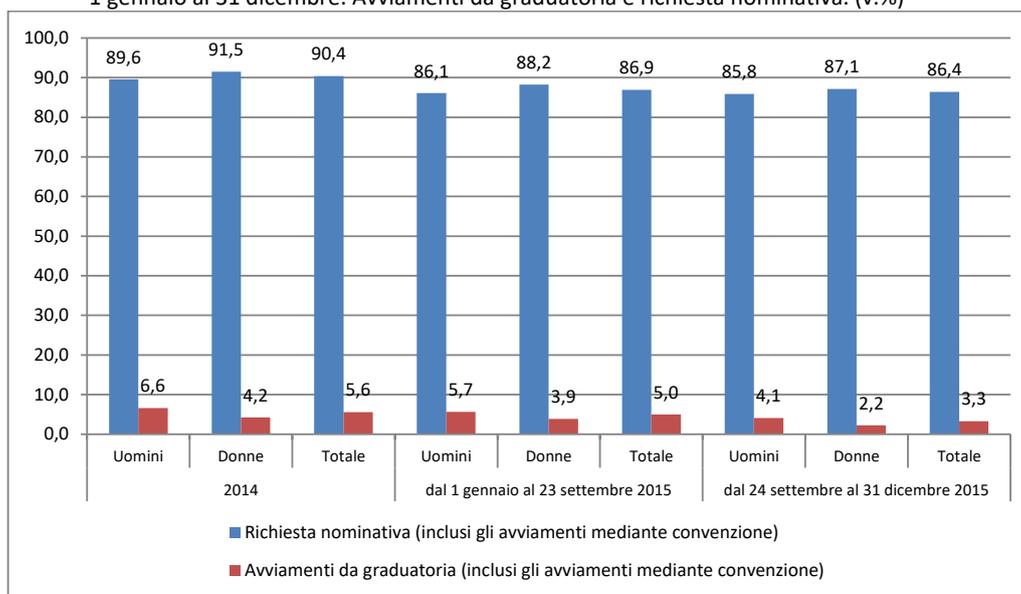


modalità; percentuale che nel 2015 si abbassa al 5% prima del D.lgs 151/2015 e arriva al 3,3% dopo l'entrata in vigore dello stesso²⁰.

Figura 4 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Avviamenti da graduatoria e richiesta nominativa. (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Verosimilmente i dati del biennio e a maggior ragione quelli relativi agli ultimi tre mesi del 2015 confermano quanto da sempre verificato in relazione al peso assolutamente rilevante assunto dalla richiesta nominativa, sia attraverso l'utilizzo delle convenzioni che nel contesto del semplice avviamento, non lasciando dubbi sul fatto che tale istituto abbia rappresentato lungo tutto l'arco di vigenza della Legge 68/99, una delle innovazioni principali che hanno consentito ai servizi di assumere un approccio effettivamente orientato all'incontro fra domanda e offerta, in analogia a quanto dovrebbe caratterizzare il contesto delle politiche attive del lavoro e in armonia con il diritto al collocamento mirato della persona con disabilità.

Particolare rilevanza assumono in questo contesto gli avviamenti presso datori di lavoro non soggetti ad obbligo, perché collocati al di sotto della soglia dei 15 dipendenti (tabella 6). Nel 2014 l'insieme di tali avviamenti arriva a pesare per l'11,4% sul totale, mentre l'anno successivo tale percentuale si abbassa al 9,7%. La porzione della componente femminile degli avviati risulta più contenuta di 1,5 punti nel 2014 e di meno di un punto l'anno successivo. Si tratta di un dato del tutto in linea con le percentuali rilevate nel corso del periodo di vigenza della normativa, considerando in particolare che la stessa percentuale arrivava al 10,5% nel 2012 per risalire all'11,6% nel 2013.

²⁰ E' comunque opportuno ricordare che nel periodo 24 settembre – 31 dicembre 2015 la percentuale di casi non classificati arriva a superare il 10%, rispetto al 4% del 2014 e all'8,1% del primo periodo del 2015.

Tabella 6 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	1.047	708	1.755	1.081	707	1.788
Richiesta numerica (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	87	55	142	32	20	52
N.d.	28	44	72	56	31	87
Totale	1.162	807	1.969	1.169	758	1.927

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nel caso delle aziende non obbligate all'assunzione, la concentrazione delle modalità di richiesta nominativa (con o senza attivazione di una convenzione) risulta analoga a quella del complesso degli avviamenti nel 2014, mentre si accentua significativamente nel 2015, arrivando ad un massimo del 93,3% del totale nel caso delle lavoratrici.

L'avviamento di persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici, sia pur più contenuto come segnalato ed effettuato secondo specifiche modalità, rappresenta un ambito rilevante di applicazione del diritto al collocamento mirato (tabella 7).

Tabella 7 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Chiamata nominativa (nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11)	207	200	407	202	226	428
Procedura selettiva (art. 35, comma 1, lett. a). D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	124	53	177	74	58	132
Chiamata numerica (art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	204	213	417	156	140	296
N.d.	53	67	120	47	64	111
Totale	588	533	1.121	479	488	967

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In questo contesto, la procedura selettiva prevista dall'art. 35, c.1/a del Dlgs 165/2001 rappresenta la modalità meno utilizzata (15,8% nel 2014 e 13,7% nel 2015), mentre degno di nota rappresenta, in analogia agli avviamenti del settore privato, il ricorso alla chiamata nominativa nell'ambito di convenzioni ex art. 11 della Legge 68/99 (36,3% nel 2014 e 44,3% del totale degli avviamenti nel 2015), lasciando la restante percentuale alla chiamata numerica, prevista dal già menzionato art. 35.

3.2.2. LE ASSUNZIONI E LE RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le assunzioni e le risoluzioni del rapporto di lavoro contribuiscono a definire il quadro complessivo del flusso di funzionamento del collocamento mirato.

