONTRIBUTO PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER:
1. assunzione a tempo indeterminato; 2. assunzione a tempo determinato minimo 12 mesi; 3. trasformazione a tempo indeterminato.
b. Contributo per adeguamento/trasformazione posto di lavoro
c. Contributo per abbattimento barriere architettoniche/adeguamento locali
d. Contributo per apprestamento tecnologie telelavoro
e Contributo per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo
f. Contributo per le spese sostenute dalle Cooperative di tipo B anche in collaborazione con le imprese e con Enti Pubblici per la creazione di posti di lavoro
g. Contributo per l'attivazione di un tirocinio della durata massima di 6 mesi finalizzato all'assunzione
Principali risultati: In corso. Si rilevano comunque: Assunzioni di soggetti disabili da parte sia di aziende in quota d'obbligo sia non. Attivazione di percorsi di inserimento con tirocinio finalizzati all'assunzione

Fondo Regionale- Avviso Pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o datori di lavoro privati. Settore Servizi per il lavoro Arezzo, Firenze e Prato
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro); Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro

Ente Attuatore: Regione Toscana - Direzione Lavoro - Settore Servizi per il Lavoro di Arezzo Firenze e Prato

Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Altri Enti del Terzo settore

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: A. Contributo per le spese sostenute per corso/i di formazione e/o azioni di tutoraggio; B. Contributo per adeguamento/trasformazione posto di lavoro; C. Contributo per abbattimento barriere architettoniche/adeguamento locali; D. Contributo per apprestamento tecnologie telelavoro; E. Contributo per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo; F. Contributo per le spese sostenute dalle Cooperative di tipo B anche in collaborazione con le imprese e con Enti Pubblici per la creazione di posti di lavoro; G. Contributo per l'attivazione di un tirocinio finalizzato all'assunzione

Principali risultati: Sul territorio dell'Area Arezzo, Firenze e Prato sono stati presentati soprattutto progetti relativi alle azioni E e G

Criticità riscontrate nell'attuazione: Non si evidenziano particolari criticità, se non il fatto che, nonostante l'esercizio di un marketing aziendale specifico effettuato dal Servizio Collocamento Mirato, le richieste di contributi siano state minori del preventivato

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

FSE: Avviso pubblico "Sostegno alle imprese inclusive"

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Formazione e consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese

Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro; altri target svantaggiati

Ente Attuatore: Regione Toscana, Direzione Diritti di cittadinanza e coesione sociale - Settore Innovazione Sociale

Soggetti coinvolti: Enti di Formazione; Imprese; Cooperative sociali

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Le iniziative finanziate con il presente avviso mirano a incrementare le competenze di base e di inclusione dei lavoratori vulnerabili occupati, sostenendo le imprese, anche sociali, con processi di empowerment, formazione individualizzata e tutoring on the job. Nell'ambito dei progetti vengono realizzate attività di formazione e tutoring on the job per i soggetti svantaggiati, di formazione rivolta al personale occupato in azienda finalizzato a fornire competenze specifiche per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti vulnerabili, nonché attività di consulenza, con impatto sui lavoratori target, che mira al miglioramento delle condizioni di inserimento in azienda, di lavoro e/o dell'accessibilità a strumenti e a nuove forme di organizzazione.

Principali risultati: Ad ottobre 2019, è stato dato avvio a 19 progetti su tutto il territorio regionale che coinvolgono complessivamente più di 60 imprese; tuttavia, le attività di formazione/tutoraggio e consulenza sono stati realizzati nell'anno 2020 e saranno inclusi nella prossima relazione.

FSE: Avviso pubblico per la concessione di contributi ai datori di lavoro privati a sostegno dell'occupazione annualità 2018-2020

Annualità: 2019

Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD

Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro;

Ente Attuatore: Regione Toscana - Settore Lavoro

Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali

Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Contributi a datori di lavoro privati che assumono a tempo determinato/indeterminato part-time/full time a: persone con disabilità, donne disoccupate over 30, lavoratori licenziati a partire dal 1° gennaio 2008, soggetti svantaggiati, soggetti disoccupati over 55, giovani laureati, dottori di ricerca.
Principali risultati: Incentivi ad aziende che hanno assunto complessivamente 253 lavoratori disabili

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Toscana afferma di non aver predisposto linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato.
Dichiara per il 2019 di non aver attuato gli ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario, avendolo già previsto nel 2017.
Per quanto attiene ai meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e indirizzi organizzativi vengono favorite collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato attraverso il Comitato Tecnico e l'Equipe multidisciplinare.
I principali strumenti giuridici adottati sono per il 2019:

- D.G.R.n.1046 del 05-08-2019 Fondo regionale per l'occupazione dei disabili Legge 68/1999, art. 26 L.r. 32/2002 - approvazione misure per la gestione e criteri per la ripartizione. Assegnazione risorse ad ARTI.

L'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato viene promossa attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori, attraverso accordi di collaborazione formalizzati tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali. I principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi sono individuati nella continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativo, la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi, la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione, mentre le principali problematicità riscontrate sono state individuate nei Sistemi informativi non integrati e nella presenza di contesti territoriali non omogenei.
L'amministrazione regionale ha posto in essere modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso il coinvolgimento delle Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali) tramite Consulta Regionale e le Associazioni delle persone con disabilità.
La Regione non ha promosso, per il 2019 azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione non ha Individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo ma ha promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager attraverso un bando per il finanziamento dell'istituzione del Disability Manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Le attività di monitoraggio, annuale è stata, per il 2019, su tutti gli indicatori quali-quantitativi del settore a livello territoriale/regionale utilizzando il sistema informativo incontro offerta domanda di lavoro e rilevazioni ad hoc.
Come criticità riscontrate nell'attuazione delle attività di monitoraggio la Regione indica i disallineamenti territoriali.
La finalità dell'attività di monitoraggio viene indicata nel raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di monitoraggio, rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio indirizzare e integrare la programmazione regionale ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione svolge, ogni anno, attività di valutazione qualitativa degli interventi al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Determina Dirigenziale (Città metropolitana di Firenze) del 1° dicembre 2015, n. 1813: avviso pubblico fondo regionale di cui all'art.14 legge 68/99, per la concessione di contributi alle aziende per l'assunzione dei disabili, denominato "incentivi all'occupazione" anno 2016. approvazione avviso pubblico, nomina commissione, liberazioni giuridiche e impegno di spesa
Delibera di Giunta Regionale del 9 dicembre 2015, n. 1197: POR FSE 2014-2020 Asse B - Attività PAD B.1.1.1.A). Approvazione degli elementi essenziali dell'Avviso pubblico "Servizi di accompagnamento al lavoro per persone disabili e soggetti vulnerabili"
Delibera di Giunta Regionale del 24 novembre 2015, n. 1109: Modalità di gestione e criteri di ripartizione alle Province e alla Città Metropolitana di Firenze del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili. Riparto delle risorse dell'annualità 2014
Delibera di Giunta Regionale del 24 novembre 2015, n. 1134: linee di indirizzo per l'attivazione ed il finanziamento degli interventi sulle attività dell'asse B del POR-FSE 2014-2020 per le quali il Settore Innovazione Sociale della RT è Responsabile di Attività
Decreto Dirigenziale del 31 dicembre 2015, n. 6456: POR FSE 2014-2020 Asse B Attività PAD B.1.1.1.A). Approvazione dell'avviso pubblico "Servizi di accompagnamento al lavoro per persone disabili e soggetti vulnerabili"
Determina Dirigenziale (Provincia di Massa Carrara) del 31 dicembre 2015, n. 4196: impegno di spesa per l'approvazione Avviso Pubblico "Fondo Regionale per l'assegnazione di aiuti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui all'art 8 della L.68/1999"
Determina Dirigenziale (Provincia di Grosseto) del 26 luglio 2016, n. 734: fondo regionale per l'occupazione dei disabili, art. 14, legge n. 68/99. Approvazione AVVISO PUBBLICO 2016
Determina Dirigenziale (Provincia di Pistoia) del 21 dicembre 2016, n. 818: approvazione avviso pubblico "Fondo Regionale per l'assegnazione di aiuti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui all'art. 8 della L. 68/1999 nel territorio della Provincia di Pistoia

Determina Dirigenziale (Provincia di Massa Carrara) del 20 dicembre 2016, n. 2369: approvazione Avviso Pubblico "Fondo Regionale per l'assegnazione di aiuti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui all'art 8 della L.68/1999" e relativo impegno di spesa.

