

Tabella 38 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v.a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	2.899	2.550	5.449	3.277	2.939	6.216
Invalidi del lavoro	66	14	80	90	14	104
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	12	3	15	15	3	18
Non vedenti	7	4	11	29	12	41
Sordi	35	23	58	276	233	509
N.d.	295	261	556	1.725	1.454	3.179
Totale	3.314	2.855	6.169	3.655	3.201	6.856
% CM sul totale nazionale						
Invalidi civili	23,8	23,9	23,9	23,5	27,0	25,0
Invalidi del lavoro	15,2	32,6	16,7	21,0	21,2	21,0
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	16,7	9,7	14,6	6,0	-	5,9
Non vedenti	17,1	11,4	14,5	33,3	14,0	22,8
Sordi	28,9	31,5	29,9	24,3	19,6	22,5
N.d.	30,6	37,3	33,4	20,9	26,4	23,2
Totale	24,0	24,8	24,4	23,1	26,8	24,7

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

Mentre gli invalidi civili ricalcano più o meno il dato medio nazionale, gli invalidi del lavoro e di guerra si presentano sottorappresentati. Allo stesso modo, i sordi appaiono proporzionalmente rappresentati rispetto al dato medio nazionale, mentre la quota di non vedenti risulta inferiore alla media, almeno nel 2014.

Come nel contesto nazionale, una percentuale molto elevata degli avviamenti (più dell'86% nel 2014 e più dell'87% nel 2015), compresi gli avviamenti mediante convenzione, è avvenuto con richiesta nominativa, con una maggior prevalenza di questa modalità nel caso delle lavoratrici, che si presenta più marcata rispetto al dato nazionale (tabella 39).

Tabella 39 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	2.405	2.035	4.440	2.874	2.415	5.289
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	173	66	239	145	56	201
N.d.	253	219	472	327	240	567
Totale	2.831	2.320	5.151	3.346	2.711	6.057

v. %

Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	85,0	87,7	86,2	85,9	89,1	87,3
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	6,1	2,8	4,6	4,3	2,1	3,3
N.d.	8,9	9,4	9,2	9,8	8,9	9,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Tabella 40 - 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. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	1.258	1.131	2.389	1.156	1.039	2.195
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	12	6	18	13	3	16
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	10	9	19	30	20	50
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	1	0	1	2	0	2
Convenzione ex art. 12	0	0	0	1	1	2
Convenzione ex art. 12 – bis	1	0	1	0	0	0
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	81	33	114	56	26	82
N.d.	140	117	257	374	246	620
Totale	1.503	1.296	2.799	1.632	1.335	2.967
% CM sul totale nazionale						
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	34,1	39,3	36,4	28,4	35,9	31,5
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	14,5	9,5	12,3	8,8	4,2	7,3
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	3,2	4,4	3,7	6,7	7,1	6,8
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	11,1	-	6,7	20,0	-	16,7
Convenzione ex art. 12	-	-	-	2,4	4,0	3,0
Convenzione ex art. 12 – bis	20,0	-	11,1	-	-	-
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	34,6	25,8	31,5	18,5	19,1	18,7
N.d.	13,8	14,8	14,2	27,2	26,7	27,0
Totale	27,9	31,6	29,5	25,5	30,8	27,6

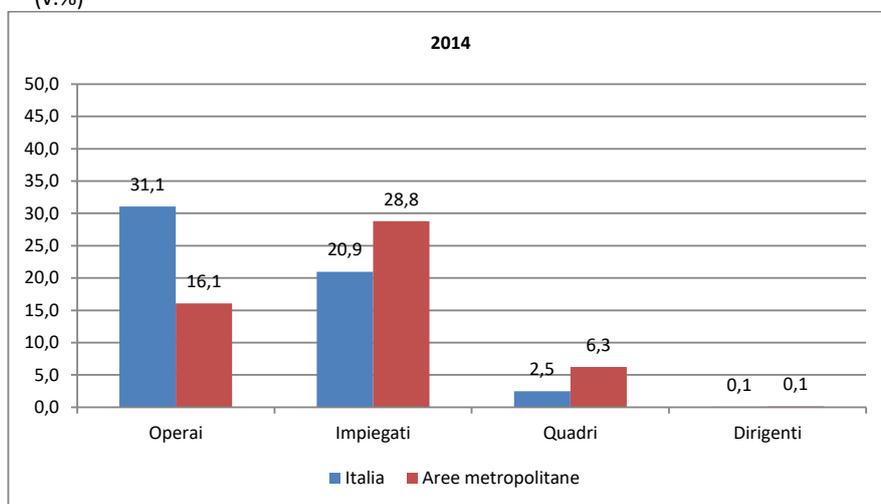
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In questo quadro è peraltro degna di nota una presenza significativa di avviamenti presso aziende non obbligate, che nel 2014 rappresenta l'8,2% del totale nazionale degli avviamenti in questa categoria; dato che arriva al 13,5% l'anno successivo.