Nel quadro nel biennio in esame, i dati relativi alle assunzioni presso datori di lavoro privati e pubblici hanno fatto riscontrare un significativo aumento. In particolare, nel 2014 si riscontra un aumento delle assunzioni rispetto al 2013 pari a oltre il 198%, con un valore assoluto che passa da 18.163 a 54.164 unità. Lo stesso numero subisce nel 2015 una rilevante flessione del 32%, scendendo a 36.843 unità. E' probabile che su questi movimenti abbiano giocato un ruolo non trascurabile due fattori: in primo luogo il dato del biennio 2014-2015 potrebbe essere frutto di assunzioni programmate nel biennio precedente. In secondo luogo il dato potrebbe essere influenzato dal fatto che il numero di province non rispondenti nel 2013 è stato di 14 nel caso della modalità del contratto a tempo indeterminato, 16 nel caso dei contratti a tempo determinato e ben 34 nel caso della altre tipologie contrattuali. Le Province che non hanno fornito dati sulle assunzioni dei datori di lavoro privati sono state invece 4 nel 2014 e 9 nel 2015. Per quanto riguarda le assunzioni presso i datori di lavoro pubblici, le Province mancati all'appello sono state 10 nel 2014 e 13 nel 2015, quasi tutte collocate al Sud, ad eccezione di 3.

Nel caso dei datori di lavoro privati (tabella 8), a fronte di una quota piuttosto bassa di utilizzo del contratto di apprendistato, si assiste al consolidamento della tipologia a tempo determinato, in analogia a quanto registrato almeno a partire dal 2008. A riguardo, mentre non si apprezzano differenze significative in relazione alla dimensione di genere, emerge chiaramente la diminuzione del differenziale fra contratti a tempo determinato e indeterminato, che nel 2015 si riduce di 9,5 punti percentuali (11,4 fra gli uomini e poco più di 7 fra le donne).

Tabella 8 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	5.839	3.762	9.601	6.151	4.209	10.360
Tempo determinato	20.765	14.363	35.128	11.166	9.105	20.271
Apprendistato	340	225	565	234	165	399
Altro	1.339	1.138	2.477	861	574	1.435
N.d.	817	665	1.482	202	142	344
Totale	29.100	20.153	49.253	18.614	14.195	32.809

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Anche se i dati oggetto della presente Relazione non consentono di indagare approfonditamente questo aspetto, è probabile che l'aumento del peso percentuale dei contratti a tempo indeterminato possa essere collegato alla 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 periodo 1° gennaio 2015-31 dicembre 2015, di cui si è parlato precedentemente.²¹

Significativamente diverso è il quadro offerto dalle assunzioni presso datori di lavoro pubblici (tabella 9), dove la disaggregazione per genere vede la permanenza nel biennio di

²¹ L'INPS è tornato recentemente a chiarire 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 ha chiarito 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.

una forte prevalenza del contratto a tempo determinato fra le donne, che aumenta di quasi 20 punti fra il 2014 e il 2015 (figura 5).

In pratica, rispetto al 2013, nel 2014 il totale dei contratti a tempo indeterminato ha visto ridimensionare il proprio peso dal 35,1% al 19,4, per poi risalire oltre il 30% l'anno successivo. Specularmente, la quota di contratti a tempo determinato è passata dal 57,7% del 2013 al 71,7% del 2014, per ridiscendere a poco più del 63% nel 2015. Nello stesso periodo la quota di altre tipologie è rimasta invece più stabile, oscillando fra il 7,2% del 2013, l'8,9 del 2014 e il 6,7% dell'anno successivo. Ferme restando le cautele connesse al numero di Province non rispondenti.

E' da evidenziare che il 2015 è stato un anno di ripresa dell'occupazione su cui ha inciso sia il supporto dato dall'incentivo economico alle assunzioni a tempo indeterminato previsto dalla Legge di Stabilità 2015, sia gli interventi normativi di revisione dei contratti di lavoro che hanno interessato anche il contrasto all'abuso di rapporti di lavoro atipici. Le transizioni dei dipendenti a termine verso l'occupazione a tempo indeterminato passano dal 18,1%, tra il IV trimestre 2013 e il IV trimestre 2014, al 21,6% dello stesso trimestre tra il 2014 e il 2015; in ultimo si è osservato un incremento di 14,4 punti nel passaggio dal lavoro a collaborazione a quello dipendente²².

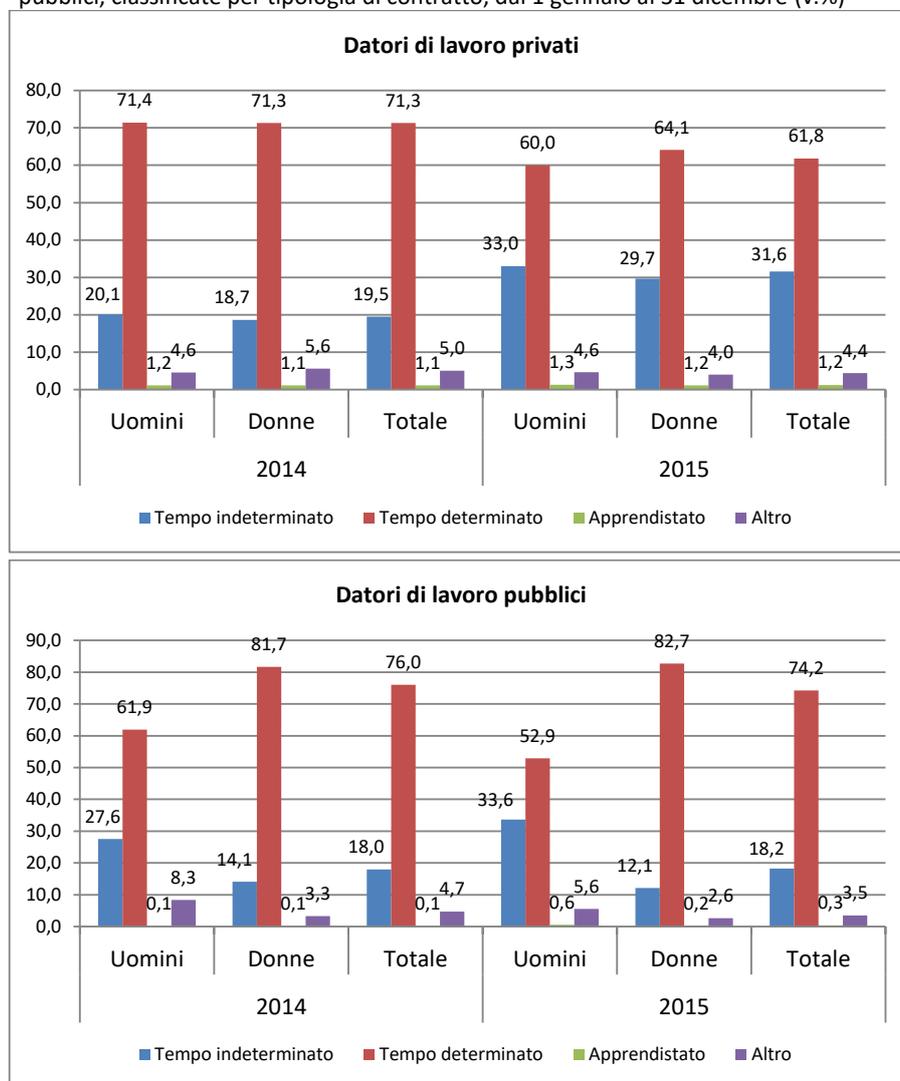
Tabella 9 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	387	495	882	386	350	736
Tempo determinato	869	2.865	3.734	607	2.387	2.994
Apprendistato	1	3	4	7	7	14
Altro	117	115	232	64	76	140
N.d.	29	30	59	84	66	150
Totale	1.403	3.508	4.911	1.148	2.886	4.034

