

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Un'occhiata ai datori di lavori pubblici aiuta ad evidenziare la stessa distribuzione territoriale del settore privato. Tirocini extracurricolari e tirocini finalizzati all'inclusione sociale sono concentrati nel nord Italia, gli uni nel Nord Ovest, gli altri nel Nord Est, per entrambe le annualità. Infine, anche la categoria dei tirocini non distinta per tipologia mostra il dato più elevato per il Nord Est, sia nel 2020 che nel 2021 (Tabella 53).

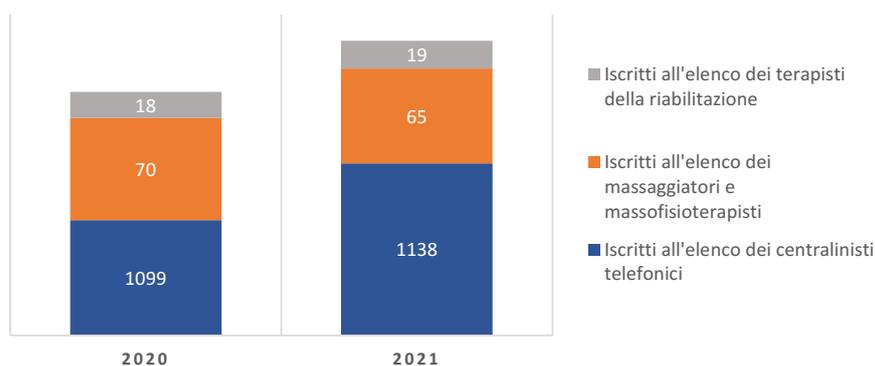
XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

## 2.4 NORMATIVA SPECIALE SUL COLLOCAMENTO DELLE PERSONE NON VEDENTI

### 2.4.1 NORMATIVE SPECIALI NON VEDENTI E PRINCIPALI ANDAMENTI

Dai dati di stock al 31 dicembre 2020 e 2021, ricevuti dai servizi provinciali rispondenti, si può osservare come gli iscritti agli elenchi specifici in virtù della normativa speciale per il collocamento obbligatorio delle persone non vedenti siano in netta prevalenza (93% circa nell'ultima annualità) afferenti all'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti, mentre nella stessa annualità gli iscritti nell'elenco dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti si attestano intorno al 5,3% e gli iscritti all'elenco dei terapisti della riabilitazione non vedenti sono solo 1,6% del totale dei 3 elenchi (Figura 20). È inoltre da segnalare una prevalenza della componente maschile in tutti e tre gli elenchi.

Figura 20 - Persone non vedenti iscritte ad elenchi specifici. Anni 2020 - 2021 (dati di stock al 31 dicembre)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Di seguito saranno riportati alcuni dati che riguardano l'inserimento lavorativo delle persone registrate nell'elenco numericamente più consistente, in continuità con quanto già accaduto in precedenza.

Le iscrizioni all'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti, registrate nel corso dell'annualità più recente (2021) sono state 112, (Tabella 54) e hanno riguardato il genere femminile in meno del 37% dei casi.

Tabella 54 - Iscrizioni nell'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Iscrizioni	111	37	112	41

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La richiesta nominativa è la tipologia di provvedimento utilizzata più frequentemente per l'avviamento dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti presso datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre del 2020 mentre nel 2021 è la modalità di richiesta numerica a prevalere. (Tabella 55).

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Tabella 55 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati dal 01° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Richiesta nominativa (L. 113/1985, art. 6, co.1)	9	5	7	5
Richiesta numerica (L. 113/1985, art. 6, co.2)	3	1	9	0
N.d.*	0	0	0	0
<b>Totale avviamenti</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>5</b>

\*compilato nel caso in cui il servizio non disponga del dato per tipologia di richiesta

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Dal versante degli avviamenti presso datori di lavoro pubblici, si osserva in entrambe le annualità esaminate il ricorso quasi esclusivo alla modalità di avviamento attraverso richiesta numerica, con 2 soli casi nel 2020 e 1 nel 2021 di ricorso a procedure concorsuali riservate secondo quanto disciplinato dall'art. 6 co. 2 della Legge 113/1985) (Tabella 56).

Tabella 56 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Richiesta numerica (L. 113/1985, art. 6, co.3)	55	19	78	30
Concorso riservato (L. 113/1985, art. 6, co.4)	2	1	1	0
N.d.*	0	0	9	3
<b>Totale avviamenti</b>	<b>57</b>	<b>20</b>	<b>88</b>	<b>33</b>

\*compilato nel caso in cui il servizio non disponga del dato per tipologia di richiesta

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La tipologia contrattuale più frequentemente utilizzata per le assunzioni di centralisti telefonici non vedenti è il contratto a tempo indeterminato sia per l'annualità 2020 che per il 2021 (Tabella 57).

