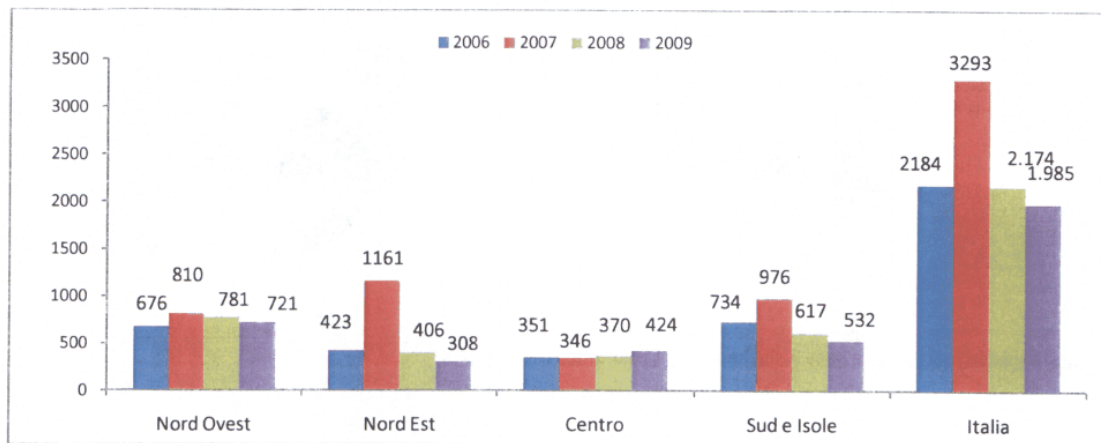


Figura 20 - Avviamenti lavorativi in aziende con meno di 15 dipendenti (non soggette ad obbligo) per area geografica. Anni 2006-2009 (v. ass.)

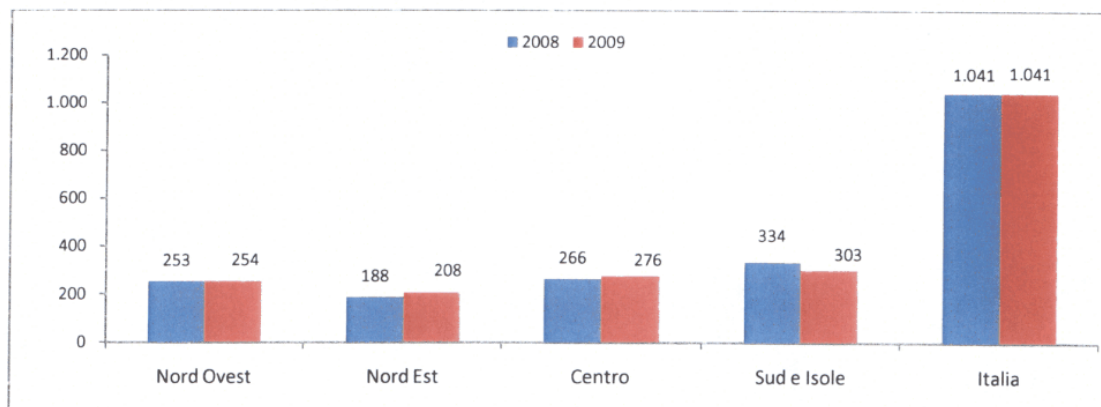


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

2.3.6 GLI AVVIAMENTI LAVORATIVI DEI SOGGETTI EX ART. 18

A fronte di 44.717 iscritti alle liste dedicate nel 2009 (47.771 nell'anno precedente) ed un flusso di iscrizioni nel medesimo anno di 3.500 soggetti (4.003 nel 2008), la figura 21 rileva l'avviamento al lavoro in Italia di 1.041 individui, sia nel primo anno di riferimento che nel secondo.