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

²² Istat, Rapporto Annuale 2016. La situazione del Paese, <https://goo.gl/cPzsBp>.

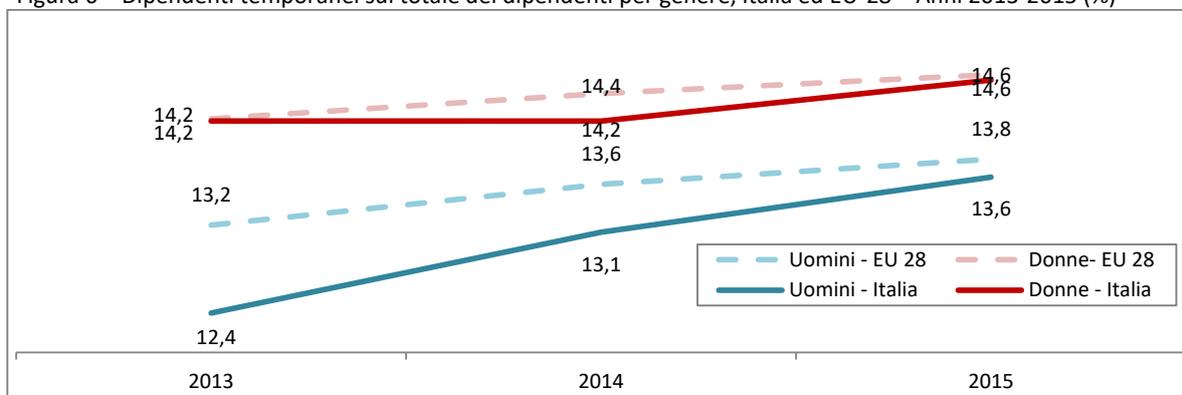
Figura 5 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Il dato del collocamento mirato riflette peraltro il fatto che, nella lunga fase di recessione, il ricorso al lavoro non standard è fortemente cresciuto per tutta la popolazione interessata. Le imprese hanno infatti accentuato l'utilizzo delle forme di lavoro atipiche al fine di adattare la produzione alle fluttuazioni dei mercati con implicazioni non irrilevanti dal punto di vista delle differenze di genere (figura 6).

Figura 6 – Dipendenti temporanei sul totale dei dipendenti per genere, Italia ed EU-28 – Anni 2013-2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

In questo quadro l'incidenza del lavoro temporaneo si è ampliata arrivando ai livelli medi europei, ma tale progressivo aumento ha soprattutto coinvolto la componente maschile dell'occupazione, generando un graduale avvicinamento verso i valori riferiti alle donne. Una simile convergenza in negativo tra i due generi si può osservare anche considerando l'utilizzo del part-time, soprattutto nella sua forma involontaria. Anche in questo caso l'appiattimento delle differenze è sostanzialmente più ascrivibile a un peggioramento delle condizioni occupazionali degli uomini, piuttosto che a un miglioramento di quelle riferite alle donne, una dinamica questa in cui un ruolo centrale è giocato dal fatto che i settori più colpiti durante la crisi sono stati quelli a maggiore vocazione maschile²³.

Il quadro offerto dalle assunzioni si riflette specularmente sulle risoluzioni (tabella 10 e figura 7). Per quanto riguarda il settore privato, le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato restano più o meno invariate fra il 2014 e il 2015, mentre quelle delle tipologie a termine aumentano il loro peso percentuale e il loro valore assoluto, sia pur probabilmente a scapito della sola categoria di casi non classificati.

Sia sul versante privato che su quello pubblico, le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato occorrono con maggior frequenza fra gli uomini, mentre la tipologia a termine è maggiormente rappresentata tra le lavoratrici.