Determina Dirigenziale (Città metropolitana di Firenze) del 5 dicembre 2016, n. 1960: avviso contributi per l'accompagnamento/tutoraggio nell'inserimento lavorativo -anno 2017- fondo regionale occupazione disabili l.68/99. approvazione dell'avviso e impegno di spesa

Determina Dirigenziale (Città metropolitana di Firenze) del 5 dicembre 2016, n. 1955: avviso contributi per tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo di disabili ultracinquantenni, psichici e/o intellettivi presso imprese agricole e cooperative sociali-anno 2017- fondo regionale occupazione disabili l.68/99. approvazione dell'avviso e impegno di spesa

Determina Dirigenziale (Provincia di Arezzo) del 26 maggio 2016, n. 62/C: L.68/99. Approvazione Avviso pubblico relativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

Determina Dirigenziale (Città metropolitana di Firenze) del 5 dicembre 2016, n. 1958: avviso contributi per la formazione professionale alle imprese - anno 2017-fondo regionale occupazione disabili l.68/99. approvazione dell'avviso e impegno di spesa

Decreto Dirigenziale del 22 luglio 2016, n. 8195: Approvazione dell'Avviso pubblico per la concessione degli incentivi alle imprese e/o ai datori di lavoro nelle aree di crisi della Regione Toscana a sostegno dell'occupazione per l'anno 2016

Determina Dirigenziale (Provincia di Siena) del 12 ottobre 2016, n. 1186: L.68/1999 art.13 sostituito dalla legge 247/2007 art.1 co.37 "fondo nazionale disabili". anno 2015. assegnazione contributo economico e impegno di spesa

Determina Dirigenziale (Provincia di Siena) del 30 novembre 2016, n. 1382: L.68/1999 art.13 sostituito dalla legge 247/2007 art.1 co.37 "fondo nazionale disabili". anno 2015. assegnazione contributo economico e impegno di spesa

Decreto Dirigenziale del 21 dicembre 2016, n. 13955: avviso pubblico per la concessione di incentivi a sostegno dell'occupazione DD. 8195/2016

Decreto Dirigenziale del 19 dicembre 2017, n. 19311: Legge 68 del 13.03.1999 – Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati – Settore servizi per il lavoro di Grosseto e Livorno

Delibera di Giunta regionale del 13 novembre 2017, n. 1245: approvazione elementi essenziali per Avviso contributi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili Legge 68/99

Delibera di Giunta regionale del 29 maggio 2017, n. 570: ridefinizione delle linee di indirizzo approvate con DGR n.1134/2015 per l'attivazione ed il finanziamento degli interventi sulle attività dell'Asse B del POR FSE 2014-2020 per le quali il Settore Innovazione sociale è Responsabile di Attività

Determina Dirigenziale (Provincia di Livorno) del 13 ottobre 2017, n. 438: fondi nazionale e regionale ex artt 13 e 14 L.68/99

Delibera di Giunta regionale del 19 dicembre 2017, n. 1450: Accordo di collaborazione tra Regione Toscana ed ANCI regionale in rappresentanza dei Comuni della Toscana per promuovere le azioni di integrazione legate al sostegno economico del REI

Decreto Dirigenziale del 23 marzo 2018, n. 4660: settore servizi per il lavoro di Arezzo, Firenze e Prato. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati

Decreto Dirigenziale del 5 ottobre 2018, n. 16109: POR FSE 2014-2020 Asse b Linea di Attività B.1.1.2.B: approvazione avviso pubblico "Sostegno alle imprese inclusive"

Decreto Dirigenziale del 27 luglio 2018, n. 13481: approvazione dell'avviso pubblico per l'assegnazione dei contributi ai datori di lavoro privati a sostegno dell'occupazione per gli anni 2018-2020

Decreto Dirigenziale del 20 marzo 2018, n. 4649: Legge 68/1999 Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati – Settore servizi per il lavoro di Pisa e Siena

Decreto Dirigenziale del 20 marzo 2018, n. 4658: settore servizi per il lavoro di Massa Carrara, Lucca e Pistoia - Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati –

Decreto Dirigenziale del 9 aprile 2018, n. 4788: Legge n. 68/1999 Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati – Settore Servizi per il lavoro di Pisa e Siena

Delibera di Giunta Regionale del 24 settembre 2018, n. 1051: POR FSE 2014-20 Asse B linea Attività 1.1.2.B)-Approvazione degli elementi essenziali per l'adozione di un avviso pubblico finalizzato a sostenere percorsi di empowerment per soggetti vulnerabili occupati in PMI

Delibera di Giunta Regionale del 2 luglio 2018, n. 733: approvazione degli interventi in materia di incentivi ai datori di lavoro a sostegno dell'occupazione per gli anni 2018-2020

Delibera di Giunta Regionale del 19 febbraio 2018, n. 146: modifica "Elementi essenziali per Avviso contributi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili Legge 68/99" approvati con DGR 1245/2017

Decreto Dirigenziale del 6 marzo 2018, n. 3543: Legge n.68 del 13.03.1999 - Fondo regionale per l'occupazione dei disabili – Decreto Dirigenziale n. 19311 del 19.12. 2017 approvazione Avviso pubblico per la concessione di contributi alle imprese e/o ai datori di lavoro privati – Settore Servizi per il lavoro Grosseto e Livorno – Modifica allegato A

Delibera di Giunta Regionale del 5 agosto 2019, n. 1046: fondo regionale per l'occupazione dei disabili Legge 68/1999, art. 26 l.r. 32/2002 – approvazione misure per la gestione e criteri per la ripartizione. Assegnazione risorse ad ARTI

UMBRIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	9.043	9.681	9.974	8.995
Invalidi del lavoro	157	167	173	144
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	34	34	40	17
Non vedenti	17	18	17	2
Sordi	78	80	84	63
N.d.	0	0	0	0
Totale	**9.329**	**9.980**	**10.288**	**9.221**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	1.726	1.249	1.513	1.663
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	30	29	24	15
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	1	9	1
Non vedenti	0	0	0	0
Sordi	23	11	13	11
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.780**	**1.290**	**1.559**	**1.690**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	0
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	1.505
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	231	429	400	396
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	23	13	56	25
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	257	487	399	396
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	138	303	332	316
Tempo determinato	49	36	33	48
Apprendistato	12	7	25	9
Altro	2	0	0	22
N.d.	0	0	0	0
Totale	**201**	**346**	**390**	**395**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	23	13	56	25
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**23**	**13**	**56**	**25**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	4	2	0	0
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	0	0	0
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**0**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	0
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**0**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	436	301	384	222
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	68	61	71	41
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	24	68	50	38
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	0	4	0
Avviamenti Totale chiamata numerica	24	68	54	38
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	24	68	49	38
Avviamenti art. 18 Totale	48	136	103	76
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	109	184	157	18
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	0	2	0	4
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	0	2	0	3
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	0	4	0	6
Sanzioni	13	13	10	14

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

Da quanto comunicato, la Regione Umbria non risulta aver impegnato risorse finanziarie nell'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità né sono stati dettagliati interventi programmati al medesimo scopo.

REGIONE UMBRIA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	0
FSE	0
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	0
TOT	**0**

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Umbria dichiara di non aver predisposto linee guida/indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato, né di aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
Dichiara anche per il 2019 di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario, né meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e indirizzi organizzativi.
L'amministrazione regionale non indica nulla relativamente alla promozione dell'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato erogate dai medesimi servizi di ambiti territoriali.
La Regione non indica nessun aspetto positivo né negativo relativo al coordinamento tra i servizi.
Infine, la Regione Umbria che ha messo in atto modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attraverso la partecipazione a commissioni regionale con Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali), Associazioni delle persone con disabilità e Enti del terzo settore.
Per il 2019 non indica azione di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione non ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo, né ha promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'amministrazione per il 2019 non dichiara di svolgere attività di Monitoraggio e Valutazione.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 25 luglio 2016, n. 833: LR 11/2003. POR FSE 2014-2020. Adozione del Programma delle politiche del lavoro 2016-2017
Delibera di Giunta Regionale del 23 luglio 2018, n. 817: Programma Lavoro UMBRIATTIVA 2018

MARCHE

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	16.160	16.255	12.005	17.576
Invalidi del lavoro	300	302	196	274
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	32	30	24	58
Non vedenti	54	56	31	46
Sordi	127	130	91	118
N.d.	0	0	0	67
Totale	**16.673**	**16.773**	**12.347**	**18.139**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	5.330	3.870	2.642	1.734
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	121	78	52	27
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	5	8	4	6
Non vedenti	8	4	2	5
Sordi	48	15	14	16
N.d.	0	0	0	0
Totale	**5.512**	**3.975**	**2.714**	**1.788**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	967	992	2.294	2.285
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	458	502	374	133
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	3.497	4.538	4.754	1.317
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	47	16	36	44
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	830	944	982	1.058
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	441	331	427	228
Tempo determinato	2.259	3.034	3.150	581
Apprendistato	49	65	83	50
Altro	748	1.030	1.094	1
N.d.	0	0	0	0
Totale	**3.497**	**4.460**	**4.754**	**860**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	35	26	19	23
Tempo determinato	13	4	5	4
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	2

N.d.	0	0	0	0
Totale	**48**	**30**	**24**	**29**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	188	304	251	166
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	9	34	56	10
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	307	310	323	422
Tempo determinato	2.348	3.226	3.356	1.139
Apprendistato	20	36	42	28
Altro	323	643	871	332
N.d.	272	499	584	237
Totale	**3.270**	**4.714**	**5.176**	**2.158**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	28	27	39	42
Tempo determinato	877	873	843	396
Apprendistato	0	1	0	0
Altro	21	14	14	1
N.d.	544	493	524	279
Totale	**1.470**	**1.408**	**1.420**	**718**
I soggetti di cui all'art.18, co. 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	486	458	326	430
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	157	144	81	45
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	260	328	1.981	58
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	20	0	0	5
Avviamenti Totale chiamata numerica	280	328	1.981	63
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	58	63	36	55
Avviamenti art. 18 Totale	338	391	2.017	118
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	526	1.089	297	211
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	8	11	5	6
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	5	9	5	6
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	26	24	26	42
Sanzioni	9	9	5	2

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per fonte di finanziamento nel 2019 risulta essere così ripartito:

REGIONE MARCHE	2019 (€)
Fondo Regionale	0
FSE	65.829
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	0
TOT	**65.829**

Di seguito viene schematicamente riportato l'intervento programmato per l'annualità 2019 indicato dalla Regione, in continuità con le precedenti annualità.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Prosecuzione intervento Avviso pubblico per la concessione di contributi pari a 1.240.000,00 mediante utilizzo del fondo regionale per l'occupazione dei disabili
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD
Destinatari: persone con disabilità; datori di lavoro (persone con disabilità iscritte nelle liste provinciali della Regione Marche di cui all'art. 8 della Legge 12 marzo 1999 n. 68 e s.m.i. che effettueranno un periodo di tirocinio formativo finalizzato all'assunzione; imprese o cooperative sociali di tipo b che trasformano alle PcD il CCNL a tempo determinato, già in essere alla data di presentazione della domanda di ammissione alle provvidenze previste dal D.D.P.F. 797/17, in contratto di lavoro a tempo indeterminato)
Ente Attuatore: Regione Marche
Soggetti coinvolti: Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: progetti concordati con i Centri per l'Impiego, l'orientamento e la formazione territoriali che verificano la presenza della motivazione, della fattibilità e dell'effettiva rispondenza dei tirocini alle esigenze e attese della persona con disabilità e dell'impresa/cooperativa sociale di tipo B - Coinvolgimento di: tutor didattico organizzativi, incaricati dall'Amministrazione provinciale di competenza e di Tutor interno d'impresa/cooperativa in affiancamento ai tirocinanti disabili
Principali risultati: dei tirocini avviati rivolti a PcD, sono state effettuate: - N. 22 assunzioni di cui N.13 c/o imprese (8 maschi e 5 femmine) e n.9 presso cooperative sociali di tipo B (5 maschi e 4 femmine); - N. 9 trasformazioni di cui 7 uomini (tutti a tempo pieno) e due donne (a tempo parziale) da tempo determinato a tempo Indeterminato