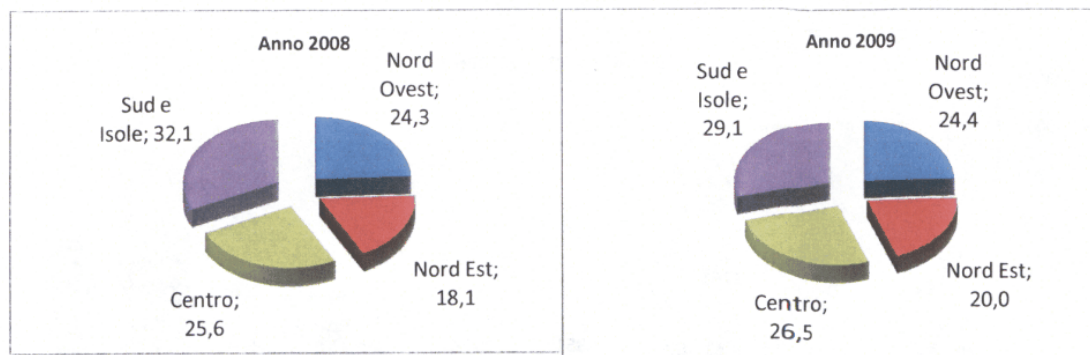
Figura 21 - Avviamenti lavorativi ex ART. 18 in Italia per area geografica. Anni 2008-2009 (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

Come negli anni passati, a differenza delle persone disabili, la distribuzione sul territorio delle altre categorie di beneficiari della Legge 68/99 appare del tutto equilibrata (figura 22). A parte la relativa stabilità del numero degli avviamenti segnalati, come in passato appare una evidente sproporzione fra questi ultimi ed il numero di iscrizioni, nelle proporzioni del tutto indipendente dalle caratteristiche dei mercati del lavoro di riferimento, a differenza di quanto si nota nel caso dei disabili.

Figura 22 - Avviamenti lavorativi ex ART. 18 in Italia per area geografica. Anni 2008-2009 (val. %)



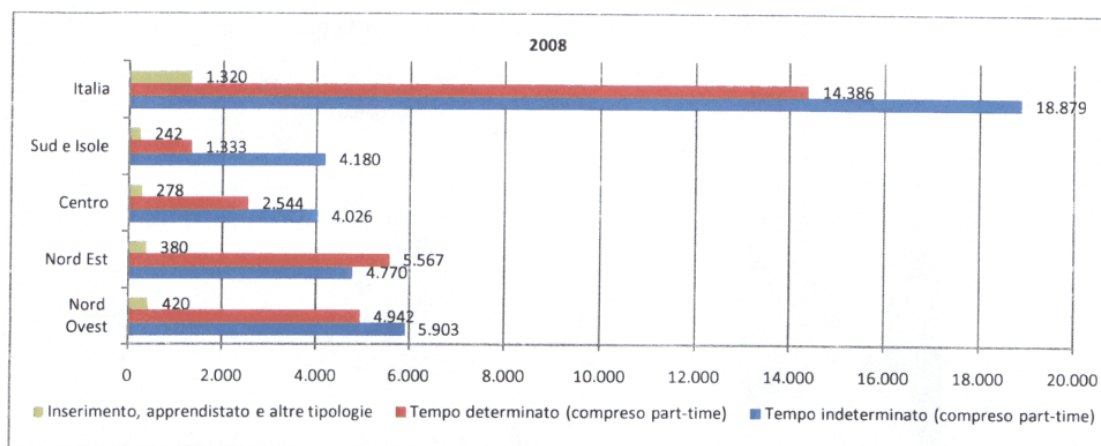
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

2.4 LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

2.4.1 LAVORATORI DISABILI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

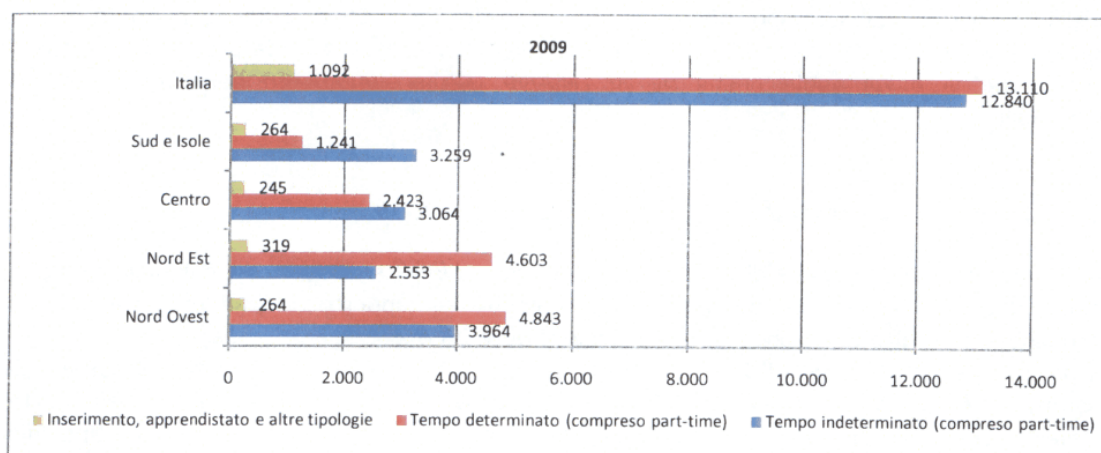
La rilevazione delle tipologie contrattuali attraverso le quali avviene, nel corso dell'anno, la vera e propria assunzione dei lavoratori disabili viene attuata raccogliendo informazioni in merito ai contratti classificabili: a tempo indeterminato e a tempo indeterminato *part-time*; a tempo determinato *full-time* e *part-time*; contratti di inserimento, di apprendistato ed eventuali altre tipologie.