Tabella 10 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	4.413	2.788	7.201	4.263	2.874	7.137
Tempo determinato	7.458	7.403	14.861	8.651	7.736	16.387
Apprendistato	129	96	225	121	103	224
Altro	979	666	1.645	1.023	750	1.773
N.d.	1.169	780	1.949	785	521	1.306
Totale	14.148	11.733	25.881	14.843	11.984	26.827

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

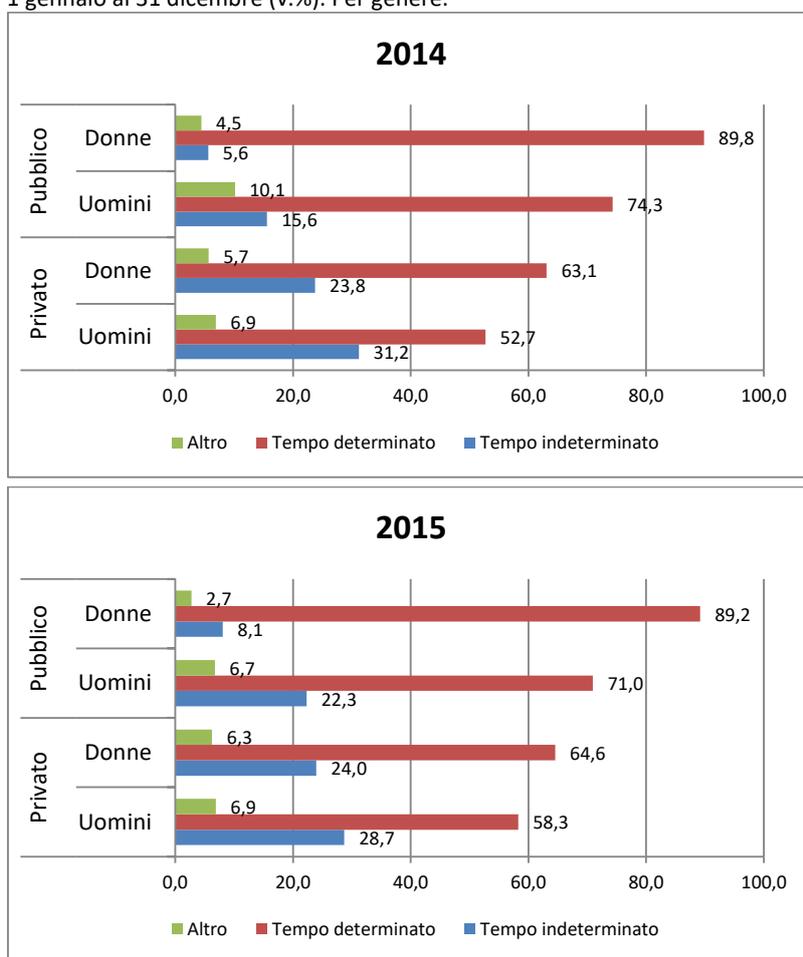
²³ Canal T., Gualtieri V. (2016), Mai così vicini. Uomini e donne a un anno dal Jobs Act, in *Ingenere*, 28 settembre 2016, <https://goo.gl/EOTyBn>

Tabella 11 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	132	137	269	159	186	345
Tempo determinato	630	2.197	2.827	506	2.048	2.554
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	86	109	195	48	63	111
N.d.	-	3	3	-	-	-
Totale	848	2.446	3.294	713	2.297	3.010

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 7 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%). Per genere.

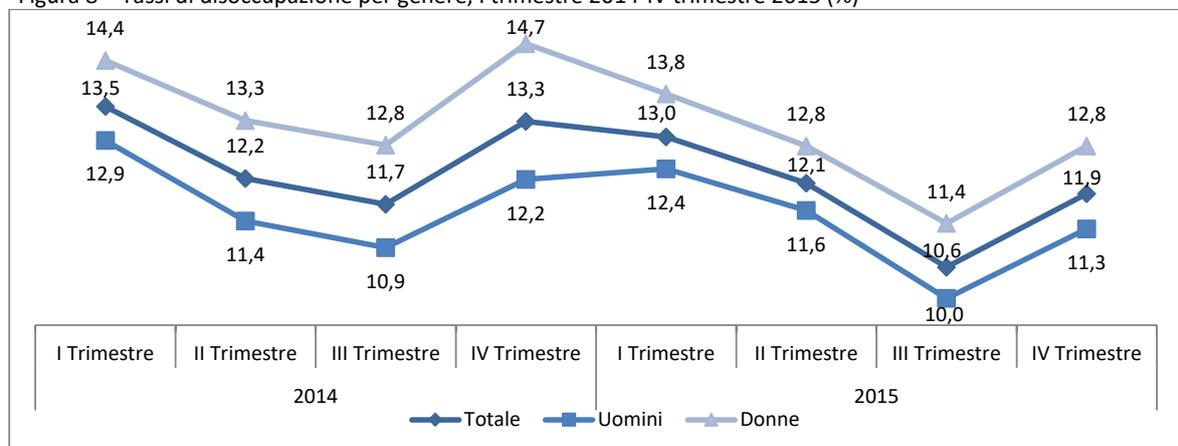


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In generale, nel settore privato le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato assumono un peso percentuale più elevato rispetto al settore pubblico, rispecchiando una scontata maggior vulnerabilità dei posti di lavoro ricoperti da persone con disabilità, solo

parzialmente contraddetta dal dato degli uomini nel 2015. Dal punto di vista dell'analisi dei flussi, nel 2012 si è avuta 1 risoluzione del rapporto di lavoro ogni 2 assunzioni, mentre nel 2013 il rapporto è stato di 1 a 3,3. Nel 2014 si è tornati ad un rapporto analogo a quello del 2012, mentre l'anno successivo si è arrivati ad avere 1 risoluzione ogni 1,2 assunzioni. Nonostante i segnali di ripresa dell'occupazione, la situazione 2015 sembra coerente con la ripresa del tasso di disoccupazione rilevato nello stesso anno fra la popolazione generale (figura 8) In quest'anno si osserva infatti un progressivo decremento del tasso di disoccupazione (figura 3) fino al III trimestre; nell'ultimo trimestre, al contrario, si osserva una ripresa, collegata tuttavia ad una crescita di 1,4 punti percentuali del tasso di attività femminile, mentre quello maschile si ferma a un +0,4 punti percentuali.