Criticità riscontrate nell'attuazione: Percentuale bassa delle assunzioni effettuate rispetto al numero complessivo dei progetti di tirocinio avviati e conclusi. Rispetto ai progetti ammessi a finanziamento si sono riscontrate alcune rinunce degli interventi di tirocinio prima del loro avvio.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Marche ha predisposto linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato, attraverso Delibere di giunta regionale e Decreti del Dirigente di Posizione di funzione che hanno approvato schemi di convenzione, norme per il diritto al lavoro dei disabili e linee di indirizzo operativo e approvazione di modulistica relativa; norme per l'avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione, art. 16, L. n. 56/87 e art. 35, D.Lgs. n. 165/2001;
La Regione afferma di non aver adottato nel 2019 ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
Relativamente ai meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e indirizzi organizzativi, la Regione dichiara di aver favorito collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, attraverso Convenzione quadro per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità/svantaggiate da sottoscriversi tra la Regione Marche, le Associazioni Regionali di rappresentanza dei Datori di lavoro e delle Cooperative sociali e le Organizzazioni Sindacali Regionali. Lo strumento, oltre ad individuare i soggetti firmatari, disciplina i principi generali di base che consentono al Datore di lavoro committente di computare, ai sensi della L. n. 68/99, i lavoratori in argomento inseriti nella Cooperativa Sociale per tutto il periodo della commessa
Nel 2019 l'amministrazione regionale promuove l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato attraverso la condivisione o l'interoperabilità di sistemi informativi, mediante l'adozione di linee guida, protocolli o standard regionali; i principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi indica la semplificazione dell'accesso ai servizi, la continuità degli interventi del percorso di presa in carico e di attivazione socio-lavorativa. Tra le principali problematicità riscontrate nel coordinamento tra i servizi la Regione individua la non integrazione dei servizi informativi.
La Regione ha posto in essere modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso la partecipazione a commissioni regionali le Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali). Inoltre, ha promosso, per il 2019, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità destinate ad Associazioni di rappresentanza, Imprese e Istituzioni locali attraverso la pubblicazione di occasioni di lavoro c/o ditte private in obbligo ed enti pubblici locali attraverso informative specifiche pubblicate sul sito istituzionale.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione non ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo; ha invece promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager. attraverso sopralluoghi in aziende o appuntamenti a distanza mediate piattaforma " TEAM" con i responsabili degli uffici del personale delle imprese contattate

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione ha realizzato, per l'annualità 2019, attività di monitoraggio attraverso estrapolazione dati dal SIL REGIONALE, con la finalità di indirizzare e integrare la programmazione regionale.
Il monitoraggio è semestrale.
La Regione non ha svolto attività di valutazione degli interventi e non ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Titolo: Azioni di rete
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: ---
Importo impegnato: ---
Obiettivi: Mettere in rete i vari attori del territorio coinvolti nella gestione del reddito di cittadinanza che contempla anche gli iscritti al collocamento mirato (Tavolo di confronto permanente sulla gestione di soggetti svantaggiati).
Destinatari: (rivedere scheda…non capisco!)
Descrizione dell'iniziativa: D.L. n. 4 del 28/01/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" convertito con modificazioni dalla L. n. 26 del 28/03/2019 – Costituzione di un Tavolo Tecnico Regionale di confronto permanente sul Reddito di Cittadinanza – Nomina componenti.
Le caratteristiche per cui è considerata una buona pratica sono:
- lavoro in rete;
- snellimento in termini temporali;
- snellimento in termini procedurali.

La condivisione di idee ha portato alla stesura di linee procedurali a beneficio di tutti gli attori del territorio coinvolti nella misura.
Allegati

MATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 27 novembre 2017, n. 1386: L. R. n. 2/2005, art. 26, comma 5 Interventi prioritari da attuare con il contributo derivante dal fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per un investimento complessivo pari a 1.240.000,00 euro
Decreto Dirigenziale della p.f. istruzione, formazione, orientamento e servizi territoriali per la formazione e servizi per ii mercato del lavoro del 7 dicembre 2017, n. 797: avviso pubblico per la concessione di contributi pari a € 1.240.000,00 mediante utilizzo del fondo regionale per l'occupazione dei disabili, relativi agli interventi di cui all'art. 26 della L.R. n. 2 del 25 gennaio 2005
Delibera di Giunta Regionale del 11 dicembre 2017, n. 1475: inserimento lavorativo delle persone con disabilità e delle persone svantaggiate ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003. Approvazione Prot. Segr. schemi di convenzione

Delibera di Giunta Regionale del 2 luglio 2018, n. 893: Legge 12 marzo 1999. n. 68 e s.m.i. -Approvazione dei modelli di Convenzione unica regionale. per il programma di inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 11 della medesima legge

Delibera di Giunta Regionale del 2 luglio 2018, n. 894: Avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione (art. 16 1. 56/87 e art. 35 d.lgs . 165/01) – Revoca delle precedenti Delibere di Giunta n. 1346/ 03, 619/04 e 1654/10 e approvazione delle nuove linee guida regionali

Delibera di Giunta Regionale del 5 giugno 2018, n. 737: Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" –Approvazione Linee di indirizzo operativo

Decreto Dirigenziale della p.f. istruzione, formazione, orientamento e servizi territoriali per la formazione e servizi per ii mercato del lavoro del 23 novembre 2018, n. 1516: Approvazione modalità operative per l'ammissione con riserva dei candidati iscritti al collocamento mirato in possesso dei Verbali d'invalidità scaduti, soggetti a revisione, nelle procedure di avviamento a selezione di cui alla Legge n. 68/99, con Avviso pubblico su richiesta dell'Ente assumente - Domanda di partecipazione

Delibera di Giunta Regionale del 10 settembre 2018, n. 1173: parziale modifica della DGR 737/18 recante "Legge 12 marzo 1999, n. 68 e smi, norme per il diritto al lavoro dei disabili -Approvazione Linee di indirizzo operativo"

Delibera di Giunta Regionale del 17 dicembre 2018, n. 1757: Modifica della D.G.R. del 20/1112001, n. 2756, allegato n° l, sezione FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA, con l'esclusione dell'elemento 5) difficoltà di locomozione nel territorio dagli elementi che 1839 concorrono alla determinazione della graduatoria

Decreto Dirigenziale della p.f. istruzione, formazione, orientamento e servizi territoriali per la formazione e servizi per ii mercato del lavoro del 17 giugno 2019, n. 960: DDPF n. 748/2018 e DDPF n. 1516/2018 – Modifica della modulistica adottata in attuazione della DGR n. 737/2018 – Adozione nuova modulistica

LAZIO

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	9.106	9.473	10.019	53.701
Invalidi del lavoro	144	142	149	479
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	29	30	33	110
Non vedenti	54	56	59	194
Sordi	71	73	80	871
N.d.	3.442	3.278	3.504	3.604
Totale	**12.846**	**13.052**	**13.844**	**58.959**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	1.701	1.448	1.290	6.648
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	6
Invalidi del lavoro	20	23	22	52
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	2	3	6	10
Non vedenti	11	4	3	25
Sordi	13	9	10	82
N.d.	252	199	224	3.604
Totale	**1.999**	**1.686**	**1.555**	**10.427**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	1.462
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	274	339	147	2.892
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	301	359	448	2.490
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	25	29	8	139
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	349	354	526	2.665
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	72	85	127	336
Tempo determinato	92	131	166	862
Apprendistato	6	11	11	89
Altro	13	11	6	117
N.d.	0	0	0	0
Totale	**183**	**238**	**310**	**1.404**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	21	28	6	294
Tempo determinato	0	0	0	507
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	3

N.d.	0	0	0	0
Totale	**21**	**28**	**6**	**804**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	3	24	22	313
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	12	4	19	35
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	0	0	217
Tempo determinato	0	0	0	185
Apprendistato	0	0	0	8
Altro	0	0	0	40
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**450**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	8
Tempo determinato	0	0	0	20
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**28**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	1.833	1.871	921	2.443
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	136	141	97	479
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	14	19	25	162
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	0	0	49
Avviamenti Totale chiamata numerica	14	19	25	211
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	14	10	21	157
Avviamenti art 18 Totale	28	29	46	368
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 Gen al 31 Dic	155	160	127	217
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	14	15	13	204
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	13	15	12	197
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	110	112	94	1.138
Sanzioni	4	9	6	20

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

L'importo totale delle risorse finanziarie comunicate dalla Regione Lazio e impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, risulta essere così ripartito per fonte di finanziamento:

REGIONE LAZIO	**2019 (€)**
Fondo Regionale	0
FSE	13.770.000
Altri fondi in cofinanziamento	0
Altri fondi nazionali	0
Altre ordinarie risorse di bilancio	0
TOT	**13.770.000**

Di seguito viene schematicamente riportato il principale intervento programmato nell'annualità 2019 indicato dalla Regione, in relazione alla tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTO A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