Tabella 57 - Assunzioni di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Tempo indeterminato	60	19	88	37
Tempo determinato	2	1	3	2
Apprendistato	0	0	1	0
Altro	0	0	1	0
N.d.*	0	0	1	
<b>Totale assunzioni</b>	<b>62</b>	<b>20</b>	<b>94</b>	<b>39</b>

\*compilato nel caso in cui il servizio non disponga del dato per tipologia di richiesta

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Parallelamente, le risoluzioni di rapporti di lavoro hanno riguardato prevalentemente contratti a tempo indeterminato, sebbene abbiano interessato anche rapporti di lavoro a tempo determinato in entrambe le annualità in esame (Tabella 58).

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

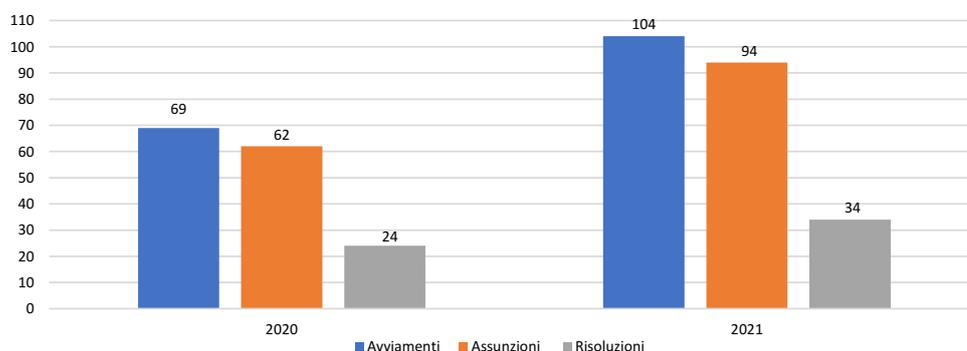
Tabella 58 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Tempo indeterminato	16	7	27	12
Tempo determinato	8	0	7	2
Apprendistato	0	0	0	0
<b>Totale risoluzioni</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>14</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Dal grafico sottostante, che pone a confronto i dati relativi all'insieme degli avviamenti di centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (sia in ambito pubblico che privato) registrati nel corso di ciascuna annualità, come anche il numero di contratti stipulati e risoluzioni comunicate ai servizi rispondenti nel 2020 e 2021 (Figura 21), si può notare un generale incremento di tutti i valori nel 2021 rispetto all'annualità precedente, caratterizzata dall'affacciarsi inaspettato della pandemia da Covid-19.

Figura 21 - Avviamenti, assunzioni e risoluzioni di centralinisti telefonici non vedenti dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 - 2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

## 2.5 LE CATEGORIE PROTETTE

### 2.5.1 I PRINCIPALI ANDAMENTI SU SCALA NAZIONALE

L'analisi dei dati riguardanti le categorie protette ex art. 18, co.2 è condotta sulle tutele previste dalla L. 68/99 riservate agli orfani e coniugi di soggetti deceduti per causa di invalidità ovvero congiunti di grandi invalidi, ai profughi italiani rimpatriati ed alle categorie equiparate. A tali soggetti è attribuita una quota di riserva sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale. La predetta quota si traduce in un obbligo di assunzione per enti e imprese che occupano da 51 a 150 dipendenti.

Nel novero dei soggetti beneficiari della quota di riserva di cui all'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, rientrano anche le vittime di terrorismo e di criminalità organizzata di cui alla legge 407 del 1998, ex art.1 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333; gli orfani di crimini domestici ai sensi dall'articolo 6 della L. 11/01/2018, n. 4; le vittime del dovere di cui all'art. 1 commi da 562-564, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, i testimoni di giustizia ai sensi dell'art.7, comma 1, lettera h), della legge 11 gennaio 2018, n.6. Inoltre, due dispositivi normativi del 2020 sono intervenuti sulla materia introducendo nuove categorie protette da aggiungere alla lista della L.68/99. Si tratta del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 nel cui art. 67 bis, in cui si prevede una quota di riserva ex art.18, c.2 anche per coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria (c.d. Care leavers). Altro intervento dedicato al sostegno delle vittime da Covid-19 è quello del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto rilancio), convertito in L. 17 luglio 2020, n. 77 che inserisce nell'elenco ex art.18, c.2 anche i medici, gli operatori sanitari, gli infermieri, gli operatori socio-sanitari e agli altri lavoratori nelle strutture sanitarie e socio-sanitarie vittime del contagio da COVID-19.