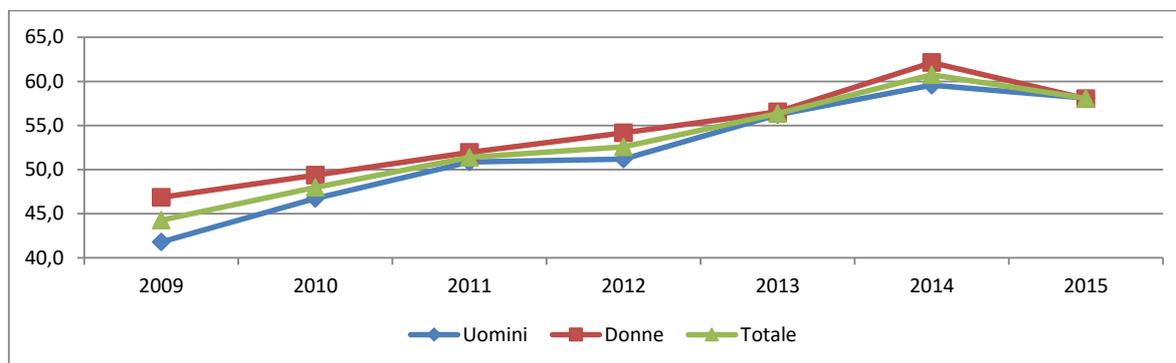
Figura 8 – Tassi di disoccupazione per genere, I trimestre 2014-IV trimestre 2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

Gli anni della crisi hanno anche visto innalzarsi in modo decisamente consistente, nella popolazione generale, la quota di persone in cerca di occupazione da 12 mesi o oltre; condizione questa che soprattutto in alcuni mercati del lavoro meno dinamici può arrivare ad interessare una quota consistente di persone con disabilità. Dal 2009 al 2014 l'incidenza dei disoccupati di lunga durata è passata dal 44,3% al 60,7%, raggiungendo in questo caso il picco più elevato (figura 9). Solo nel 2015 l'indicatore ha iniziato ad invertire la tendenza ed è sceso di 2,7 punti percentuali. Guardando alle differenze di genere si osserva una maggiore quota di disoccupati di lunga durata tra le donne che caratterizza tutto il periodo di recessione. Nel 2014 la tendenza si inverte e a crescere maggiormente è l'incidenza tra le donne disoccupate (+5,6 punti percentuali contro i 3,4 riferito agli uomini). Il 2015 è infine l'anno in cui il valore dell'indicatore diminuisce (-1,5 punti percentuali per gli uomini e -4,1 per le donne) e le differenze tra i due generi diventano praticamente nulle.

Figura 9 – Incidenza dei disoccupati di lunga durata per genere, Anni 2009-2015 (%)



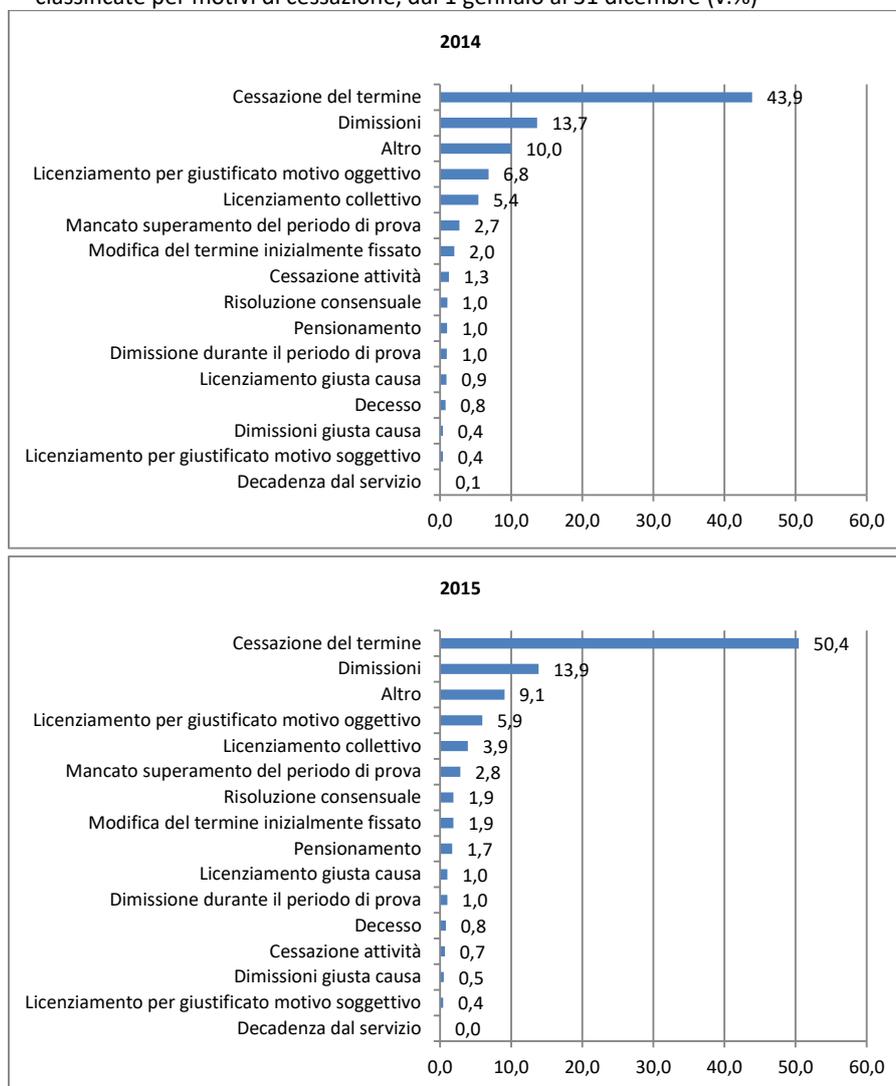
Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

L'analisi dei motivi di cessazione, disponibile nella rilevazione solo per i datori di lavoro privati, offre qualche ulteriore spunto di riflessione, confermando in primo luogo la rilevanza del termine del contratto rispetto a tutte le altre fattispecie (figura 10).