POR FSE 2014-2020 - Avviso pubblico per la realizzazione di tirocini extracurriculari per persone con disabilità - edizione 2019
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD
Destinatari: persone con disabilità (I destinatari dei tirocini finanziati dal presente avviso sono i soggetti appartenenti alle tipologie di cui all'art. 1 della Legge 68/1999, residenti o domiciliati nel Lazio ed iscritti nell'elenco del collocamento mirato.)
Ente Attuatore: Regione Lazio - Enti accreditati per i servizi al lavoro.
Soggetti coinvolti: Enti di Formazione; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Nel 2019 è stato approvato l'avviso pubblico "POR FSE 2014-2020 - Avviso pubblico per la realizzazione di tirocini extracurriculari per persone con disabilità". Questo avviso rappresenta la seconda edizione di un analogo intervento avviato nel 2017. L'avviso prevede il finanziamento di tirocini extracurricolari realizzati presso imprese del Lazio garantendo un'indennità di partecipazione pari ad euro 800 mensili
Principali risultati: Intervento in corso
Criticità riscontrate nell'attuazione: L'avviso è stato pubblicato alla fine dell'anno 2019 e pertanto ha riportato notevoli ritardi nella realizzazione dei progetti a causa della pandemia COVID 19. Pertanto numerosi progetti hanno avuto inizio solo nel 2021.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione dichiara che nel 2019 non sono state predisposte nuove linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato, in quanto già adottate nel 2017 con la D.G.R. 501/2017. Con lo stesso atto la Regione ha adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
La Regione non ha indicato nessuna modalità per favorire collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio al fine di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato. Individua però come principali aspetti positivi nel coordinamento tra i servizi: la semplificazione dell'accesso ai servizi, l'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili e la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione. Mentre tra le principali problematicità riscontrate indica la presenza di contesti territoriali non omogenei.
La Regione ha attuato modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità coinvolgendo attraverso la consulta regionale le seguenti categorie: Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali), Associazioni delle persone con disabilità, Enti terzo settore, Enti di formazione.
La Regione dichiara di non aver promosso, nell'anno 2019, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione dichiara di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo, né di aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'amministrazione per il 2019 non dichiara di svolgere attività di Monitoraggio e Valutazione.

BUONE PRASSI

Titolo: Avviso pubblico "POR FSE 2014-2020 - Avviso pubblico per la realizzazione di tirocini extracurriculari per persone con disabilità".
Anno di avvio: 2019
Fonte di finanziamento: FSE
Importo impegnato: € 13.775.000,00
Obiettivi: Promuovere sul territorio regionale tirocini extracurriculari per persone con disabilità iscritte nel collocamento mirato, allo scopo di creare occasioni di incontro domanda-offerta di lavoro e crescita delle competenze professionali dei tirocinanti.
Destinatari: Il progetto ha previsto il coinvolgimento di 1.000 persone con disabilità iscritte nel collocamento mirato.
Descrizione dell'iniziativa: L'iniziativa è stata avviata a dicembre del 2019 ed è una riedizione dell'Avviso 2017. In considerazione della struttura attuativa dei progetti, ed in considerazione dell'attuale periodo di restrizione dovuto alla pandemia COVID 19, l'iniziativa si concluderà nel 2022. I soggetti accreditati

hanno presentato al 31.12.2018 complessivamente 50 progetti, di cui 47 approvati, che hanno riguardato circa 1.000 tirocinanti.

I fattori che identificano tale esperienza come buona pratica sono i seguenti:

- numeri: si tratta di un'iniziativa ad ampio raggio, che ha previsto una ingente mobilitazione di risorse finanziarie;
- tipologia dei tirocini: si è registrato un accrescimento del bagaglio di competenze professionali dei tirocinanti, superando la logica della mera inclusione che talvolta si persegue (tirocini di inclusione) quando ci si rivolge a questa particolare tipologia di utenti;
- esperienza: rafforzamento delle competenze tecnico professionali.

Tutte le criticità incontrate sono da attribuirsi al rallentamento nella realizzazione dei progetti dovuto al COVID 19.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 19 luglio 2016, **n. 406**: APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE QUADRO per la stipula di convezioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili con particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai sensi dell'art. 14 del **Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**

Delibera di Giunta Regionale del 3 agosto 2017, n. 501: Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento al lavoro delle persone con disabilità. Revoca DGR 06/05/2015 n. 201

CAPITOLO 7
L'AREA SUD E ISOLE

MOLISE
PUGLIA
SARDEGNA
ABRUZZO
CAMPANIA
BASILICATA
CALABRIA
SICILIA

MOLISE

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	5.278	5.436	5.491	5.943
Invalidi del lavoro	183	184	187	206
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	73	69	69	79
Non vedenti	10	10	10	12
Sordi	15	18	14	24
N.d.	0	0	0	0
Totale	**5.559**	**5.717**	**5.771**	**6.264**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	472	510	512	457
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	85	86	58	41
Invalidi del lavoro	19	17	16	20
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	0	2	4
Non vedenti	0	0	0	2
Sordi	1	3	1	10
N.d.	9	0	0	0
Totale	**587**	**616**	**589**	**534**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	18	220	296
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	165	166	188	175
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	141	124	154	128
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	7	1	2	3
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	148	126	114	112
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	31	22	21	20
Tempo determinato	52	49	77	80
Apprendistato	0	1	0	2
Altro	0	0	0	3
N.d.	0	0	0	0
Totale	**83**	**72**	**98**	**105**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	7	1	1	3
Tempo determinato	0	0	1	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**7**	**1**	**2**	**3**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	34	19	10	20
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	52	49	55	44
Tempo determinato	365	373	369	271
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**417**	**422**	**424**	**315**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	6	0	0	1
Tempo determinato	68	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**74**	**0**	**0**	**1**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	423	419	243	408
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	24	27	206	36
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	51	18	10	9
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	2	1	2	2
Avviamenti Totale chiamata numerica	53	19	12	11
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	59	17	11	12
Avviamenti art 18 Totale	112	36	23	23
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 Gen al 31 Dic	11	13	6	14
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	3	2	2	5
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	3	2	2	5
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	7	5	4	14
Sanzioni	12	4	5	6

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

In merito all'importo totale delle risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, per l'annualità 2019 si segnala la mancata compilazione da parte dell'amministrazione regionale dei dati richiesti nella domanda A1.

REGIONE MOLISE	2019 (€)
Fondo Regionale	n.d.
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito è schematicamente riportato il principale intervento, volto a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, segnalato dalla Regione in riferimento a quanto programmato nell'annualità 2019. Un'indicazione rispetto alle risorse utilizzate è desumibile, tuttavia, da quanto inserito nei "risultati attesi" relativi all'intervento sotto descritto.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

Avviso Pubblico per il finanziamento di progetti di innovazione sociale (PIS) (POR 2014/2020 "Asse 7 "Obiettivo 7.3 "Azione 7.3.1)
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: Persone con disabilità; altri target svantaggiati (I destinatari dell'intervento sono i soggetti residenti o domiciliati nella Regione Molise appartenenti a varie categorie, tra cui i soggetti diversamente abili ai sensi della legge n. 68/99. I beneficiari del contributo sono gli Enti del Terzo Settore con sede operativa nella Regione Molise, i quali possono presentare le proposte progettuali)
Ente Attuatore: l'avviso, a regia regionale, è attuato direttamente dalla Regione Molise (Servizio Coordinamento Programmazione Comunitaria Fondo FESR-FSE e Servizio Supporto all'Autorità di Gestione del Por FESR-FSE in materia di aiuti)
Soggetti coinvolti: Altri Enti del Terzo settore
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: L'intervento ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di tutta la comunità, soprattutto di quei soggetti che vivono situazioni svantaggiate e di disagio sociale, attraverso il finanziamento di progetti di innovazione sociale presentati da Enti del Terzo Settore. Tali progetti possono riguardare varie aree di intervento, tra cui vi è la sperimentazione di modelli innovativi di inclusione socio lavorativa di persone diversamente abili. Tutti i progetti dovranno essere realizzati in un arco temporale di 12 mesi.
Principali risultati: L'Avviso, emanato nel 2018, ha finanziato progetti di innovazione sociale finalizzati a dare un contributo peculiare al sistema di welfare territoriale della Regione Molise. Con Determinazione n. 292 del 28.1.2019 del Direttore del Servizio Supporto all'Autorità di Gestione del Por Fesr-Fse in materia di aiuti sono state approvate le graduatorie definitive dei progetti ammessi a finanziamento (n.

35 progetti, per un importo totale pari ad E. 966.126,01, di cui n. 5 con target disabili, per un importo pari ad E. 146.000,00).

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Molise ha disciplinato la materia del collocamento obbligatorio attraverso la DGR n. 717/2013, in particolare al Capo VI "Lavoratori aspiranti al collocamento obbligatorio - legge n. 68/99". Con la DGR n. 183/2017, ha poi provveduto ad adeguare le disposizioni precedentemente approvate alle novità introdotte dai decreti attuativi della legge n. 183/2014 (v. rilevazione dati anni preced.). La Regione Molise, con le DGR n. 188/2019 e n. 420/2019 ha approvato gli schemi di convenzione con il Ministero del Lavoro e con l'Anpal aventi ad oggetto l'intervento di rafforzamento dei CPI. Con la DGR n. 428/2019, ha proceduto alla costituzione dei Comitati Tecnici Territoriali di cui all'art. 8, comma 1 bis, della legge 12.3.1999, n. 68, così come modificato dall'art. 7 del D. Lgs. n. 151/2015, con ambito provinciale di Campobasso e di Isernia. In seguito, con il DPGR n. 26/2020 sono stati nominati i componenti dei predetti Comitati, alcuni dei quali sostituiti con il DPGR n. 73/2020.
La Regione dichiara di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
Il Molise non ha previsto per il 2019 meccanismi di coordinamento operativo a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità né indirizzi organizzativi, né tantomeno dichiara di aver promosso l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato
La Regione Molise non indica nessuna modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi né indica azione di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Per quanto riguarda i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione dichiara di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo né di aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'amministrazione per il 2019 non dichiara di svolgere attività di Monitoraggio e Valutazione.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge Regionale del 30 gennaio 2017, n. 2: Legge di stabilità regionale

Legge Regionale del 18 luglio 2018, n. 6: attuazione delle disposizioni dell'articolo 1, commi 793 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Trasferimento del personale delle provincie in servizio presso i centri per l'impiego

Delibera di Giunta Regionale del 25 febbraio 2018, n. 126: por fesr fse Molise 2014-2020 – asse 7 – inclusione sociale e lotta alla povertà azioni afferenti all'ob. specifico 7.3 del po "rafforzamento dell'economia sociale" azione 7.3.1 (azione 9.7.5 adp) - sperimentazione di alcuni progetti di innovazione sociale nel settore dell'economia sociale. approvazione scheda tecnica relativa all'avviso pubblico per il finanziamento di progetti di innovazione sociale

Determina del Direttore del dipartimento della presidenza della giunta regionale del 21 giugno 2018, n. 74: por fesr - fse 2014-2020, asse 7, azione 7.3.1 "sperimentazione di alcuni progetti di innovazione sociale nel settore dell'economia sociale" – approvazione "avviso pubblico per il finanziamento di progetti di innovazione sociale (p.i.s.)"