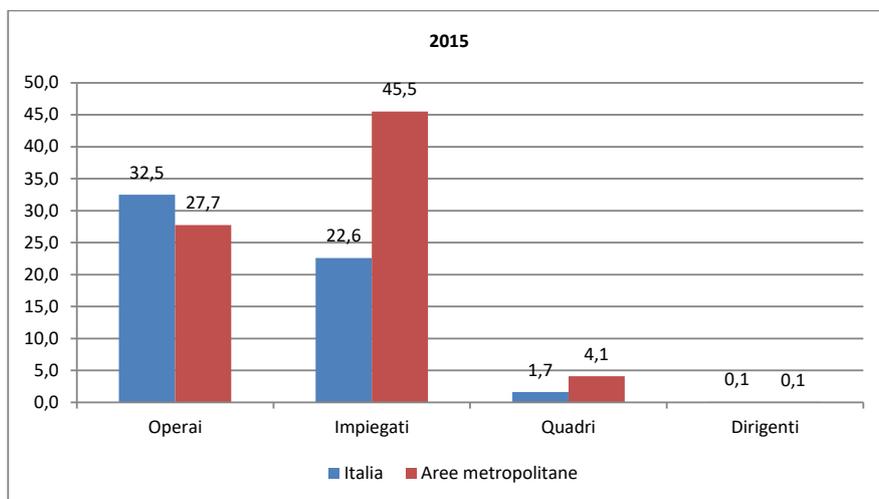
I dati statistici relativi alle caratteristiche e alle dinamiche dell'occupazione delle CM³⁶ mostrano che le maggiori criticità risiedono nel Sud dove il tasso di occupazione è per tutte al di sotto del 40% , con condizioni di maggior svantaggio per giovani e donne. In tutte le CM il comparto trainante è comunque il terziario, in particolare nelle città del Centro e del Sud si registrano le percentuali maggiori negli ambiti della Pubblica Amministrazione, dell'istruzione e dei servizi sociali. Le percentuali di occupati nell'industria sono maggiori a Torino, Bologna e Firenze; il settore delle costruzioni risulta ovunque in sofferenza, in particolare a Bologna e Milano; le percentuali di occupati nelle professioni di tipo dirigenziale e in quelle a più alta specializzazione sono più alte a Roma, Bologna e Milano seguite da Napoli, mentre i valori più bassi si registrano a Palermo, Bari e Genova.

Questa situazione sembra trovare riscontro nell'analisi delle Categorie professionali dei prestatori di lavoro, indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (figura 23). A riguardo, sia nel 2014 che nel 2015 gli avviamenti comunicati nelle 14 CM si concentrano infatti maggiormente sulle categorie impiegatizie e in maniera interessante sui quadri, mentre in perfetta analogia con il dato nazionale appare trascurabile il peso della categoria dirigenziale.

Figura 23 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre. Confronto fra le 14 Città metropolitane e il totale nazionale (v.%)



³⁶ I dati si riferiscono a 10 CM Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli e Bari e Palermo.



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

Questa situazione è certamente in parte favorita da una concentrazione, offerta dalle 14 CM, delle opportunità lavorative rintracciabili presso la Pubblica Amministrazione, che nel caso delle persone con disabilità mantiene un importante ruolo di datore di lavoro di ultima istanza, nonostante il reiterato blocco del turn over che ha caratterizzato gli anni recenti. In particolare, nel 2014 gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici registrati nelle 14 CM ha raggiunto il 21,5% del totale nazionale, salendo fino al 29% l'anno seguente. Si tratta di una quota significativamente superiore a quella riscontrata per gli avviamenti presso datori di lavoro privati che, ove disaggregata per tipologia di disabilità, fa emergere una forte concentrazione sui sordi e, almeno del 2015 anche sui non vedenti. Per quanto riguarda le modalità di avviamento, la distribuzione che si registra nelle CM vede una concentrazione percentuale maggiore sulla chiamata numerica (ai sensi dell'art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165) e una certa sotto rappresentazione delle lavoratrici nell'ambito delle procedure selettive (ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. A del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165), rispetto a quanto mostrato dal dato nazionale (tabella 41).

Tabella 42 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Chiamata nominativa (nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11)	18,2	27,8	22,6	42,2	47,9	45,1
Procedura selettiva (art. 35, comma 1, lett. a). D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	28,3	9,1	19,5	7,0	2,6	4,8
Chiamata numerica (art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	45,5	53,6	49,2	43,8	42,6	43,2
N.d.	8,1	9,5	8,7	7,0	6,8	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Per quanto riguarda le convenzioni, nella aree metropolitane si assiste, almeno nel 2015, ad una più forte concentrazione delle convenzioni art. 11 c. 1 su richiesta nominativa, mentre le convenzioni art. 11, c. 4 sono registrate solo in pochissimi casi nel 2014, per gli uomini, con richiesta nominativa.

In un contesto rappresentato da sistemi economici ampi e integrati, quali quelli delle aree metropolitane, all'interno dei quali sono rintracciabili pressoché tutte le posizioni professionali del mercato del lavoro, dall'agricoltura al terziario avanzato, lo strumento del tirocinio diventa cruciale nel sostenere la persona con disabilità nel percorrere il tratto finale dei canali di ricerca di un'occupazione stabile. In tale contesto (tabella 42), i tirocini attivati rappresentano nel 2014 quasi il 27% del totale dei tirocini attivati presso datori di lavoro privati e quasi il 29% nel 2015, con una sostanziale equivalenza fra i due generi in entrambi gli anni. In maniera significativa, nel 2014 nella CM vengono attivati il 33% dei tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma, percentuale che arriva addirittura a superare il 49% l'anno successivo.