A parte una discreta rilevanza delle categorie generiche "dimissioni" e "altro" - che nell'ambito delle linee guida di compilazione della scheda di rilevazione doveva includere il contratto di formazione lavoro (solo P.A.), i contratti di inserimento lavorativo, il contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato e il contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato - desta attenzione la rilevanza assunta in entrambe le annualità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si ricorda infatti a riguardo che, in base alla riforma Fornero del 2012, ai tradizionali motivi oggettivi di licenziamento, riconducibili alla crisi dell'impresa, alla cessazione dell'attività o alla cessazione delle mansioni cui è assegnato il lavoratore, senza che sia possibile la sua ricollocazione, compatibilmente con il suo livello di inquadramento, si sono aggiunti il superamento del periodo di comporto e il licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore. Poiché si tratta, com'è evidente, di fattispecie fortemente correlate alle caratteristiche di persone con disabilità assunte in base al collocamento mirato, risulta opportuno richiamare gli uffici responsabili alla costante garanzia della legittimità del licenziamento, fermo restando che la normativa stabilisce la possibilità per il giudice di ordinare la reintegrazione del lavoratore qualora si accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero che il licenziamento sia avvenuto a causa dell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore o che abbia avuto luogo nel periodo di comporto.

In secondo luogo, sembra degno di nota che il 5,4% delle risoluzioni del 2014 e il 3,9% nel 2015 sia avvenuto nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo, a riprova dell'impatto negativo che il perdurare della crisi in specifici comparti e territori ha manifestato sul funzionamento complessivo della normativa sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Figura 10 - 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.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Infine, un altro punto di attenzione per il funzionamento complessivo del percorso del collocamento mirato è rappresentato dal fatto che quasi il 4% delle risoluzioni, in entrambe le annualità, sia avvenuto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni nel corso dello svolgimento di questo stesso periodo. Fatto questo che richiede di porre attenzione all'efficacia delle modalità adottate per supportare il datore di lavoro e accompagnare la persona con disabilità nel percorso di inserimento nell'organizzazione produttiva, sia essa privata che pubblica.

3.2.3. GLI AVVIAMENTI MEDIANTE CONVENZIONE

In base a quanto dichiarato dalle Amministrazioni regionali, il numero delle persone con disabilità avviate mediante convenzione, sia presso datori di lavoro privati che pubblici è

stata pari al 36,8% sul totale degli avviamenti nel 2014 e al 40,1% nel 2015. Per quanto riguarda la componente di genere, essa risulta a favore degli uomini per 5,6 punti percentuali nel 2014, mentre tale divario si riduce a 2,3 nel 2015. A ben vedere le stesse percentuali apparivano superiori nel biennio precedente, facendo registrare un 47,5% nel 2012 che si ampliava a 48,7% nel 2013, in relazione ad un numero di Province non rispondenti pari a 14 nel 2012 e 15 l'anno seguente per quanto riguarda gli avviamenti ex art. 11 c. 1 e addirittura rispettivamente 27 e 32, in relazione agli avviamenti effettuati ex art. 11. c. 4.

Presso i datori di lavoro privati (soggetti e non soggetti ad obbligo) l'avviamento mediante convenzione è pari al 37,4% del totale; tale percentuale sale al 40,1% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 e scende di nuovo al 35,6% nel secondo periodo considerato dello stesso anno (tabella 12 e figura 11). Per quanto riguarda la componente di genere, si riscontra un divario fra i 3 e i 5 punti a favore degli uomini.

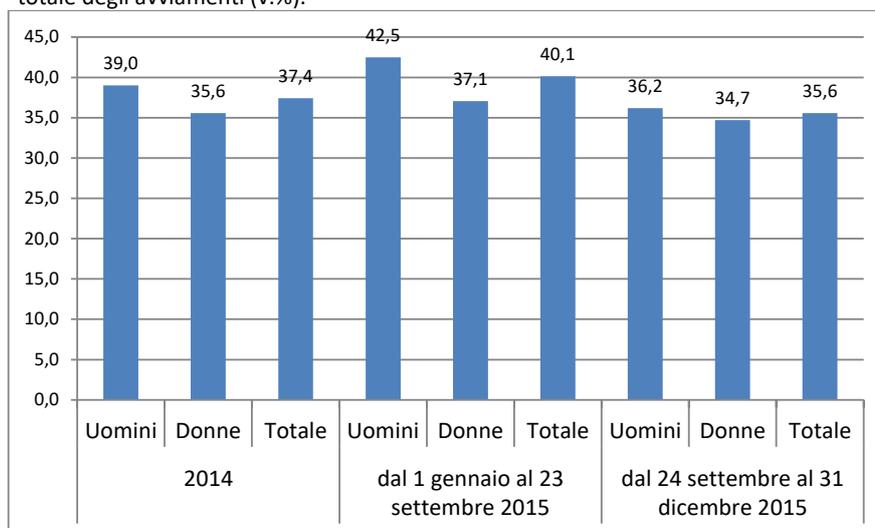
Tabella 12 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. (v.a.)

	Uomini	Donne	Totale
2014			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	3.687	2.881	6.568
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	83	63	146
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	310	205	515
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	9	6	15
Convenzione ex art. 12	38	21	59
Convenzione ex art. 12 – bis	5	4	9
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	234	128	362
N.d.	1.016	793	1.809
Totale 2014	5.382	4.101	9.483
dal 1 gennaio al 23 settembre 2015			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	2.877	2.047	4.924
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	115	60	175
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	318	190	508
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	8	2	10
Convenzione ex art. 12	30	18	48
Convenzione ex art. 12 – bis	-	8	8
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	248	97	345
N.d.	914	591	1.505
Totale dal 1 gennaio al 23 settembre 2015	4.510	3.013	7.523
dal 24 settembre al 31 dicembre 2015			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	1.193	844	2.037
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	33	12	45
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	133	93	226
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	2	-	2
Convenzione ex art. 12	12	7	19

Convenzione ex art. 12 – bis	-	-	-
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	54	39	93
N.d.	460	332	792
Totale dal 24 settembre al 31 dicembre 2015	1.887	1.327	3.214

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 11 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. Sul totale degli avviamenti (v.%).



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Come evidenziano i dati, gli avviamenti con convenzione in riferimento all'art. 11, commi 1 e 4 della Legge 68/99, con richiesta nominativa da soli pesano per il 74,7% nel 2014, per il 72,2% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 e per il 70,4% dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 151/2015.