Determina dirigenziale del 28 gennaio 2019, n. 292: por fesr-fse 2014-2020, asse 7, azione 7.3.1 "sperimentazione di alcuni progetti di innovazione sociale nel settore dell'economia sociale" – avviso pubblico per il finanziamento di progetti di innovazione sociale (p.i.s). pratt111256. graduatorie definitive proposte progettuali ammesse a finanziamento

Delibera di Giunta Regionale del 31 maggio 2019, n. 188: d.l. n. 78/2015 – d.lgs. n. 150/2015 - piano di rafforzamento dei centri per l'impiego. convenzioni con il ministero del lavoro e delle politiche sociali, a valere sul Pon inclusione, e con l'agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, a valere sul poc – pon spao. approvazione schemi di convenzione

Delibera di Giunta Regionale del 28 ottobre 2019, n. 420: dgr n. 188 del 31 maggio 2019 recante "d.l. n. 78/2015 – d.lgs. n.150/2015 – piano di rafforzamento dei centri per l'impiego. convenzione con il ministero del lavoro e delle politiche sociali, a valere sul pon inclusione, e con l'agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, a valere sul poc - pon spao. approvazione schemi di convenzione.". Approvazione nuovo schema di convenzione con il ministero del lavoro e delle politiche sociali, a valere sul pon inclusione

Delibera di Giunta Regionale del 11 novembre 2019, n. 428: Legge 12.3.1999, n. 68, art. 8, comma 1 bis – d. lgs. n. 151/2015, art. 7 – costituzione dei comitati tecnici territoriali di Campobasso e di Isernia

Delibera di Giunta Regionale del 11 dicembre 2019, n. 487: approvazione direttiva regionale attuativa delle linee guida in materia di tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione

Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 9 aprile 2020, n. 26: Legge 12.3.1999, n. 68, art. 8, comma 1 bis – d. lgs. n. 151/2015, art. 7 – dgr n. 428/2019 – nomina componenti dei comitati tecnici territoriali di Campobasso e di Isernia

Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 7 agosto 2020, n. 73: Legge 12.3.1999, n. 68, art. 8, comma 1 bis – d. lgs. n. 151/2015, art. 7 – dgr n. 428/2019 – sostituzione operatori del centro per l'impiego di Isernia in seno al comitato tecnico territoriale di Isernia. nomina componenti Rosanna Paone e Maria Antonietta viti

PUGLIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	49.666	52.572	54.265	93.000
Invalidi del lavoro	407	262	272	1.217
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	100	99	104	499
Non vedenti	93	97	98	319
Sordi	189	111	180	818
N.d.	901	904	792	644
Totale	**51.356**	**54.045**	**55.711**	**96.497**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	3.983	4.863	3.839	5.348
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	0
Invalidi del lavoro	60	48	43	57
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	8	42	12	11
Non vedenti	15	15	7	11
Sordi	23	14	6	38
N.d.*	5	4	2	2
Totale	**4.094**	**4.986**	**3.909**	**5.467**
Patto di servizio personalizzato dal 1 gennaio al 31 Dicembre	510	636	14.488	5.902
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1 gennaio al 31 Dicembre	265	371	189	1.181
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	639	840	819	1.330
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	99	125	137	136
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	596	786	721	1.200
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	208	232	383	422
Tempo determinato	174	246	291	400
Apprendistato	3	26	21	36
Altro	0	1	0	14
N.d.	0	57	0	0
Totale	**385**	**562**	**695**	**872**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	44	26	117	115
Tempo determinato	0	0	1	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**44**	**26**	**118**	**115**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	62	62	44	68
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	30	31	35	4
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	1.755	1.335	1.588	1.843
Tempo determinato	2.649	1.665	2.748	2.863
Apprendistato	29	31	43	86
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**4.433**	**3.031**	**4.379**	**4.792**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	0
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**0**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	871	936	1.198	4.248
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	223	190	111	236
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	64	71	103	109
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	1	10	4	5
Avviamenti Totale chiamata numerica	65	81	107	114
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	54	42	71	120
Avviamenti art 18 Totale	119	123	178	234
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	1.921	369	523	2.334
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	24	21	26	21
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	24	21	26	21
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	77	90	129	150
Sanzioni	25	14	17	6

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE PUGLIA	2019 (€)
Fondo Regionale	n.d.
FSE	5.474.451
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nell'annualità 2019 indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

Intervento 1 - Tirocinio Garanzia Giovani
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Destinatari: persone con disabilità (invalidi civili iscritti alle liste l.68, minorati della vista, invalidi del lavoro, minorati psichici)
Ente Attuatore: Regione Puglia
Soggetti coinvolti: Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD, interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro
Principali risultati: Interventi di formazione e orientamento finalizzati al rafforzamento delle condizioni di occupabilità delle persone con disabilità
Criticità riscontrate nell'attuazione: mancata prosecuzione del rapporto di lavoro

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Programmazione di interventi in materia di collocamento mirato
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Incentivi alle imprese per l'assunzione delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro)
Destinatari: persone con disabilità (PcD iscritte alle liste del collocamento obbligatorio); datori di lavoro; Enti del terzo settore

Ente Attuatore: Regione Puglia
Soggetti coinvolti: Enti di Formazione; Agenzie per il lavoro; Imprese; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità;
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: contributi all'assunzione, contributi per l'adattamento del posto di lavoro, percorsi abilitanti per centralinista telefonico non vedente
Principali risultati: coinvolgimento delle parti sociali nella scelta delle azioni previste

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione ha predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato attraverso l'emanazione della deliberazione del commissario straordinario n.34 del 20/09/2019 "adozione linee guida operative per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego e degli uffici territoriali delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della l.68/99".
Non ha invece adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario, né meccanismi di coordinamento operativo adottati a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e indirizzi organizzativi.
La regione dichiara di promuovere l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato attraverso la condivisione o l'interoperabilità di sistemi informativi e attraverso accordi di collaborazione informale/prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali. Nel coordinamento tra servizi i principali aspetti positivi riscontrati sono stati la semplificazione dell'accesso ai servizi, l'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi, mentre tra le principali problematicità vengono indicate i sistemi informativi non integrati, la carenza di professionalità adeguate e la presenza di contesti territoriali non omogenei.
La Regione ha posto in essere modalità di ascolto e confronto per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità utilizzando come modalità le audizioni con i seguenti stakeholder: Cittadinanza, Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali), Associazioni delle persone con disabilità, Enti terzo settore ed Enti di formazione Audizioni.
L'Amministrazione regionale non ha promosso, per il 2019, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
Coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione dichiara di non aver individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo né di aver promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'amministrazione non dichiara di svolgere attività di Monitoraggio e Valutazione.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera di Giunta Regionale del 7 giugno 2016, n. 838: Modifiche al PAR della Regione Puglia per l'attuazione della Garanzia Giovani in qualità di OI del PON YEI(DGR n.1148 del 4/6/2014 e s.m.i.);variazione delle risorse messe a disposizione dall'Avviso Multimisura (DD Servizio AdG PO FSE n.405 del 02/10/2014 e s.m.i.) e modifiche allo schema di AUO(DD Servizio AdG PO FSE n.13 del 24/2/2015,modificato con DGR n. 2274 del 17/12/2015)

Delibera di Giunta Regionale del 28 dicembre 2017, n. 2324: L.R. n. 19/2006 art. 9 e art. 18 – Piano regionale delle politiche sociali IV triennio (2017-2020)

Regolamento Regionale del 21 marzo 2017, n. 9: Compiti e funzioni dell'Ufficio del Garante regionale dei diritti delle persone con disabilità

Legge regionale del 29 giugno 2018, n. 29: Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato

Delibera del Commissario Straordinario – Arpal Puglia del 20 settembre 2019, n. 34: adozione Linee guida operative per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego e degli uffici territoriali delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della L. 68/99

SARDEGNA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	35.830	38.147	40.573	39.004
Invalidi del lavoro	541	587	628	566
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	94	94	98	93
Non vedenti	32	33	33	56
Sordi	192	201	205	203
N.d.	0	0	0	26
Totale	**36.689**	**39.062**	**41.537**	**39.948**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	3.257	2.317	2.426	1.905
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	655
Invalidi del lavoro	85	46	41	33
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	5	0	4	4
Non vedenti	0	1	0	13
Sordi	5	9	4	5
N.d.	0	0	0	0
Totale	**3.352**	**2.373**	**2.475**	**2.615**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	349	2.193	4.845	2.970
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	3	0	0	84
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	434	509	660	607
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	36	25	77	19
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	451	557	620	683
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	80	102	127	106
Tempo determinato	189	195	271	262
Apprendistato	8	13	6	19
Altro	0	1	0	14
N.d.	0	1	0	5
Totale	**277**	**312**	**404**	**406**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	25	11	19	19
Tempo determinato	0	1	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0