Figura 23 - Assunzioni persone disabili durante l'anno 2008, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

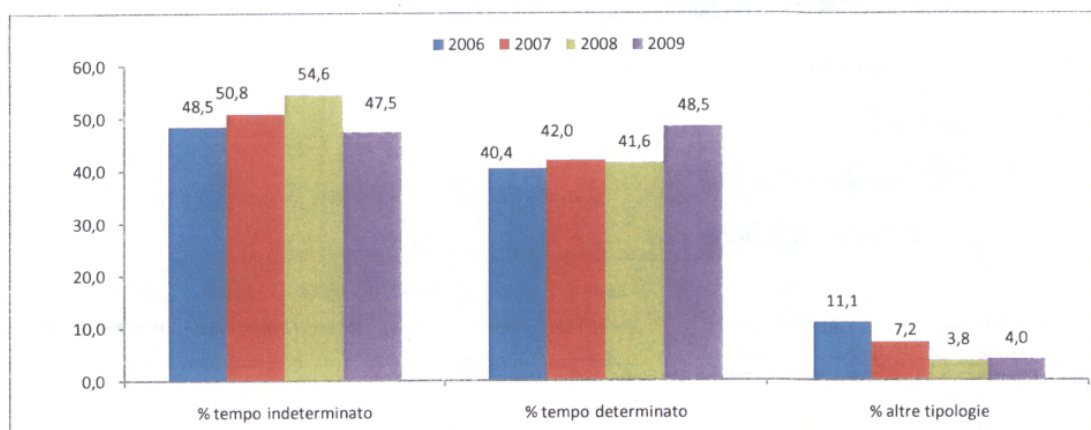
Figura 24 - Assunzioni persone disabili durante l'anno 2009, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

Tra il 2008 e il 2009 la quota complessiva di posizioni contrattuali registrate dai servizi competenti è diminuita del 22,6%, probabilmente confermando i segnali di crisi già messi in evidenza dal commento ai dati riguardanti gli avviamenti. Il dato realmente preoccupante è però rappresentato dall'emergere, per la prima volta, di una prevalenza in termini assoluti delle tipologie di assunzione a tempo determinato, che sopravanzano anche se di poco quelle a tempo indeterminato (full-time e part-time insieme). A livello territoriale questo mutamento si traduce nell'affermarsi nel 2009 di una netta prevalenza dei contratti a tempo determinato nelle due circoscrizioni settentrionali, mentre fino al 2008 tale prevalenza era emersa con forza nel solo Nord Est. Ciò mentre al Centro e al Sud si rileva un significativo avvicinamento fra i due valori, legato soprattutto al ridimensionamento delle posizioni a tempo indeterminato. L'esame del peso percentuale delle tre modalità in serie storica, a partire dal 2006, consente di rilevare meglio il trend identificato (figura 25).