Le convenzioni di integrazione lavorativa previste dal comma 4, finalizzate all'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, rappresentano il 5,6% del totale degli avviamenti con convenzione nel 2014, salgono al 6,9% nel primo periodo del 2015 e arrivano a rappresentare il 7,1% dopo l'entrata in vigore del 151/2015. Anche in questo caso la richiesta nominativa rappresenta la quasi totalità dei casi registrati. Si tratta di percentuali inferiori rispetto a quelle del biennio precedente: nel 2012 il peso percentuale degli avviamenti ex comma 4 era stato infatti pari al 12,6%, mentre si era ridotto al 10,3% l'anno successivo. Ulteriori approfondimenti risultano quindi necessari per comprendere le modalità con cui l'impianto normativo può interagire con le caratteristiche specifiche di questo segmento di persone con disabilità nel determinare tali risultati.

L'utilizzo delle convenzioni ex art. 11, commi 1 e 4 pesa sul totale un po' di più nel caso della componente femminile, dove arriva a superare il 74% tra gennaio e settembre 2015. Non così considerando l'utilizzo del solo comma 4, dove il peso sul totale all'interno dei due generi appare grosso modo equivalente.

Come evidenziato già nelle precedenti Relazioni al Parlamento, il ricorso alle previsioni dell'art. 12, che consentono l'inserimento temporaneo di persone con disabilità assunte da datori di lavoro presso cooperative sociali, ovvero presso disabili liberi professionisti, risulta

del tutto marginale (pari allo 0,6% in entrambe le annualità). Ancora minore attenzione sembra inoltre sia stata conferita dagli attori del sistema produttivo alle ulteriori previsioni entrate in vigore con la riforma introdotta dall'art. 12-bis, che com'è noto, differentemente da quelle previste dall'art. 12 non hanno finalità formative ma si rivolgono all'inserimento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. In questo caso i datori di lavoro sopperiscono all'obbligo mediante l'affidamento di commesse ai soggetti della cooperazione che inseriscono il lavoratore nel proprio ciclo produttivo, e non mediante l'assunzione alle proprie dipendenze del lavoratore.

A sua volta limitato, ancorché degno di nota, risulta poi l'applicazione dell'art. 14 del Dlgs 276/2003 (3,8% dei casi nel 2014 e il 4,1% nel 2015), che sia pur collocato al di fuori dell'impianto legislativo della Legge 68/99, fornisce ai servizi del collocamento mirato l'ulteriore possibilità di stipulare convenzioni quadro sia con cooperative che consorzi di cooperative, finalizzate all'inserimento di persone con disabilità grave, che incontrino per questo maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, anche in questo caso a fronte di commesse di lavoro provenienti dalle imprese soggette agli obblighi della Legge 68/99. Il 13% degli avviamenti con convenzione del 2014 e poco più del 10% nel 2015 sono stati effettuati presso datori di lavoro non obbligati (tabella 13).

Tabella 13 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende non obbligate. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta nominativa	443	319	762	436	307	743
Convenzione ex art. 11 c. 1 – richiesta numerica	13	20	33	9	6	15
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	46	30	76	101	63	164
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	-	-	-	-	-	-
Convenzione ex art. 12	1	-	1	-	-	-
Convenzione ex art. 12 – bis	1	-	1	-	4	4
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	68	52	120	83	45	128
N.d.	136	107	243	31	30	61
Totale	708	528	1.236	660	455	1.115

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame dei dati mostra anche in questo caso una forte concentrazione sull'utilizzo delle convenzioni ex articolo 11, con un peso delle convenzioni di integrazione lavorativa (ex art. 4) che nel 2015 arriva a pesare per il 14,7% sul totale. Il ricorso all'art. 12 e 12-bis risulta praticamente inesistente, mentre si riscontra un ricorso proporzionalmente quasi triplo all'art. 14 del Dlgs. 276/2003.

L'esame del quadro delle convenzioni stipulate nel corso dell'anno di riferimento e delle assunzioni programmate conferma sostanzialmente le informazioni sin qui presentate (tabella 14). In particolare (figura 12), nel 2014 oltre il 77% dei datori di lavoro obbligati e il 65,5% di quelli non obbligati ha stipulato convenzioni di programma (ex art. 1, c. 1).

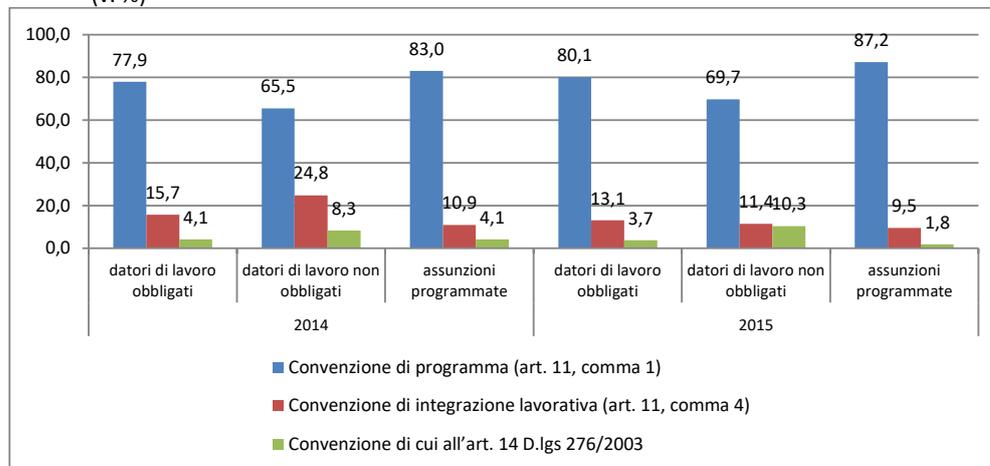
Le stesse percentuali nel 2015 salgono rispettivamente all'80% e al 69,7%. Mentre nel 2014 tali convenzioni rappresentavano l'83% delle assunzioni programmate, l'anno successivo tale percentuale è salita all'87,2%. Oltre al peso comunque rilevante delle convenzioni di integrazione lavorativa, si conferma un maggior interesse suscitato dalle convenzioni ex articolo 14 del Dlgs 276/2003 fra i datori di lavoro non obbligati, sia pur tenendo conto che tali convenzioni riguardano una frazione piuttosto limitata delle assunzioni programmate, sia nel 2014 che soprattutto nel 2015.