N.d.	0	0	0	0
Totale	**25**	**12**	**19**	**19**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	95	36	6	59
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	6	12	0	0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	13	12	9	7
Tempo determinato	14	14	23	32
Apprendistato	1	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	3	4	0	0
Totale	**31**	**30**	**32**	**39**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	2	9	2	3
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**2**	**9**	**2**	**3**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	1.852	1.979	2.115	2.037
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	89	134	129	108
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	29	41	41	59
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	1	1	3
Avviamenti Totale chiamata numerica	29	42	42	62
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	24	92	43	77
Avviamenti ART 18 Totale	53	134	85	139
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 Gen al 31 Dic	154	95	112	94
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	1	14	17	17
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	1	14	17	15
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	2	85	102	100
Sanzioni	2	5	5	11

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE SARDEGNA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	n.d.
FSE	214.585
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nel 2019 indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SU FONDO SOCIALE EUROPEO

Intervento Servizio di supporto alla costituzione della rete dei servizi per il collocamento mirato
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato
Destinatari: persone con disabilità; Datori di lavoro; Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Enti terzo settore; Operatori
Ente Attuatore: Agenzia Sarda per le Politiche Attive del lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: Mediante procedura negoziata è stato affidato il servizio di supporto per la costituzione della rete dei servizi per il collocamento mirato a livello regionale. Il supporto prevede 4 fasi differenti di attività, propedeutiche alla sottoscrizione con gli enti coinvolti di protocolli di collaborazione per la gestione delle reti di intervento in favore delle persone con disabilità che intendono inserirsi nel mondo del lavoro: 1) analisi conoscitiva e di contesto, 2) mappatura dei servizi esistenti nel territorio regionale rivolti alle persone con disabilità , 3) focus group con diversi attori territoriali propedeutici all'avvio di un lavoro di rete, 4) pubblicizzazione del progetto e dell'intervento.
Principali risultati: Il progetto, ancora in corso, ha già dato i primi risultati in merito all'analisi conoscitiva dei Servizi per il Lavoro attivi nell'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.
Criticità riscontrate nell'attuazione: La pandemia da Covid 19 ha rallentato le attività, comportando una riprogrammazione delle attività previste del progetto originario.

FONDO NON SPECIFICATO

Intervento 1 Programma NOI Network per l'occupabilità e l'inclusione
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Interventi per la presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione lavorativa; Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99.
Destinatari: persone con disabilità; Servizi per il lavoro, SIL, CPI ecc.; Enti terzo settore; Operatori
Ente Attuatore: ASPAL Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro
Soggetti coinvolti: Servizi sociali; Aziende Sanitarie Locali (Asl, Ulss, ecc..); Scuole/Università; Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Imprese; Cooperative sociali; Associazioni imprenditoriali e datoriali; Associazioni delle persone con disabilità; Altri Enti del Terzo settore; Caf/Patronati/Consulenti del lavoro
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: L'obiettivo generale del progetto "N.O.I. Network per l'Occupabilità e l'Inclusione" è il rafforzamento del collocamento mirato nella Regione Sardegna attraverso la specializzazione della presa in carico e l'attuazione di specifiche misure di politica attiva. Il progetto integrato "N.O.I. Network per l'Occupabilità e l'Inclusione" è articolato in due fasi distinte. Fase 1: indagine conoscitiva - attivazione rete territoriale e condivisione del modello di presa in carico multiprofessionale Fase 2: sperimentazione del modello di presa in carico multiprofessionale e di misure di politica attiva a favore di soggetti disoccupati e di soggetti già inseriti nel contesto produttivo.
Principali risultati: L'analisi conoscitiva del territorio ha orientato il Servizio verso l'individuazione di buone prassi già esistenti sul territorio che abbiano come fondamento il lavoro di rete e la nascita di equipe multidisciplinari. Inoltre, si sta svolgendo un importante lavoro interno all'ASPAL di uniformazione di procedure e processi e individuazione delle migliori modalità per garantire la circolarità delle informazioni e il lavoro di rete interno. Entrambi gli aspetti sono la base per la creazione della rete per il collocamento mirato a livello regionale.
Criticità riscontrate nell'attuazione: sicuramente la pandemia da COVID 19 ha rallentato notevolmente le attività e impedito di concordare con gli stakeholder interventi di politiche attive efficaci, per cui ci si è orientati verso la "individuazione" di reti già esistenti, seppure informali, tra soggetti che nel territorio si occupano di disabilità e di inserimento lavorativo. il prossimo passo sarà quello di rendere tali reti più formali e istituzionalizzate

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione dichiara di non aver predisposto linee guida o di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato e di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
L'ASPAL, l'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro, al fine di favorire le collaborazioni fra i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e di conseguire gli obiettivi del collocamento mirato e del progetto personalizzato, nel 2019 ha sottoscritto un protocollo di intesa con l'INAIL finalizzato all'avvio di una collaborazione su 3 diversi ambiti di intervento comuni con l'Istituto: la procedura di incollocabilità, la gestione della presa in carico in rete del soggetto con disabilità del lavoro seguito dai CPI, la pubblicizzazione del progetto gestito dall'Inail sugli accomodamenti ragionevoli in favore di aziende che intendono assumere soggetti iscritti alle liste dei CPI come soggetti disabili del lavoro.

Inoltre, l'ASPAL ha attivo un tavolo tecnico permanente per la gestione del collocamento mirato costituito da operatori specializzati nella materia che si occupano di validare e sperimentare regolamenti e procedure allo scopo di ottenere maggiore uniformità nella gestione dei procedimenti previsti dalla legge 68/99.
La Regione Sardegna promuove l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato attraverso accordi di collaborazione informale/prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali e attraverso azioni di formazione congiunta degli operatori.
I principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi riguardano l'efficacia e l'efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili, la coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi e la sostenibilità nel tempo dei benefici generati dal processo di coordinamento/integrazione.
Di contro le problematicità riscontrate nel coordinamento sono state individuate nei sistemi informativi non integrati e nella presenza di contesti territoriali non omogenei.
La Regione non ha realizzato per l'annualità 2019 modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; non ha promosso azioni di informazione, sensibilizzazione e comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso:
Per finire, la Regione dichiara che coerentemente con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato non ha individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo, né promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione ha svolto, nell'anno 2019 attività di monitoraggio, in particolare l'Aspal, e nello specifico attraverso il "Settore collocamento mirato e gestione della legge 68/99", attua un sistema di monitoraggio statistico dei procedimenti conclusi dagli uffici competenti su tutto il territorio regionale.
Per fare ciò gli strumenti utilizzati sono le check list con doppia valutazione delle istruttorie. Inoltre, vengono registrati gli atti posti alla firma del dirigente e vengono valutate costantemente le tempistiche di esecuzione delle istruttorie e i contenuti dei provvedimenti amministrativi predisposti.
Nell'attuazione delle attività di monitoraggio, l'Amministrazione regionale dichiara di aver riscontrato come criticità il fatto che le attività e i procedimenti inerenti il collocamento mirato da parte della azienda non sono tracciate nel SIL Sardegna, ovvero nel Sistema Informativo Regionale, per cui vengono utilizzati degli applicativi che consentono solamente rilevazioni manuali e non sistematiche.
Le finalità dell'attività di monitoraggio sono state le seguenti: Indicare le finalità dell'attività di monitoraggio indirizzare e integrare la programmazione regionale ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La periodicità del monitoraggio è semestrale.
La Sardegna, nell'annualità 2019 non ha svolto attività di valutazione degli interventi.
La Regione, infine, non ha realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

Titolo: Tavolo tecnico permanente ASPAL per la gestione del collocamento mirato
Anno di avvio: 2018
Fonte di finanziamento: ---
Importo impegnato: ----
Obiettivi: Il Tavolo tecnico ha l'obiettivo di omogeneizzare le procedure inerenti al collocamento mirato, predisponendo regolamenti, manuali e modulistiche usufruibili da utenti (aziende e cittadini) e dagli operatori. Il Tavolo si occupa anche di analizzare casi specifici e individuare modalità di intervento che siano poi applicabili sull'intero territorio regionale.
Destinatari:
- Aziende
- Cittadini e cittadine iscritti/e alle liste Art 8 L. n. 68/99
- Operatori dei CPI

Descrizione dell'iniziativa: Il Tavolo tecnico permanente si riunisce periodicamente ed è coordinato dal "Settore collocamento mirato e gestione della L 68/99 dell'ASPAL".
Le caratteristiche che identificano l'esperienza come buona pratica sono:
- Efficacia
- Collaborazione
- Uniformità di interventi

Tra i risultati, è segnalato il fatto di poter monitorare il passaggio di competenze tra le Province e la Regione, nonché di uniformare gran parte delle procedure inerenti alla gestione del collocamento mirato.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Determina del direttore generale (Servizio Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione) del 18 giugno 2019, n. 1704: approvazione del progetto integrato per lo sviluppo del collocamento mirato in Sardegna "n.o.i. network per l'occupabilità e l'inclusione"
Determina del direttore del servizio (Servizio Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili) del 19 dicembre 2019, n. 3244: por Sardegna fse 2014-2020 - asse 2 - obiettivo specifico 9.2 "incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili" - azione 9.2.1 "interventi di presa in carico multi professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati. promozione della diffusione e personalizzazione del modello ICF [international classification of functioning, disability and health] su scala territoriale. interventi di politica attiva specificamente rivolti alle persone con disabilità". autorizzazione a contrarre attraverso la piattaforma elettronica della centrale di committenza Sardegna cat per l'indizione della procedura telematica di affidamento diretto, ai sensi degli artt. 58 e 36, comma 2, lettera b) del d.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., del servizio di supporto all'attivazione della rete territoriale dei servizi per il rafforzamento del collocamento mirato in Sardegna nell'ambito del progetto "n.o.i. - network per l'occupabilità e l'inclusione". approvazione lettera d'invito, capitolato speciale, capitolato tecnico, progetto di servizio e schema di contratto