Figura 25 - Assunzioni persone disabili durante l'anno. Distribuzione per tipologia contrattuale di inserimento. Anni 2006-2009 (val. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

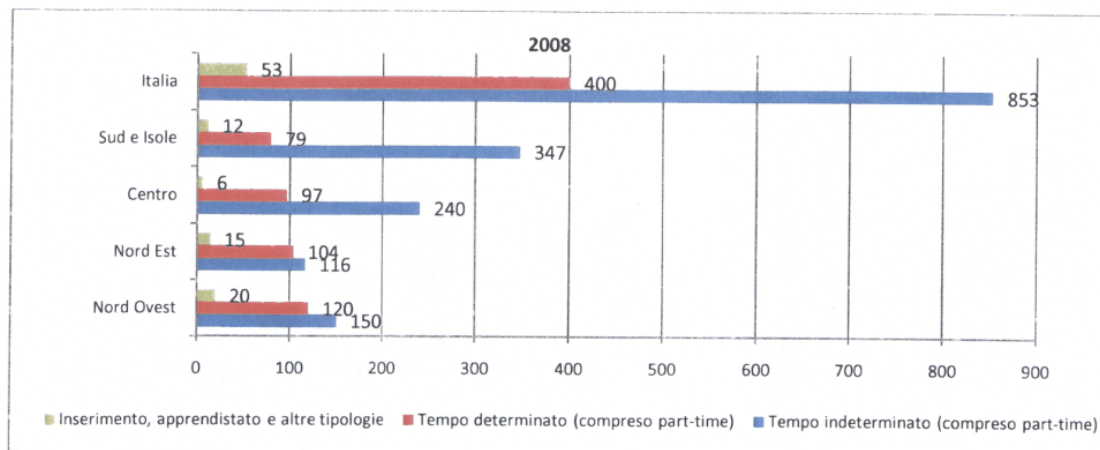
Come si vede dal grafico, ad un incremento costante e significativo della quota parte delle posizioni contrattuali a tempo indeterminato rilevabile dal 2006 al 2008, e a fronte di una sostanziale stabilità dei contratti a tempo determinato, si passa ad una prevalenza di questi ultimi, che si avvantaggia anche di un relativo ridimensionamento delle altre tipologie utilizzabili.

2.4.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E I LAVORATORI ASSUNTI EX ART. 18

Nel caso delle altre tipologie di beneficiari della Legge 68/99 si assiste, sia pur ovviamente in scala ridotta, ad andamenti per certi versi analoghi nel rapporto di grandezza fra le varie modalità di contratto utilizzate per l'assunzione (figure 26 e 27).

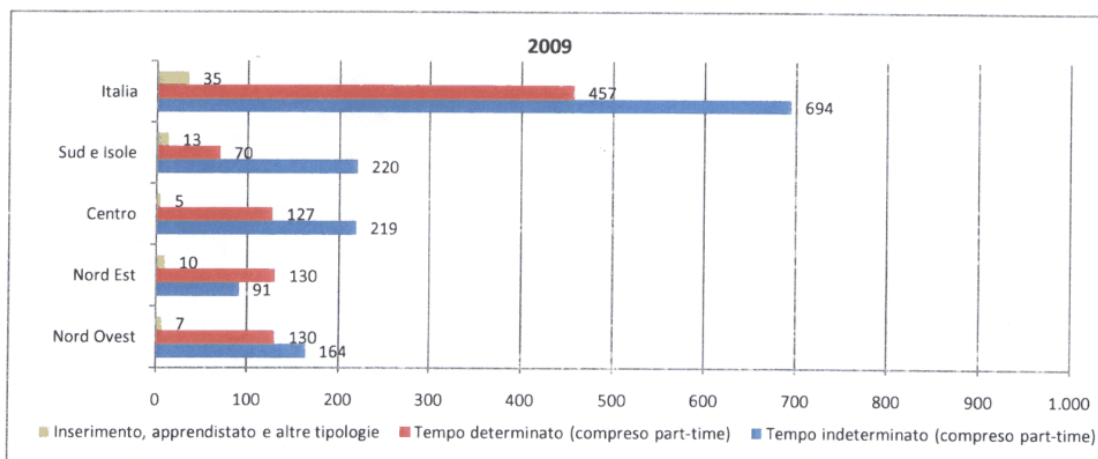
In particolare, tra il 2008 e il 2009 si registra un rilevante ridimensionamento nel numero di assunzioni a tempo indeterminato (-18,6%), a fronte di un incremento percentuale molto simile di quelle a tempo determinato (14,2%) e di un rilevante calo delle altre tipologie (33,9%).