Le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e i soggetti ad essi equiparati- ovvero vittime del dovere, i testimoni di giustizia e orfani dei caduti sul lavoro (questi ultimi, per effetto dell'art. 3, comma 123 della legge 244 del 2007) - godono di una disciplina di maggior favore rispetto alle altre categorie protette di cui all'art. 18.

In particolare, possono essere iscritte negli elenchi del collocamento obbligatorio anche se non in possesso dello stato di disoccupazione, godono del diritto al collocamento obbligatorio, di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli e, in ultimo, possono essere assunte dalle pubbliche amministrazioni con chiamata diretta nominativa.

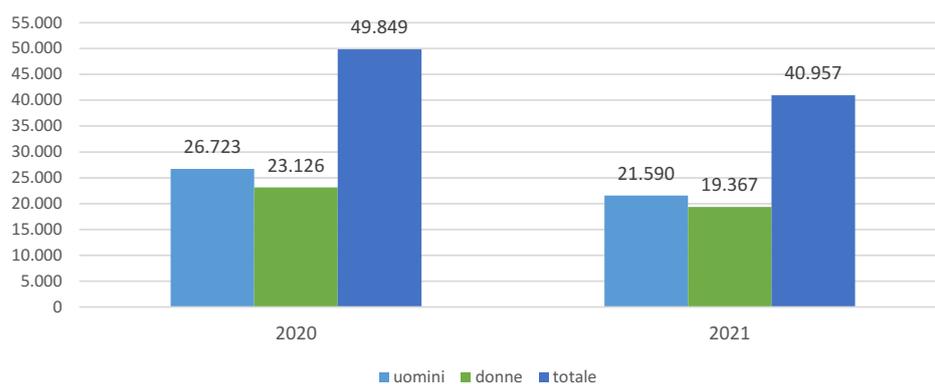
A seguito delle recenti innovazioni normative si propone una lettura dei dati relativamente alle sole due ultime annualità (2020-2021), essendo il confronto con annualità precedenti viziato da troppi elementi distorsivi.

Di seguito riportiamo la rappresentazione degli iscritti totali nei registri del collocamento mirato ex art.18, al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per genere (Figura 22). Come si evince dal grafico c'è un minor numero di iscritti registrati nel 2021, nell'ordine delle 8.892 unità totali, che interessa indistintamente sia uomini che donne. Tuttavia, guardando anche la successiva rappresentazione (Figura 23), si denota un aumento delle iscrizioni annue proprio nel 2021, anche se lieve (circa un centinaio), con una distribuzione tra generi pressoché equiparata. Questo fenomeno è da spiegarsi con le cancellazioni dagli elenchi regionali avvenute nello stesso periodo, di cui andrebbero ricercate le cause ma che probabilmente non sono

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

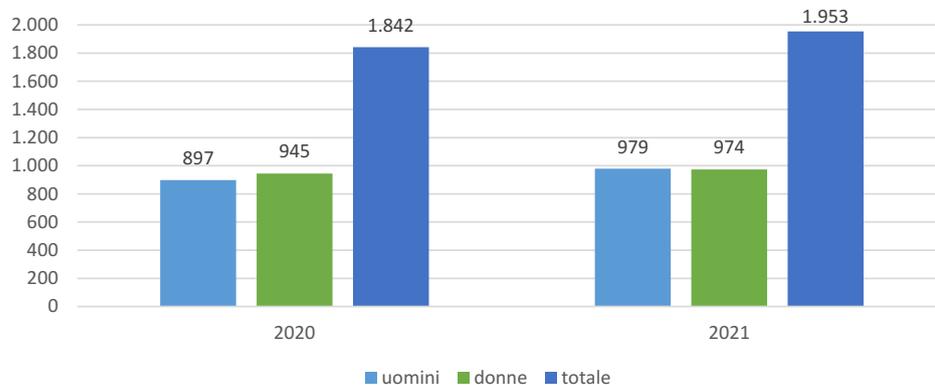
estranee ad operazioni di pulizia effettuate nella prospettiva di implementare la "Banca dati nazionale del collocamento mirato" come da D.D. del MLPS del 29 dicembre 2021.