Tabella 42 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocini di orientamento e formazione (Accordo del 24 gennaio 2013)	196	155	351	313	200	513
Tirocini di inserimento/reinserimento (Accordo del 24 Gennaio 2013)	225	122	347	214	145	359
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	13	8	21	22	22	44
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, comma 2)	160	135	295	183	156	339
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	41	39	80	59	56	115
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art.12)	-	-	-	-	-	-
N.d.	730	511	1.241	796	553	1.349
Totale	1.365	970	2.335	1.587	1.132	2.719

v. %	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocini di orientamento e formazione (Accordo del 24 gennaio 2013)	14,4	16,0	15,0	19,7	17,7	18,9
Tirocini di inserimento/reinserimento (Accordo del 24 Gennaio 2013)	16,5	12,6	14,9	13,5	12,8	13,2
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	1,0	0,8	0,9	1,4	1,9	1,6
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, comma 2)	11,7	13,9	12,6	11,5	13,8	12,5
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	3,0	4,0	3,4	3,7	4,9	4,2

Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art.12)	-	-	-	-	-	-
N.d.	53,5	52,7	53,1	50,2	48,9	49,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Sia pur tenendo conto dell'elevato numero di casi nei quali la disaggregazione dei dati per tipologia di istituto non è risultata disponibile, questo tipo di tirocini ha rappresentato una discreta percentuale di quelli attivati nell'ambito delle aree metropolitane, preceduti soltanto dai tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento, entrambi questi ultimi regolati dall'Accordo del 24 gennaio 2013. Sul versante opposto, molto più contenute sono le percentuali di utilizzo relative agli istituti attivati in relazione alle Convenzioni art.11 comma 4 e inesistenti quelli connessi all'applicazione dell'art. 12.

Infine, per quanto riguarda i tirocini attivati presso datori di lavoro pubblici, quelli registrati nelle CM rappresentano oltre il 25% del totale nazionale nel 2014 e quasi il 19% nel 2015, con una prevalenza della quota delle lavoratrici, particolarmente rilevante nel 2015.

Nel 2014 il 18,7% delle assunzioni nazionali è stato registrato nelle 14 aree metropolitane. Tale percentuale è salita al 29,2% l'anno successivo (tabella 43).

Tabella 43 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	1.466	1.126	2.592	1.930	1.474	3.404
Tempo determinato	2.651	2.343	4.994	2.835	2.426	5.261
Apprendistato	119	88	207	60	65	125
Altro	407	318	725	481	299	780
N.d.	337	358	695	-	3	3
Totale	4.980	4.233	9.213	5.306	4.267	9.573
v. %						
Tempo indeterminato	29,4	26,6	28,1	36,4	34,5	35,6
Tempo determinato	53,2	55,4	54,2	53,4	56,9	55,0
Apprendistato	2,4	2,1	2,2	1,1	1,5	1,3
Altro	8,2	7,5	7,9	9,1	7,0	8,1
N.d.	6,8	8,5	7,5	0,0	0,1	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% CM sul totale nazionale						
Tempo indeterminato	25,1	29,9	27,0	31,4	35,0	32,9
Tempo determinato	12,8	16,3	14,2	25,4	26,6	26,0
Apprendistato	35,0	39,1	36,6	25,6	39,4	31,3
Altro	30,4	27,9	29,3	55,9	52,1	54,4
N.d.	41,2	53,8	46,9	-	2,1	0,9
Totale	17,1	21,0	18,7	28,5	30,1	29,2

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

In analogia con il dato nazionale, la maggioranza delle assunzioni è avvenuta con tipologie di contratto a tempo determinato, mentre l'istituto dell'Apprendistato è anche in questo caso particolare risultato poco utilizzato. Per quanto riguarda il peso delle CM sul totale nazionale, esso rivela una concentrazione in questi territori dei contratti a tempo indeterminato e, sia pur con i numeri più esigui che lo contraddistinguono, dello stesso Apprendistato.

Analogamente, nel caso delle assunzioni presso datori di lavoro pubblici, si accentua la concentrazione sui contratti a tempo determinato (tabella 44). A riguardo, i dati disponibili mostrano che nel 2014 si concentrano nella aree metropolitane poco più del 30% delle assunzioni pubbliche, mentre nel 2015 la percentuale sfiora il 40%. In entrambi gli anni le assunzioni di lavoratrici superano di parecchio quelle dei colleghi uomini.

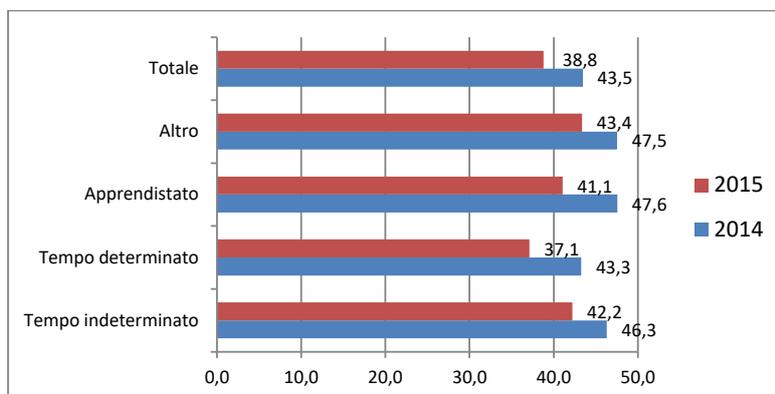
Tabella 44 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	132	186	318	132	135	267
Tempo determinato	300	802	1.102	289	949	1.238
Apprendistato	-	2	2	7	7	14
Altro	34	25	59	30	41	71
N.d.	-	-	-	-	-	-
Totale	466	1.015	1.481	458	1.132	1.590
v. %						
Tempo indeterminato	28,3	18,3	21,5	28,8	11,9	16,8
Tempo determinato	64,4	79,0	74,4	63,1	83,8	77,9
Apprendistato	0,0	0,2	0,1	1,5	0,6	0,9
Altro	7,3	2,5	4,0	6,6	3,6	4,5
N.d.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

L'ampiezza e l'articolazione dei sistemi economici delle aree metropolitane ha sicuramente favorito il manifestarsi di situazioni di crisi, aziendali e settoriali, che hanno certamente coinvolto anche lavoratori con disabilità, assunti in base alla Legge 68/99. A tutto il 2014, il 43,5% delle risoluzioni dei rapporti di lavoro registrate in Italia presso datori di lavoro privati era avvenuto nel territorio delle 14 CM (figura 24), mentre tale percentuale scendeva a 38,8% l'anno successivo. Si tratta di un peso certamente rilevante, che peraltro riguardava anche la generica categoria altro, nella quale alle Amministrazioni rispondenti era stato chiesto di indicare insieme i contratti di inserimento lavorativo; il contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato e il contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato.