Figura 26 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno 2008, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

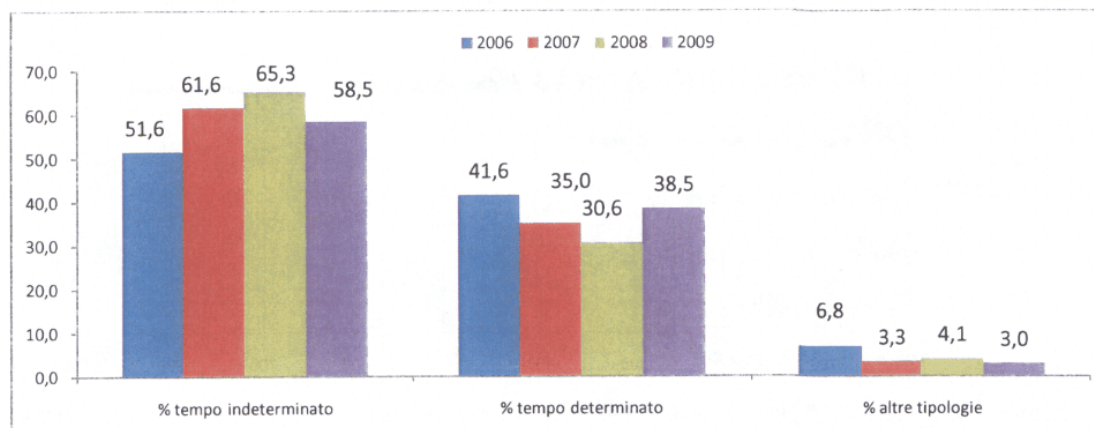
Figura 27 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno 2009, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

La disaggregazione territoriale dei valori assoluti mostra peraltro, in maniera analoga ai lavoratori disabili, che la modalità a tempo determinato (full-time e part-time) si afferma in modo particolare nel Nord Est, dove nel 2009 sopravanza l'altra, anche se di poche decine. L'esame del peso percentuale delle tre modalità in serie storica, anche in questo caso a partire dal 2006, mostra la doppia inversione di tendenza che vede il declino relativo della quota parte dei contratti a tempo indeterminato a partire dal 2009, a fronte della ripresa, in corrispondenza dello stesso anno, delle posizioni a tempo determinato.

Figura 28 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno. Distribuzione % per tipologia contrattuale di inserimento. Anni 2006-2009 (val. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

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

Come ampiamente riconosciuto dalla dottrina, il varo della Legge 68/99 ha rappresentato il passaggio da una modalità impositiva pura e semplice delle quote d'obbligo, propria della precedente Legge 482/68, ad una visione da molti definita consensuale, basata sulla collaborazione e sul reciproco scambio di informazioni fra datore di lavoro e Servizi per l'impiego, in vista della determinazione della migliore collocazione possibile del lavoratore disabile. Lo strumento della convenzione è, da questo punto di vista, l'esempio paradigmatico di questo approccio. Derivato dalle esperienze positive di applicazione degli articoli 17 e 25 della Legge n. 56/1987, esso si configura come una libera scelta del destinatario degli obblighi occupazionali imposti dalla legge e assume la generica forma di un accordo fra datore di lavoro e Servizi per l'impiego in vista dell'inserimento programmato di uno o più lavoratori disabili.

La normativa prevede più tipologie di convenzione, in relazione a specifiche esigenze di particolari categorie di disabili e dei soggetti abilitati a sottoscrivere quello che si configura come un patto finalizzato all'inserimento lavorativo stabile del lavoratore disabile⁴⁷. Il legislatore ha incentivato il ricorso alle convenzioni anche attraverso la possibilità concessa ai datori di lavoro privati, ivi compresi quelli non soggetti agli obblighi di cui alla Legge 68/99, che si avvalgono delle convenzioni di cui all'art.11 della predetta legge di beneficiare delle agevolazioni economiche previste dall'art.13 secondo le modalità ed i limiti in esso contenuti.

Il sostegno degli inserimenti effettuati può avvenire attraverso il ricorso alle risorse finanziarie del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui si tratta ampiamente in altra parte della Relazione.

I dati sulle modalità di avviamento precedentemente commentati, con particolare riguardo all'evoluzione delle serie storiche, confermano l'interesse datoriale per l'applicazione di questo insieme di istituti, la cui diversificazione consente ai servizi competenti di avviare nel modo migliore percorsi personalizzati e mirati di integrazione lavorativa, anche nel caso di tipologie di disabilità più difficilmente collocabili nel mercato aperto del lavoro.