Tabella 14 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	datori di lavoro obbligati	datori di lavoro non obbligati	assunzioni progr.te	datori di lavoro obbligati	datori di lavoro non obbligati	assunzioni progr.te
Convenzione di programma (art. 11, comma 1)	5.807	523	10.335	6.305	912	10.828
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	1.170	198	1.356	1.031	149	1.183
Convenzioni di cui all'art. 11, comma 5	54	10	62	9	15	24
Convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12)	17	-	17	23	-	27
Convenzione di inserimento lavorativo (art. 12-bis)	26	1	25	42	24	38
Convenzione di cui all'art. 14 D.lgs 276/2003	306	66	511	291	135	225
N.d.	70	-	144	175	73	97
Totale	7.450	798	12.450	7.876	1.308	12.422

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 12 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v. %)

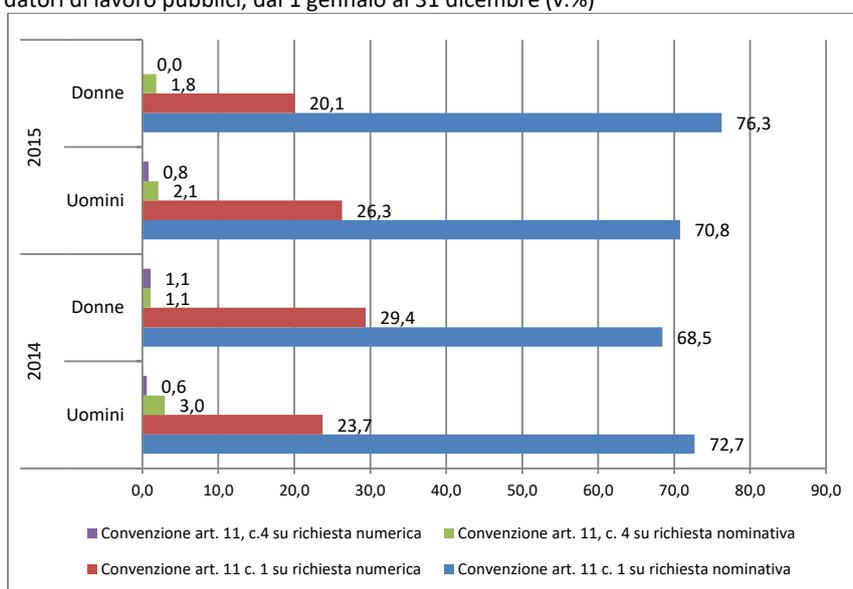


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame comparato delle assunzioni programmate rispetto al biennio precedente è possibile solo per il dato relativo agli accordi ex art. 11 c. 1. A riguardo si registra una flessione più leggera rispetto al 2012, rispettivamente del -9% nel 2014 e del -4,7% nel 2015, in confronto al dato 2013, rispetto al quale la flessione nel 2014 è pari al -24,7% e -21,1% nel 2015.

L'articolazione delle modalità di avviamento per convenzione presso datori di lavoro pubblici vede una presenza più rilevante della chiamata numerica, rispetto a quanto riscontrato nel settore privato e un utilizzo senz'altro più limitato delle convenzioni di integrazione lavorativa (ex art. 4), ad evidenziare una collocabilità apparentemente più difficile di persone con disabilità grave all'interno di organizzazioni produttive pubbliche (figura 13).

Figura 13 - Avviamenti, mediante convenzione, degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Questi dati trovano del resto conferma anche dal quadro fornito dalle convenzioni stipulate nel corso dell'anno e dalle relative assunzioni programmate (tabella 15).

Tabella 15 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre

	2014		2015	
	convenzioni stipulate	assunzioni programmate	convenzioni stipulate	assunzioni programmate
Convenzione di programma (art. 11, comma 1)	149	1.298	242	1.134
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	26	21	23	11
Convenzione di cui all'art. 11, comma 5	-	-	-	-
N.d.	6	7	2	139
Totale	181	1.326	267	1.284

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

3.2.4. I TIROCINI

Come chiaramente espresso nelle Linee guida approvate con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 (ai sensi dell'art. 1, commi 34-36, della Legge 28 giugno 2012, n. 92), il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Esso non si configura come un rapporto di lavoro e, in relazione alla materia della presente Relazione, si realizza sotto forma di tirocinio di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di persone con disabilità di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/99. In tale caso la sua durata può arrivare fino a 24 mesi, con la possibilità conferita a Regioni e Province Autonome (così come per altre categorie svantaggiate) di predisporre misure di agevolazione o deroghe circostanziate in materia di durata e ripetibilità.

In forza di queste caratteristiche, lo strumento si presta (e di fatto si prestava anche prima dell'emanazione delle linee guida) a fornire un proficuo contributo alla costruzione di un percorso di avvicinamento progressivo della persona con disabilità all'ambiente lavorativo, offrendo in ciò una cornice istituzionale definita per lo svolgimento operativo di una pratica efficace di collocamento mirato. Ciò sembra confermato, in relazione ai dati disponibili, dalla crescita nel numero di tirocini attivati, riscontrata almeno a partire dal 2006 e dai numeri comunicati dalle Amministrazioni competenti in relazione al biennio 2014-2015 (tabella 16).

Anche se desta una certa perplessità la presenza di una consistente quota di casi nei quali la tipologia di tirocinio non è risultata disponibile (più del 32% nel 2014 e quasi il 38% nel 2015), i dati mostrano che circa il 45% dei tirocini, sia nel 2014 che nel 2015, sono stati attivati in base all'Accordo del 24 gennaio 2013, dividendosi abbastanza equamente fra tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento. Una rilevanza significativa assumono parallelamente i tirocini attivati nel quadro delle convenzioni di programma regolate dall'art. 11, comma 2 e soprattutto delle convenzioni di integrazione lavorativa a vantaggio di persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (comma 4), che insieme arrivano al 18,3% del totale nel 2014 e al 15,8% l'anno successivo.