Figura 24 - 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. Peso percentuale delle 14 Città metropolitane (v. %)



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

In analogia al dato nazionale precedentemente analizzato, anche nelle aree metropolitane la maggior parte delle risoluzioni riguardava tipologie contrattuali a tempo determinato, che risultavano particolarmente rilevanti fra le lavoratrici, mentre anche in questo caso l'apprendistato rivestiva una importanza limitata (tabella 45).

Tabella 45 - 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. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	2.001	1.334	3.335	1.753	1.260	3.013
Tempo determinato	2.925	3.505	6.430	3.053	3.031	6.084
Apprendistato	64	43	107	49	43	92
Altro	487	295	782	459	310	769
N.d.	382	212	594	254	193	447
Totale	5.859	5.389	11.248	5.568	4.837	10.405
v. %	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	34,2	24,8	29,6	31,5	26,0	29,0
Tempo determinato	49,9	65,0	57,2	54,8	62,7	58,5
Apprendistato	1,1	0,8	1,0	0,9	0,9	0,9
Altro	8,3	5,5	7,0	8,2	6,4	7,4
N.d.	6,5	3,9	5,3	4,6	4,0	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

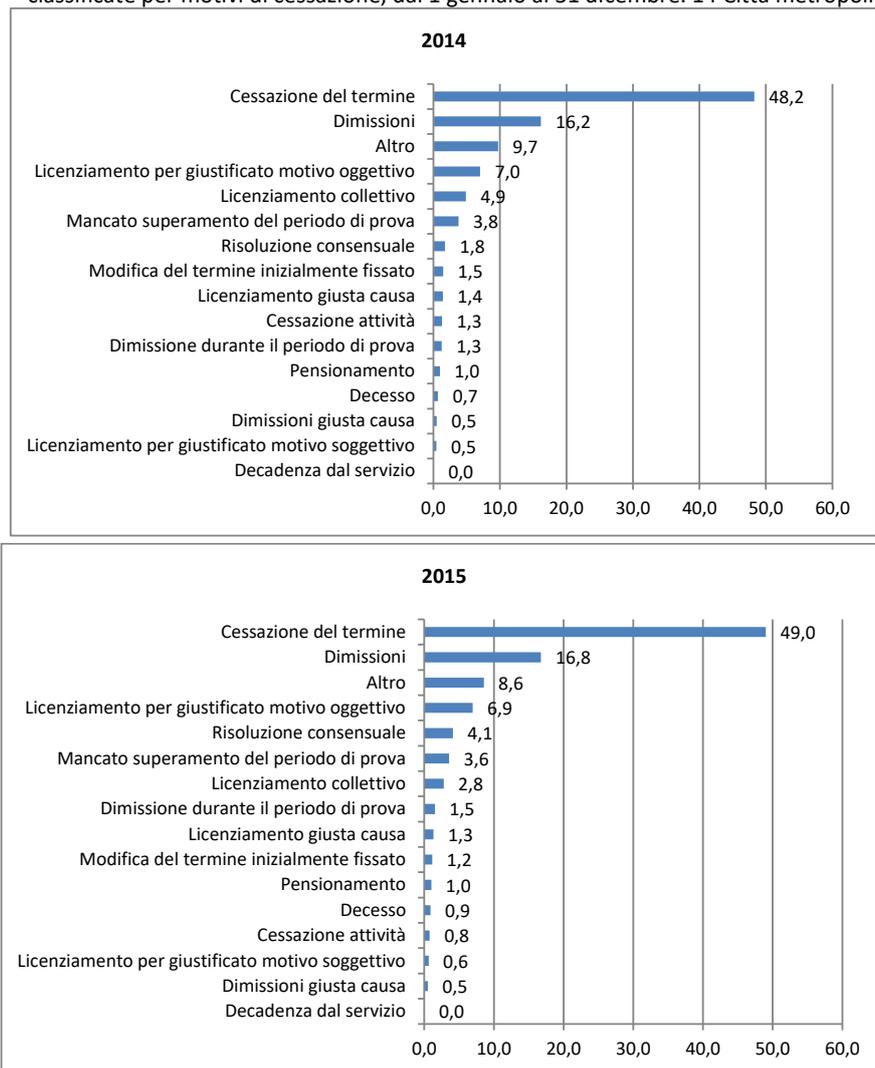
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La situazione si presentava analoga in relazione alle risoluzioni presso datori di lavoro pubblici, per quanto riguardava il peso delle CM sul totale nazionale. In questo caso, nel 2014 il 39,2% di queste risoluzioni era avvenuto nei 14 territori in oggetto, mentre l'anno successivo la percentuale saliva al 44,4%. Differentemente dai datori di lavoro privati, però, tale peso percentuale si concentrava sul contratto a tempo determinato, mentre le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato vedevano un peso dimezzato (22,3% del

totale nazionale nel 2014 e 21,4% nel 2015), con una certa prevalenza di lavoratrici che non si verificava invece in relazione all'altra tipologia.