Figura 22 - Iscritti (art.18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Figura 23 - Iscrizioni (art.18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Per quanto riguarda gli avviamenti<sup>20</sup> e le assunzioni (Figura 24 e Figura 25), i dati mostrano anche in questo caso valori più bassi nel 2020. Nel 2021 si registrano valori più alti sia di avviamenti (circa 350 in più) che di assunzioni (circa 430 in più), in questo caso la probabile causa è il recupero della stagnazione economica avvenuta nel 2020 a seguito del *lockdown* imposto dal Covid-19.

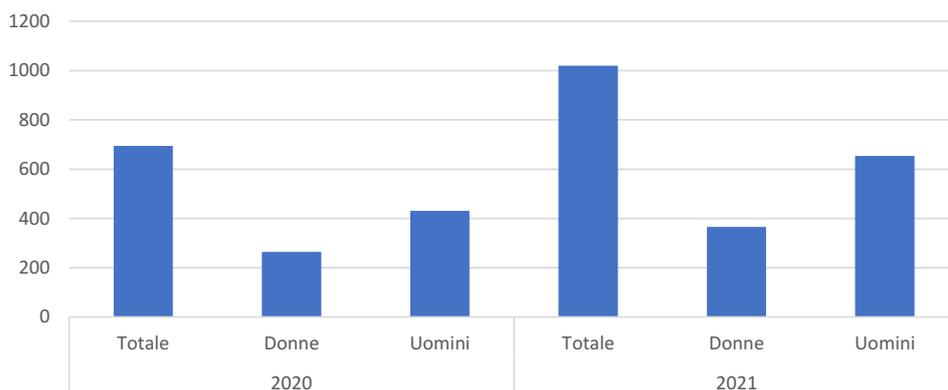
Sia per gli avviamenti che per le assunzioni, si sottolinea il persistere di uno squilibrio importante e permanente della componente pubblica (datori di lavoro pubblici) rispetto al privato. Con una significativa ascesa delle assunzioni nel pubblico nel 2021 (Figura 25), rimane tuttavia il settore privato ad assorbire

<sup>20</sup> Per avviamento si intende il rilascio del nulla osta (foglio di avviamento al lavoro) che viene richiesto dalle aziende prima di procedere all'assunzione. Ciò vale sia per i datori soggetti all'obbligo sia per i datori che vogliono usufruire delle eventuali agevolazioni.

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

circa il 64% (1.481) degli avviamenti al lavoro nel 2021, a fronte del settore pubblico che raccoglie il restante 36% (824 avviamenti).

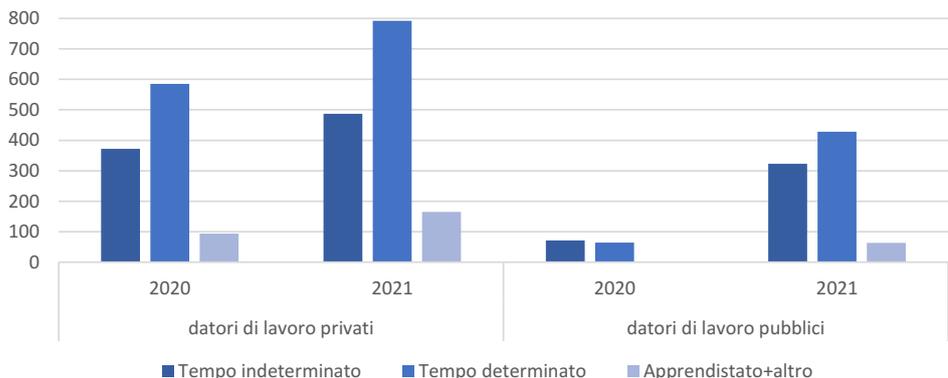
Figura 24 - Avviamenti categorie protette (art.18, co.2) presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Come evidenziato dalla Figura 25, nel 2020 e ancor più nel 2021 la quota maggiore di assunzioni si concentra nei contratti a tempo determinato. Nel 2021 notiamo una crescita proporzionale di tutte le principali tipologie (tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato) in proporzioni simili. Il tempo determinato continua quindi a rappresentare la modalità tipica di assunzione, in particolare nel settore privato.