Esaminando i dati relativi all'utilizzo delle convenzioni in base alle diverse tipologie comprendenti la convenzione art. 11 (di programma e di integrazione lavorativa), la convenzione art. 12 e 12bis nonché quelle disciplinate dall'art. 14 del D.Lgs. 276/2003, si conferma un utilizzo largamente maggioritario, se non esclusivo delle previsioni normative contenute nell'art. 11 della Legge 68/99, se confrontata con le altre, sia pur successivamente ai ripetuti interventi legislativi occorsi a ridosso del periodo considerato in questa Relazione (tabella 20).

I dati disaggregati per area geografica confermano peraltro un minore utilizzo dell'istituto nell'area meridionale (figura 29).

L'esame della serie storica delle convenzioni ex art. 11 nel periodo 2006-2009 consente di verificare il generale ridimensionamento presumibilmente connesso alla crisi economica, che però si presenta marcatamente diversificato in relazione all'area geografica.

⁴⁷ Com'è noto la normativa ha come destinatari soggetti privati e pubblici; è stata poi contemplata la possibilità di stipulare convenzioni con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni previste dall'art.3 della legge 68/99 per difetto dei requisiti dimensionali, con le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 381/91 ed i consorzi di cui all'art.8 della stessa legge, con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'art.6 della legge 266/91 e infine con gli organismi previsti dagli artt. 17 e 18 della legge 104/92.

Tabella 20 - Avviamenti lavorativi persone disabili tramite Convenzione. Per sesso, tipologia di convenzione e area geografica. Anni 2008-2009 (v. ass.)

	Anno 2008			Anno 2009		
	Avviamenti	Di cui donne	% donne	Avviamenti	Di cui donne	% donne
CONVENZIONE DI PROGRAMMA ART. 11 CO. 1						
NORD OVEST	3.820	1.633	42,7	2.871	1.202	41,9
NORD EST	2.739	1.108	40,5	1.916	824	43,0
CENTRO	2.533	1.067	42,1	2.140	970	45,3
SUD E ISOLE	1.760	525	30,9	1.417	449	32,8
ITALIA	10.852	4.333	40,2	8.344	3.445	37,9
CONVENZIONE 1 DI INTEGRAZIONE ART. 11 CO. 4						
NORD OVEST	617	250	40,5	375	131	34,9
NORD EST	1.055	427	40,5	625	290	46,4
CENTRO	533	238	42,1	393	108	27,5
SUD E ISOLE	84	32	16,2	104	38	36,5
ITALIA	2.289	947	41,4	1.497	567	41,5
CONVENZIONE ART. 12						
NORD OVEST	0	0	-	0	0	-
NORD EST	0	0	-	2	2	100,0
CENTRO	0	0	-	0	0	-
SUD E ISOLE	0	0	-	0	0	-
ITALIA	0	0	-	2	2	100,0
CONVENZIONE ART. 12bis						
NORD OVEST	0	0	-	0	0	-
NORD EST	0	0	-	0	0	-
CENTRO	22	9	40,9	8	3	37,5
SUD E ISOLE	37	12	32,4	28	4	14,3
ITALIA	59	21	35,6	36	7	19,4
CONVENZIONE ART. 14						
NORD OVEST	36	10	27,8	55	18	32,7
NORD EST	39	15	38,5	49	15	30,6
CENTRO	0	0	-	0	0	-
SUD E ISOLE	0	0	-	21	6	28,6
ITALIA	75	25	33,3	125	39	31,2

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2010

In particolare, fra il 2006 e il 2009 le aree del Nord Ovest e del Nord Est vedono contrarsi rispettivamente del 41% e del 34% circa il numero di convenzioni di programma, e del 47,2% e 45,5% quello delle convenzioni di integrazione lavorativa. A fronte di ciò, il Centro sperimenta nello stesso periodo una riduzione del 12,6% delle convenzioni di programma e una lieve crescita, pari al 2,1%, di quelle di integrazione. Infine, nel Sud e nelle Isole l'utilizzo della convenzione di programma si riduce a sua volta dell'11,7%, mentre aumenta considerevolmente rispetto al dato iniziale quello delle convenzioni di integrazione lavorativa. Sia pur nel quadro di questi movimenti, il Nord Ovest si conferma al primo posto per l'utilizzo del primo istituto ed il Nord Est per quello del secondo, fatta eccezione per l'annualità 2007.