L'analisi dei motivi delle risoluzioni presso datori di lavoro privati, mostrano una distribuzione del tutto analoga a quella desunta dal dato nazionale (figura 25).

Figura 25 - 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. 14 Città metropolitane (v. %)



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

In particolare, oltre al peso evidente delle risoluzioni per cessazione del termine, si nota anche in questo caso la rilevanza, oltre che delle dimissioni, del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, del licenziamento collettivo, del mancato superamento del periodo di prova o delle dimissioni nel corso dello stesso, a riprova delle problematiche connesse con le fasi iniziali del percorso di integrazione della persona con disabilità all'interno dell'organizzazione produttiva.

I modelli organizzativi del collocamento mirato in alcune aree metropolitane

Vengono qui presentati alcuni approfondimenti relativi all'organizzazione dei servizi del collocamento mirato in alcune aree metropolitane.

Le informazioni presentate rappresentano la sintesi dei risultati di una attività di ricerca ed analisi, condotta dall'Inapp (all'epoca ISFOL) nel 2014 ed avente come oggetto di indagine i modelli organizzativi e di erogazione dei servizi del lavoro a favore delle persone con disabilità. I contenuti della ricerca sono stati messi a disposizione del Gruppo di lavoro 5 (L'inclusione lavorativa e la protezione sociale) dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.

BOLOGNA I residenti nella Città metropolitana di Bologna al 1 Gennaio 2016 ammontano a 1.006.810, 484.194 maschi e 522.616 femmine, con un incremento nell'ultimo anno dello 0,2 per cento. I residenti stranieri sono 117.242, l'11,6% della popolazione complessiva. Il comune capoluogo concentra il 38,4% della popolazione. Il saldo migratorio complessivo per il 2014 è positivo e pari a 5.984 residenti.

Sulla base dei risultati dell'indagine, il servizio per il lavoro si concentra su quella parte di utenza che ha maggiori problemi a sviluppare percorsi autonomi di accesso al mondo del lavoro, a fronte comunque di una buona capacità del tessuto produttivo locale di assorbire persone con disabilità.

Al momento dell'iscrizione viene fatto un colloquio, per comprendere le aspettative della persona, raccogliere le informazioni e comprendere il tipo di intervento da sviluppare. Il colloquio è propedeutico alla definizione di un patto di servizio. Se la persona iscritta non è pronta per essere avviata alla fase di incrocio tra domanda ed offerta, viene indirizzata verso percorsi preliminari di sostegno e formazione. Le persone considerate avviabili sono poi gestite dalla banca dati e selezionate in caso di richieste di lavoro compatibili con le loro caratteristiche. Le offerte di lavoro sono inserite sul portale del servizio e possono essere visionate direttamente dagli iscritti che contattano direttamente gli operatori. A fronte di una richiesta di un'azienda vengono selezionate le persone considerate compatibili e portati i nominativi al Comitato tecnico per una verifica della compatibilità. A questo punto i nominativi vengono presentati all'azienda. Nei casi in cui le persone con disabilità abbiano bisogno di un progetto dedicato di avvicinamento al lavoro gli strumenti che vengono messi in campo sono molteplici e vanno dai tirocini di formazione in azienda, strumenti di valutazione dell'occupabilità a partire dalla diagnosi funzionale, progetti di inserimento attraverso le cooperative sociali e progetti formativi d'aula. Il servizio mantiene nel tempo azioni di monitoraggio specifiche, che possono durare anche diversi anni e che vengono attivate in modo particolare di fronte alla presenza di difficoltà espresse dalla persona o dall'azienda. All'insorgere di problematiche particolari, il servizio attiva percorsi di affiancamento con i tutor per affrontare efficacemente il problema.

GENOVA La Città metropolitana di Genova comprende 67 comuni, con una popolazione al 31/12/2016 di 854.099 abitanti di cui 42% maschi (404.143) e 58% femmine (449.956); l'incidenza dei cittadini non comunitari è pari al 6,8% del totale. Si tratta di un territorio da una parte densamente popolato poiché il 69% della popolazione (586.655) è concentrato nel solo Comune capoluogo, in un lembo di superficie pari al 13% dell'intero territorio (con densità di 2.441 abitanti per kmq), dall'altro caratterizzato da fenomeni di dispersione rilevante: il 10% della popolazione risiede distribuita in 51 comuni che coprono il 70% della superficie dell'intera area metropolitana.

Nel modello organizzativo del collocamento mirato svolgono un ruolo cruciale i servizi di orientamento al lavoro e di mediazione al lavoro, che consentono una presa in carico specifica delle persone, anche in relazione con gli altri servizi territoriali. All'interno di questi servizi specifici si costruisce una relazione positiva con le persone e si definisce insieme a loro il portfolio delle competenze e il percorso di avvicinamento al lavoro più adeguato. Elemento caratterizzante del servizio è una organizzazione per filiere di disabilità e il forte ricorso ad agenzie esterne specializzate che svolgono il lavoro di ascolto, mediazione lavorativa, accompagnamento e monitoraggio. Particolarmente importante il lavoro dedicato anche agli occupati che consente di cogliere in anticipo eventuali segnali di disagio e di fare azioni preventive che riducono il rischio di perdita del lavoro. Il processo di presa in carico prevede che l'attivazione avvenga su richiesta della persona con disabilità che si deve presentare allo sportello con la certificazione che attesta la

propria invalidità. Viene verificata l'invalidità della persona e gli viene assegnato un operatore di riferimento, in base alla problematicità e alla filiera in cui sarà inserito. Allo stesso tempo la persona con disabilità viene informata dell'esistenza del servizio di orientamento e viene fissato un colloquio entro un mese dall'iscrizione. Al termine del primo colloquio viene aperta una cartella relativa alla persona sul programma Consolle dove confluisce tutta la documentazione e le informazioni via via raccolte, in modo che sia tutto a disposizione degli operatori. A questo punto viene firmato un foglio riepilogativo. Il colloquio di orientamento dura circa un'ora e prevede la compilazione di una dettagliata scheda individuale. In caso di necessità vengono fatti fino a 3 o 4 colloqui di orientamento. In base alle competenze individuate il soggetto può essere avviato verso la mediazione al lavoro o verso percorsi alternativi di tipo formativo o tirocini.