Determina del direttore generale Assessorato del Lavoro del 30 maggio 2019, n.1748: istituzione tavolo tecnico operativo tra Assessorato del Lavoro, Formazione professionale Cooperazione e Sicurezza Sociale e Agenzia Sarda per le politiche attive del lavoro per l'attuazione dell'art. 19 L.R.9/2016

ABRUZZO[50]

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	17.084	17.285	17.526	19.737
Invalidi del lavoro	284	278	231	324
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	21	50	40	15
Non vedenti	76	76	59	77
Sordi	139	148	114	168
N.d.	0	0	0	1
Totale	**17.604**	**17.837**	**17.970**	**20.322**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	1.479	1.569	1.542	1.486
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	157	166	205	0
Invalidi del lavoro	21	17	14	25
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	3	0	1
Non vedenti	4	1	3	6
Sordi	5	4	6	8
N.d.*	0	0	0	1
Totale	**1.666**	**1.760**	**1.770**	**1.527**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	182	326	204	82
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	971	1.086	1.075	335
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	1.609	1.615	227	500
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	42	17	31	8
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	385	466	220	729
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	90	52	20	102
Tempo determinato	1.036	1.148	47	1.073
Apprendistato	7	1	0	6
Altro	172	160	23	296
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.305**	**1.361**	**90**	**1.477**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	26	16	31	17

[50] L'amministrazione regionale non ha compilato/completato la propria scheda descrittiva. In queste pagine, pertanto, viene riportato solo il riepilogo dei dati quantitativi raccolti nel questionario su base provinciale

Tempo determinato	0	67	0	62
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	8	0	42
N.d.	0	0	0	0
Totale	**26**	**91**	**31**	**121**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	43	32	36	252
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	6	0	0	9
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	26	110	5	1.202
Tempo determinato	939	1.142	2	1.608
Apprendistato	4	3	0	16
Altro	158	177	1	48
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.127**	**1.432**	**8**	**2.874**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	3	0	0
Tempo determinato	69	69	0	55
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	43	0	4
N.d.	0	0	0	0
Totale	**69**	**115**	**0**	**59**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	1.705	3.388	1.656	1.712
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	114	105	87	83
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	289	22	21	19
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	7	4	0	10
Avviamenti Totale chiamata numerica	296	26	21	29
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	14	16	21	16
Avviamenti art 18 Totale	310	42	42	45
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 Gen al 31 Dic	525	86	87	118
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	7	10	11	12
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	6	10	11	10
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	2	0	5	17
Sanzioni	0	1	1	0

CAMPANIA

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 Dicembre				
Invalidi civili	0	0	133.290	137.936
Invalidi del lavoro	0	0	1.690	1.106
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	0	854	425
Non vedenti	0	0	476	405
Sordi	0	0	1.344	753
N.d.	0	0	0	5
Totale	**0**	**0**	**137.654**	140.630
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	0	0	5.864	13.673
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	234	914
Invalidi del lavoro	0	0	60	114
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	0	12	17
Non vedenti	0	0	14	28
Sordi	0	0	48	43
N.d.	0	0	394	0
Totale	**0**	**0**	**6.626**	14.789
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	1.287	3.708
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	7.753	44.807
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	0	0	1.315	1.634
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	0	103	9
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	0	0	547	1.602
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	0	586	628
Tempo determinato	0	0	392	547
Apprendistato	0	0	67	34
Altro	0	0	0	2
N.d.	0	0	103	0
Totale	**0**	**0**	**1.148**	1.211
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	8	35
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0

N.d.	0	0	103	0
Totale	**0**	**0**	**111**	**35**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	8	20
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	0	0
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	0	2	48
Tempo determinato	0	0	38	199
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**40**	**247**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	1
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**1**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	0	0	4.961	4.681
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	186	588
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	0	0	88	90
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	0	0	1	18
Avviamenti Totale chiamata numerica	0	0	89	108
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	0	0	67	86
Avviamenti art 18 Totale	0	0	156	194
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	0	0	58	43
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	0	0	11	11
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	0	0	8	10
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	0	0	4	198
Sanzioni	0	0	135	119

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE CAMPANIA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	3.500.000
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nel 2019 indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO REGIONALE

Intervento 1
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Potenziamento e supporto ai servizi del collocamento mirato; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD
Destinatari: persone con disabilità;
Ente Attuatore: n.d.
Soggetti coinvolti: Imprese; Associazioni delle persone con disabilità
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: la Regione Campania ha approvato con Decreto dirigenziale n. 1 del 7 gennaio 2020 (pubblicato sul BURC n. 2 del 07/01/2020) e successiva rettifica (BURC n.3 del 13/01/2020) tre Avvisi pubblici per misure di politica attiva denominate "GARANZIA IN" (INserimento, INclusione, INtegrazione) per il lavoro a favore dei disabili. I tre Avvisi sono: 1) Autoimprenditorialità; 2) Tirocini; 3) Assunzione e formazione.
Principali risultati: avvisi e relative azioni ancora in corso

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione ha predisposto linee guida o di indirizzo in materia di collocamento mirato attraverso emanazione di diversi atti tra i quali:
1) nota operativa art. 18 comma 2 legge 68/99 ai sensi della legge 407/98;
2) nota operativa convenzione art 11 legge 68/99;

3) nota operativa esonero parziale ex art. 5 comma 3 legge 68/99;
4) nota operativa sospensiva dagli obblighi ex legge 68/99;
5) nota operativa art. 18 ex legge 68/99 familiari \"Vittime del Dovere\"; 6) circolare attivazione tirocini formativi di inserimento e reinserimento
La Regione però non ha adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.
Per quanto riguarda le modalità in cui viene promossa l'omogeneità delle prestazioni finalizzate al collocamento mirato, la regione prevede l'adozione di linee guida, protocolli o standard regionali e accordi di collaborazione informale/ prassi operative condivise tra i servizi competenti dei diversi ambiti territoriali.
I principali aspetti positivi riscontrati nel coordinamento tra i servizi vengono individuati dalla Regione nell'efficacia ed efficienza dei servizi e delle prestazioni disponibili e nella coesione istituzionale e professionale nel condividere strategie, azioni ed obiettivi. Mentre riscontra tra le principali problematicità i sistemi informativi non integrati, i rapporti basati su relazioni personali e non su procedure di servizio definite e la presenza di contesti territoriali non omogenei.
La Regione ha posto in essere modalità di ascolto e confronto con gli stakeholder per una programmazione partecipata degli interventi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso la costituzione di tavoli tecnici con Parti sociali (sindacati e associazioni datoriali), Associazioni delle persone con disabilità; attraverso audizioni con Enti terzo settore, Enti di formazione e, inoltre, la partecipazione a commissioni regionali.
La Regione ha promosso, azioni di informazione, sensibilizzazione, comunicazione su temi attinenti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per il 2019 attraverso la pubblicazione di una brochure informativa dettagliata, utilizzato anche in linguaggio braille. I destinatari di tale pubblicazione sono state le associazioni di rappresentanza, le imprese, la scuola e le università, le istituzioni locali, le persone con disabilità, gli operatori sociali, sanitari, del lavoro, ecc. e il terzo settore.
Le finalità dei contenuti della brochure sono state la divulgazione di informazione e sensibilizzazione capillare attraverso la diffusione di una pubblicazione che contiene tutta la normativa in vigore in tema di inserimento lavorativo dei disabili e altre categorie protette. Sono stati evidenziati i vantaggi anche in termini economici nell'inserimento lavorativo delle categorie protette e le sanzioni in caso di mancata ottemperanza agli obblighi di legge. Si è tenuto in particolare considerazione l'esigenza manifestata dalle associazioni dei non vedenti procedendo alla diffusione dei contenuti anche in linguaggio braille. L'attività di informazione e sensibilizzazione è avvenuta attraverso la rete dei Cpi presenti sul territorio e attraverso incontri tematici con associazioni imprenditoriali, associazioni di disabili, ordini professionali (consulenti del lavoro). Sono stati creati tre grandi incubatori di incrocio domanda ed offerta di lavoro sia per i servizi del collocamento ordinario che per quello del collocamento mirato denominati "SPAZIO LAVORO".
Dal versante della coerenza con i principi enunciati nell'art.1 del D.Lgs 151/2015 in tema di collocamento mirato, la Regione non ha ancora individuato e avviato modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità finalizzata ai progetti di inserimento lavorativo, e non ha ancora promosso l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro o disability manager.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La Regione nel 2019 ha svolto attività di monitoraggio degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso reportistiche periodiche:
a) report trimestrale su inserimento lavorativo disabili e altre categorie protette;
b) controllo e monitoraggio su enti pubblici e aziende private attraverso la verifica dei prospetti informativi inviati
c) costante scambio di informazioni con enti pubblici e aziende private
d) segnalazioni periodiche agli uffici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro competente per territorio
Le finalità dell'attività di monitoraggio sono state la raccolta e sistematizzazione dei dati e delle informazioni oggetto di monitoraggio, indirizzare e integrare la programmazione regionale ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
Per l'annualità 2019 l'amministrazione regionale ha inoltre svolto attività di valutazione degli interventi volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso la redazione di report periodici e riunioni operative con cadenza mensile con i responsabili dei 5 collocamenti mirati provinciali per la predisposizione e attuazione di linee guida uniformi; la redazione di note operative per tutta la rete dei Cpi (centro per l'impiego) presenti sul territorio nazionale e circolari operative per gli addetto agli uffici del collocamento mirato delle 5 province della Campania.
Le finalità dell'attività di valutazione sono state quelle di raccogliere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di valutazione, rafforzare la rete di collaborazione fra i soggetti del territorio indirizzare e integrare la programmazione regionale ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.
La Regione dichiara di non aver realizzato pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