Il servizio è dotato di un programma per il matching che però viene poco usato in quanto si preferisce un rapporto più diretto e personale da parte dell'operatore sia nei confronti dell'impresa che della persona con disabilità. Il servizio monitora tutti i contratti a tempo determinato per favorire la loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato. Inizialmente il monitoraggio ha una durata di 6 mesi dal primo inserimento e, in ogni caso, ha un passaggio di verifica prima della scadenza del contratto.

MILANO

La Città Metropolitana di Milano, con i suoi 3,2 milioni di abitanti distribuiti in 134 comuni, rappresenta la seconda area metropolitana del Paese per popolazione e densità demografica e la prima per incidenza sulla popolazione di cittadini non comunitari (11,7 % del totale). L'area metropolitana milanese si caratterizza per la presenza di un Comune capoluogo nel quale risiede il 42% della popolazione e una regione urbana caratterizzata da numerosi poli di rilievo: 4 comuni con popolazione superiore ai 50.000 abitanti (Cinisello Balsamo, Legnano, Sesto S. Giovanni e Rho) 24 con oltre 20.000 abitanti. L'area metropolitana di Milano è uno dei territori più ricchi ed economicamente sviluppati d'Italia con oltre 293mila imprese attive nel 2015, pari ad oltre un terzo delle lombarde e ad un quinto di quelle insediate nel Nord-Ovest. Nonostante la crisi il saldo tra le nuove iscrizioni e cancellazioni è rimasto negli ultimi anni sempre positivo con un saldo che nel 2015 è stato pari a + 7.086 unità, e un tasso di crescita che si è attestato al 2%, nettamente superiore alla media lombarda e nazionale.

Il sistema lombardo delle doti prevede una forte integrazione tra pubblico e privato, con una delega al privato di azioni che il pubblico non riesce a realizzare, che impatta anche sui servizi per l'impiego e, in particolar modo, sui servizi rivolti alle fasce deboli. Il servizio offre alle persone con disabilità principalmente i servizi amministrativi e certificativi previsti dalla legge. Oltre a questi, all'interno del più ampio sistema dei servizi provinciali, vengono messi a disposizione degli utenti la valutazione del potenziale e delle competenze; i tirocini propedeutici all'inserimento lavorativo; i servizi di matching e mantenimento del posto di lavoro (riqualificazione, formazione ecc.). Sul fronte delle imprese, oltre ai servizi previsti dalla legge, vengono svolti servizi di consulenza che accompagnano le imprese a conoscere meglio la legge 68/99. Ad esempio vengono messi in campo incentivi monetari all'assunzione; servizi di consulenza, come per esempio quelli di matching, fornendo dei curricula da selezionare; servizi di inserimento lavorativo. L'erogazione dei servizi avviene in una logica di rete, orientando gli utenti verso quelle strutture private o del terzo settore che offrono il servizio più adeguato in relazione al tipo di disabilità, al territorio e al tipo di competenza professionale che si intende rafforzare.

L'attivazione avviene solo su richiesta della persona con disabilità che si deve presentare allo sportello personalmente o attraverso un proprio delegato. L'operatore dello sportello iscrive la persona nelle liste del collocamento mirato, e gli trasmette le informazioni sui propri diritti. A questo punto la persona ha il diritto di avere un bilancio delle competenze che può essere svolto dal centro per l'impiego, o da altri enti accreditati. La persona a questo punto risulta inserita nella banca dati "Match" e può essere selezionata in base alle richieste che pervengono dalle aziende. A fronte di una richiesta che perviene da parte di una azienda, il centro per l'impiego interroga la banca dati e seleziona alcuni cv (in genere da 3 a 5) che vengono sottoposti all'azienda e tra i quali essa può scegliere le persone da invitare ad un colloquio. Gli avviamenti d'ufficio, invece, sono svolti direttamente

dal servizio di collocamento mirato, con scelte più specifiche e "mirate" in base alle mansioni, al territorio e alle persone iscritte.

All'interno del sistema delle doti, se l'avviamento è obbligatorio o nominativo, sono previste anche azioni specifiche di monitoraggio dell'inserimento per il primo anno dall'assunzione o con interventi specifici in caso di particolari necessità. Il tutor si relaziona con l'azienda e con la persona con disabilità per cercare di valutare mansioni e difficoltà e risolvere eventuali problematiche che si sviluppavano nel rapporto di lavoro.

TRIESTE

A gennaio 2014 l'area metropolitana di Trieste aveva 235.700 abitanti, con una densità abitativa di 2.407,01 per chilometro quadrato nel comune capoluogo e di 1.109,14 nel territorio della provincia. Secondo il censimento ISTAT del 2011, nel territorio erano attive quasi 13.500 imprese, con un numero di addetti pari a poco meno di 56.500. Nel 2014 il tasso di occupazione dell'area provinciale era pari al 63,4%, e a poco meno del 65% nel 2015, 8,6 punti in più della media nazionale.

Gli accessi al servizio avvengono in modo diversificato. Gli utenti privi di certificazione o certificati, ma privi di diagnosi funzionale, sono accolti attraverso un intervento iniziale di tipo informativo, durante il quale viene consegnato un documento appositamente redatto che specifica i requisiti di accesso al sistema e all'iscrizione. Gli utenti che hanno i requisiti di iscrizione (certificazione e diagnosi funzionale) incontrano l'operatore dedicato alle iscrizioni, che raccoglie la documentazione e stipula il patto di servizio, fissando anche il colloquio specialistico di presa in carico. Il colloquio specialistico viene svolto normalmente entro un mese dal colloquio iniziale e, in ogni caso non oltre i tre mesi. Durante il colloquio viene messo l'accento soprattutto sulle abilità della persona, e viene redatto il Piano di Azione Individuale all'interno del quale è definito il progetto generale che sarà sviluppato nel corso della presa in carico. Tutte le informazioni fornite possono essere modificate in qualsiasi momento presentandosi allo sportello previo appuntamento. Sulla base del colloquio la persona può essere avviata immediatamente al lavoro, oppure essere indirizzata verso percorsi diversi di tipo formativo, orientativo o di tirocinio. Di fronte a situazioni molto complesse, il caso viene inviato al comitato tecnico, soprattutto quando è necessaria una presa in carico complessiva che chiami in causa anche i servizi territoriali. Di fronte ad una richiesta da parte di una azienda il matching viene realizzato direttamente dagli operatori secondo il principio per cui l'iscrizione al servizio comporta automaticamente la candidabilità per le posizioni che possono aprirsi.

All'interno del servizio è presente un software (Ergonet) che consente la gestione dei dati e dei casi in maniera informatizzata. Il sistema viene utilizzato anche per il matching con le offerte di lavoro e consente di selezionare rose ristrette di candidati da presentare alle aziende. Il monitoraggio degli inserimenti avviene nei casi più complessi o nel caso di tirocini formativi e può durare dai 6 ai 36 mesi.

Fonte: Inapp, 2014

4.3. LE INFORMAZIONI SUI DATORI DI LAVORO

L'articolo 3 della Legge n.68/99, modificato dal D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, definisce la misura delle assunzioni obbligatorie, alle quali sono tenuti i datori di lavoro pubblici e privati, in base alla categoria dimensionale dell'impresa. Il datore di lavoro, in presenza di un numero di dipendenti tra i 15 e i 35, è tenuto all'assunzione di un lavoratore con disabilità; all'assunzione di due lavoratori con disabilità, se occupa tra i 36 e i 50 dipendenti; il 7% degli addetti, in aziende con oltre 50 dipendenti.

La prima informazione rilevata riguarda il riconoscimento della computabilità nella quota di riserva dei lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o, divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Nel 2014 il totale dei lavoratori divenuti disabili, ex art. 4 comma 4 computati nella quota di riserva, è di 4.195, nel 2015 il totale tende a diminuire con 3.795 unità.

Si registra, inoltre, un aumento nel 2015 pari a 627 unità rispetto all'anno 2014 con 400 unità, dei lavoratori già disabili ex art. 4 comma 3 -bis Legge n. 68/99 computati nella quota di riserva (tabella 46).

Tabella 46 - Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v. a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori già disabili ex art. 4 comma 3-bis, Legge 68/99-	244	156	400	343	284	627
Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 comma 4, Legge 68/99-	2.135	2.060	4.195	1.989	1.806	3.795
Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99-	-	1	1	-	-	-
Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003-	100	43	143	18	15	33
Lavoratore disabile somministrato-	-	-	-	5	2	7
N.d.-	882	658	1.540	1.131	833	1.964
Totale	3.361	2.918	6.279	3.486	2.940	6.426

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

Uno dei fenomeni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro (non solo italiano) durante la lunga crisi economica è stato il ricorso a politiche di *labour hoarding* da parte della domanda di lavoro³⁷. Le imprese hanno cioè messo in atto strategie finalizzate a trattenere l'occupazione in eccesso rispetto alle esigenze produttive, attraverso il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG) e alla CIG in deroga, ma anche attraverso meccanismi di riduzione dell'orario di lavoro soprattutto consistenti nel ricorso al part-time³⁸. In particolare fino al III trimestre del 2013, si è assistito ad un calo continuo nelle variazioni congiunturali del monte ore lavorato. Dal IV trimestre dello stesso anno in poi la tendenza si inverte e si osserva una ripresa del numero di ore lavorate e specularmente inizia anche il decremento nel ricorso alla cassa integrazione guadagni³⁹.

Questi andamenti hanno certamente influenzato anche la dinamica delle sospensioni temporanee degli obblighi occupazionali, determinate appunto dalle difficoltà contingenti nelle quali il datore di lavoro, con riferimento alle fattispecie individuate dall'art. 3, comma 5 della legge 68/99, viene a trovarsi.

La sospensione è subordinata a precise limitazioni che lo stesso legislatore identifica di ordine temporale, quantitativo e territoriale. Il datore di lavoro privato in possesso del

³⁷ Baronio G. (2014), Il mercato del lavoro italiano durante la crisi, in Baronio G. (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/fVMXR5>

³⁸ Canal T., Centra M. (2016), L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa, 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>

³⁹ Istat (2016a), IV trimestre 2015. Il mercato del lavoro, Statistiche Flash, 10 marzo 2016, <https://goo.gl/FTu2OX>

provvedimento che riconosce una delle condizioni previste dall'art. 3, comma 5 può usufruire della sospensione presentando apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa. Il datore di lavoro in attesa del provvedimento di ammissione al trattamento di cui all'art. 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68 può presentare domanda di sospensione temporanea dagli obblighi al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, che, valutata la sussistenza delle condizioni può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi rinnovabile una sola volta.