BASILICATA[51]

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	8.095	8.502	9.449	10.923
Invalidi del lavoro	121	126	148	159
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	51	48	53	60
Non vedenti	45	49	56	55
Sordi	91	95	114	131
N.d.	0	0	0	0
Totale	**8.403**	**8.820**	**9.820**	**11.328**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 Dicembre				
Invalidi civili	221	633	1.298	1.222
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	49	229	501	421
Invalidi del lavoro	6	9	21	15
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	1	5	6
Non vedenti	0	5	6	1
Sordi	1	5	17	22
N.d.	0	0	0	0
Totale	**278**	**882**	**1.848**	**1.687**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	598	680	506	961
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.105	960	2.245	1.309
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	827	621	570	1.776
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	193	301	205	31
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	0	0	0	0
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	90	77	51	186
Tempo determinato	275	318	231	1.022
Apprendistato	3	6	2	5
Altro	37	70	52	127
N.d.	0	0	0	0
Totale	**405**	**471**	**336**	**1.340**

[51] L'amministrazione regionale non ha compilato/completato la propria scheda descrittiva. In queste pagine, Si riporta solo quanto disponibile

Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	8	3	17	12
Tempo determinato	67	65	42	11
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	13	171	79	1
N.d.	0	0	0	0
Totale	**88**	**239**	**138**	**24**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	17	21	27	110
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	78	87	37	3
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	72	1	103	299
Tempo determinato	266	290	345	133
Apprendistato	2	0	7	7
Altro	29	54	85	148
N.d.	0	0	0	0
Totale	**369**	**345**	**540**	**587**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	1	0	14	6
Tempo determinato	66	46	67	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	9	91	122	5
N.d.	0	0	0	0
Totale	**76**	**137**	**203**	**11**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	535	539	612	712
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	32	25	76	97
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	22	33	29	232
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	10	11	16	4
Avviamenti Totale chiamata numerica	32	44	45	236
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	0	0	0	0
Avviamenti art 18 Totale	32	44	45	236
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	0	0	0	0
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	0	0	0	0
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	0	0	0	0
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	0	0	0	0
Sanzioni	0	0	0	0

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE BASILICATA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	800.000
FSE	n.d.
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

La Regione non descrive i principali interventi programmati nel 2019, l'unica informazione rilevata è quella relativa alla tipologia di intervento ossia *Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro*.

CALABRIA[52]

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	48.018	49.079	49.498	17.362
Invalidi del lavoro	570	613	624	264
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	52	195	139	81
Non vedenti	69	71	72	51
Sordi	476	495	218	166
N.d.	0	0	0	0
Totale	**49.185**	**50.453**	**50.551**	**17.924**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	1.590	1.808	1.516	1.531
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	0	0	0	1
Invalidi del lavoro	18	17	9	20
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	4	5	1	4
Non vedenti	1	0	1	4
Sordi	10	7	10	7
N.d.	0	0	0	0
Totale	**1.623**	**1.837**	**1.537**	**1.567**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	326	336	595	766
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	289	189	160	206
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	189	300	368	277
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	8	8	26	14
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	260	331	414	342
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	46	33	52	26
Tempo determinato	47	45	48	76
Apprendistato	1	1	1	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	59	120	197	0
Totale	**153**	**199**	**298**	**102**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	5	8	23	14

[52] L'amministrazione regionale non ha compilato/completato la propria scheda descrittiva. In queste pagine, pertanto, viene riportato solo il riepilogo dei dati quantitativi raccolti nel questionario su base provinciale

Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	3	0
Totale	**5**	**8**	**26**	**14**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	0	0	5	1
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	3	0	1	4
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	0	3	3	0
Tempo determinato	2	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	3	2	3	0
N.d.	0	0	0	12
Totale	**5**	**5**	**6**	**12**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	1	0
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**1**	0
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	2.782	5.442	3.575	1.126
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	48	54	57	82
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	14	19	16	25
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	7	7	0	1
Avviamenti Totale chiamata numerica	21	26	16	26
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	7	19	21	34
Avviamenti art 18 Totale	28	45	37	60
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	98	57	282	30
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	5	5	8	7
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	5	3	6	7
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	7	5	9	13
Sanzioni	8	12	13	8

PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI

La tabella sottostante riepiloga l'ammontare, per fonte di finanziamento, delle risorse finanziarie impegnate per l'annualità 2019 per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, così come indicate dall'Amministrazione regionale al momento della rilevazione dei dati:

REGIONE CALABRIA	**2019 (€)**
Fondo Regionale	428.956
FSE	5.520
Altri fondi in cofinanziamento	n.d.
Altri fondi nazionali	n.d.
Altre ordinarie risorse di bilancio	n.d.

Di seguito vengono schematicamente riportati i principali interventi programmati nel 2019 indicati dalla Regione, suddivisi per tipologia di fondo impiegato.

INTERVENTI A VALERE SUL FONDO SOCIALE EUROPEO

Interventi per l'assistenza a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e soggetti svantaggiati - dote lavoro e inclusione attiva
Annualità: 2019
Tipologia intervento: Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle PcD**;** Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro; Azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle PcD
Destinatari: persone con disabilità (Ciechi e minorati della vista); Altri target svantaggiati
Ente Attuatore: Regione Calabria
Soggetti coinvolti: Enti di Formazione; Servizi di integrazione Lavorativa –SIL; Servizi di orientamento; Agenzie per il lavoro; Associazioni delle persone con disabilità
Contenuti e modalità di realizzazione dell'intervento: azioni mirate alla formazione dei soggetti con disabilità finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro
Principali risultati: attivazione voucher al 70 % tirocini attivati 70%
Criticità riscontrate nell'attuazione: criticità legate alla pandemia in quanto tirocini sospesi in questa fase

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione dichiara di aver predisposto delle linee guida di indirizzo per l'organizzazione dei servizi per il collocamento mirato emanando con decreto dirigenziale un documento dal titolo "approvazione linee guida per la gestione del collocamento mirato nei centri per l'impiego della regione Calabria a seguito delle disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dettate in materia di rapporto di lavoro e pari

opportunità dal d.lgs n. 151 del 14-09-2015", nell'aprile 2018 , ma di non aver adottato ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto delle politiche per il lavoro, sociale e sanitario.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'amministrazione per il 2019 non dichiara di svolgere attività di Monitoraggio e Valutazione.

BUONE PRASSI

L'amministrazione per il 2019 non indica nessuna buona pratica.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Decreto Dirigenziale del 24 aprile 2018, n. 3867: approvazione linee guida per la gestione del collocamento mirato nei centri per l'impiego della regione Calabria a seguito delle disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dettate in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità dal d.lgs n. 151 del 14-09-2015

SICILIA[53]

I PRINCIPALI DATI AMMINISTRATIVI

	2016	2017	2018	2019
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, al 31 dicembre				
Invalidi civili	122.135	129.352	130.880	126.800
Invalidi del lavoro	4.748	4.769	4.778	4.642
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1.237	1.240	1.226	1.209
Non vedenti	145	150	153	166
Sordi	1.835	1.865	1.886	1.867
N.d.	0	0	0	0
Totale	**130.100**	**137.376**	**138.923**	**134.684**
Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, dal 1° gennaio al 31 dicembre				
Invalidi civili	2.096	2.238	2.443	3.554
Invalidi civili-Uomini; di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)	166	379	478	444
Invalidi del lavoro	24	24	46	50
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3	1	0	4
Non vedenti	8	13	8	14
Sordi	22	29	25	53
N.d.	0	0	0	0
Totale	**2.319**	**2.684**	**3.000**	**4.119**
Patto di servizio personalizzato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.560	2.106	2.606	2.387
Cancellazioni degli iscritti del coll mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre	1.700	983	1.594	2.439
Avviamenti al Lavoro delle persone con disabilità				
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	805	747	741	1.052
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	24	42	80	71
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	749	741	662	622
Assunzioni presso i datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	261	193	228	233
Tempo determinato	211	193	188	227
Apprendistato	4	7	22	16
Altro	0	0	0	13
N.d.	0	0	0	0
Totale	**476**	**393**	**438**	**489**
Assunzioni presso i datori di lavoro pubblici				

[53] L'amministrazione regionale non ha compilato/completato la propria scheda descrittiva. In queste pagine, pertanto, viene riportato solo il riepilogo dei dati quantitativi raccolti nel questionario su base provinciale

Tempo indeterminato	22	51	64	49
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**22**	**51**	**64**	**49**
Tirocini presso datori privati dal 1° gennaio al 31 dicembre	51	30	6	69
Tirocini presso datori pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre	10	3	0	5
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati				
Tempo indeterminato	51	31	26	20
Tempo determinato	28	78	43	94
Apprendistato	3	0	0	2
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**82**	**109**	**69**	**116**
Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici				
Tempo indeterminato	0	0	0	6
Tempo determinato	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
N.d.	0	0	0	0
Totale	**0**	**0**	**0**	**6**
I soggetti di cui all'art.18, co 2 iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio				
Iscritti al 31 dicembre	14.378	14.474	14.341	13.781
Iscritti dal 1° gennaio al 31 dicembre	85	124	130	160
Avviamenti presso datori di lavoro privati con chiamata numerica	31	51	37	53
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici con chiamata numerica	7	9	0	1
Avviamenti Totale chiamata numerica	38	60	37	54
Avviamenti presso datori di lavoro privati per richiesta nominativa	25	59	44	59
Avviamenti ART 18 Totale	63	119	81	113
Sospensioni degli obblighi di assunzione dal 1 gen. al 31 dic.	65	103	48	47
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° richieste)	6	8	4	12
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (Di cui pratiche autorizzate)	6	8	4	12
Esoneri parziali (art. 5, co. 3) - (N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate)	27	28	17	26
Sanzioni	68	111	82	230