Alla luce dell'Interpello n. 10/2012 del 10 aprile 2012, la sospensione opera nel caso di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga e in particolare nei casi di CIGS in deroga, contratti di solidarietà, anche ai sensi della legge 236/1993.

Tabella 47 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)

	2014		2015	
	comunicazioni di sospensioni	obblighi sospesi	comunicazioni di sospensioni	obblighi sospesi
CIGS	801	7.186	446	1.258
CIG in deroga	248	2.641	82	449
Contratto di solidarietà	789	16.306	546	885
Fondo di solidarietà di settore	75	461	66	173
Accordo di incentivo all'esodo	16	65	10	451
Mobilità	2.696	30.635	2.001	7.311
Mobilità in deroga	10	29	29	1.377
N.d.	677	1.190	595	1.473
Totale	5.312	58.513	3.775	13.377

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

Tabella 48 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a)

	2014		2015	
	provvedimenti sospensione temporanea	obblighi sospesi	provvedimenti sospensione temporanea	obblighi sospesi
CIGS	106	207	79	240
CIG in deroga	22	18	4	7
Contratto di solidarietà	139	315	115	306
Fondo di solidarietà di settore	4	7	6	4
Accordo di incentivo all'esodo	-	1	-	7
Mobilità	102	157	154	350
Mobilità in deroga	5	1	-	-
N.d.	134	354	106	134
Totale	512	1.060	464	1.048

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

L'art. 6, comma 2-ter del DL n. 70/2011 convertito in legge n. 106/2011 ha modificato l'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999 stabilendo che "fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo".

Le autocertificazioni per le procedure di esonero registrate nel 2014 sono pari a n. 273, nel 2015 sono leggermente diminuite e si attestano a n. 208. Le persone disabili interessate nel 2014 sono pari a 956 unità mentre nel 2015 sono pari a 961 unità (tabella 49).

Tabella 49 - Autocertificazioni ai sensi dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, legge 68/1999 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)

	2014	2015
Procedura di esonero sostituita da autocertificazioni (art. 5, comma 2) - AUTOCERTIFICAZIONI	273	208
Procedura di esonero sostituita da autocertificazioni (art. 5, comma 2) - DISABILI INTERESSATI	683	753
Totale	956	961

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

La previsione dell'art. 5, comma 3 della legge 68/99 consente ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione in considerazione delle speciali condizioni della loro attività che non consentono di occupare l'intera percentuale di persone con disabilità, versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

I procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di persone disabili nonché i criteri e le modalità per la loro concessione sono disciplinati dal Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 7 luglio 2000, n. 357.

Gli esoneri parziali autorizzati nel 2014 sono stati 1.864 a fronte di n. 1996 richieste di esonero parziale. Le persone disabili interessate rispetto alle pratiche autorizzate nel 2014 sono pari a 13.460 unità. Nel 2015 gli esoneri parziali autorizzati sono stati 1.974, a fronte di 2.075 richieste, per un totale di persone con disabilità interessate pari a 13.551 unità (tabella 50). La seconda parte della tabella consente di apprezzare, laddove l'informazione sia stata resa disponibile dai servizi, la distribuzione percentuale a livello di macro-settore economico e di area geografica.

Tabella 50 - Esoneri parziali ex art.5 comma 3, legge 68/1999 dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a. e %)

	2014	2015
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - RICHIESTE	1.996	2.075
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - DI CUI PRATICHE AUTORIZZATE	1.864	1.974
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - DISABILI INTERESSATI RISPETTO ALLE PRATICHE	13.460	13.551

2014	Agricoltura	Industria	Terziario	% colonna
Nord-ovest	18,3	74,0	24,1	21,2
Nord-est	9,1	66,1	24,8	53,6
Centro	16,3	17,6	66,1	19,0
Sud e Isole	2,8	66,7	30,5	6,2
Italia	8,6	58,6	32,9	100,0

2015	Agricoltura	Industria	Terziario	% colonna
Nord-ovest	1,2	76,3	22,5	20,6
Nord-est	4,1	72,5	23,4	53,8
Centro	10,1	27,6	62,2	17,4
Sud e Isole	3,0	72,7	24,2	8,1
Italia	4,5	65,5	30,1	100,0

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

L'articolo 17, comma 1, della Legge 68/99, prevede che le imprese, sia pubbliche che private, qualora partecipino a gare di appalto pubbliche o intrattengano rapporti giuridici sia di natura convenzionale che di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare alle stesse, pena l'esclusione, una preventiva dichiarazione del legale rappresentante che attesti l'osservanza delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Le stazioni appaltanti possono chiedere ai servizi di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dal datore di lavoro attestante l'osservanza da parte dell'impresa della normativa che disciplina il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Le verifiche effettuate dagli uffici competenti sulle certificazioni di ottemperanza nel 2014 raggiungono un totale di 59.193 nel 2015 sono pari a 57.298.

La Riforma del Lavoro, attuata con la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha apportato modifiche alla normativa sul collocamento mirato, come indicate nel comma 27 dell'art. 426, intervenendo sui criteri di computo della quota di riserva, sulle esclusioni, sugli esoneri, sulle comunicazioni dei servizi. In particolare, la lettera d) ha previsto che i servizi per il