Figura 25 - Assunzioni categorie protette (art.18, co.2), presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v. ass.). Anni 2020-2021



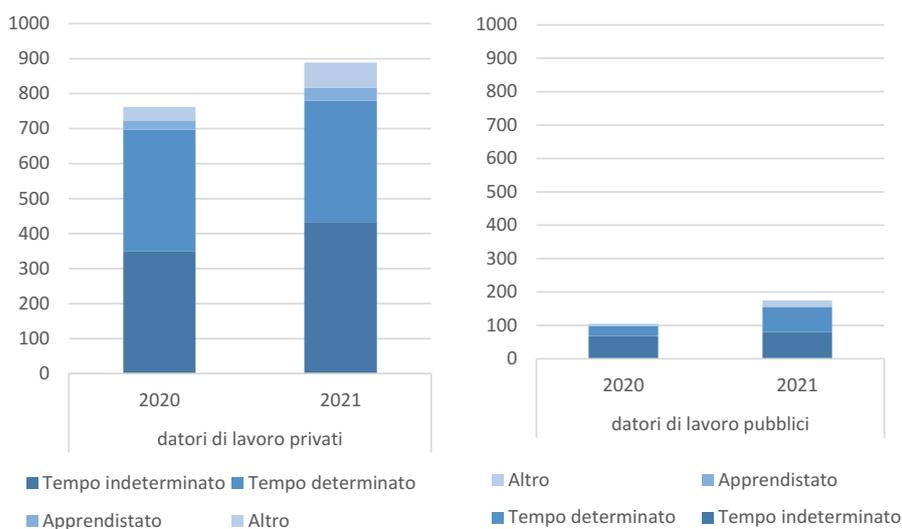
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Per quanto riguarda le risoluzioni, da abbinare al dato precedente per verificare il netto occupazionale del periodo, vengono confermati entrambi i valori positivi del 2021: a fronte di maggiori assunzioni nell'anno vengono anche registrate maggiori risoluzioni (Figura 26), che si concentrano in particolare nel privato, con parità di frequenza tra contratti a tempo determinato e indeterminato. L'alto numero di risoluzioni di

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

contratti a tempo indeterminato deve destare qualche preoccupazione legata a congiunture economiche evidentemente poco favorevoli in alcuni settori.

Figura 26 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia contrattuale (v.ass.). Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Esaminando le nuove iscrizioni annuali (Tabella 59) si conferma la predominanza della categoria orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro (il 51% nelle nuove iscrizioni nel 2020 e il 42,4% nel 2021), seguita da Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio (tra il 10 e il 13%). la categoria meno numerosa risulta essere quella degli orfani per crimini domestici (art. 6 Legge 11° gennaio 2018, n. 4) che è attiva solo dal 2018 con solo 3 iscrizioni nel 2020, come la nuova categoria dei Sanitari vittime di Covid (ex art. 1, c. 1, l. 77 del 2020) che conta solo un caso nel 2021. Più riuscito l'inserimento della categoria dei Care leavers (ex art. 67 bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) che nel 2021 raggiunge il 3,8% delle iscrizioni (75 casi).

Per quanto riguarda gli stranieri iscritti e le nuove iscrizioni (Tabella 60), si riporta il dato in percentuale, che sottolinea la persistenza della componente di stranieri comunitari rispetto all'esigua presenza di stranieri extra-comunitari che rappresentano circa il 10%, anche se in forte ascesa rispetto ad annualità precedenti quando rappresentavano il 2% degli iscritti. Si segnala la forte presenza di dati non dichiarati/non trasmessi (N.d.) che, come negli anni passati, rende le dichiarazioni su questa particolare tipologia di iscritti soggette ad ampia variabilità.

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Tabella 59 - Iscrizioni (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro	941	488	453	829	405	424
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di guerra	80	32	48	55	29	26
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio	191	78	113	252	108	144
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	91	52	39	120	61	59
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	3	0	3	9	5	4
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	13	6	7	20	10	10
Profughi italiani rimpatriati	72	28	44	62	23	39
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	65	39	26	82	50	32
Vittime del dovere (art. 82 c. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3)	110	49	61	90	37	53
Orfani per fatto di lavoro (art. 3, comma 123, della L. 24 dicembre 2007, n. 244)	29	14	15	21	11	10
Orfani per crimini domestici (articolo 6 Legge 11 gennaio 2018, n. 4)	0	0	0	3	1	2
Care leavers ex art. 67 bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34	17	14	3	75	40	35
Sanitari vittime di Covid ex art. 1, c. 1, l. 77 del 2020	0	0	0	1	1	0
N. d.*	230	145	85	334	193	141
<b>Totale</b>	<b>1.842</b>	<b>945</b>	<b>897</b>	<b>1.953</b>	<b>974</b>	<b>979</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 60 - Stranieri Iscritti (art. 18, co. 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v. % e assoluti). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Comunitari-Totale	89,2%	90,9%	86,8%	89,2%	90,3%	87,5%
Extracomunitari-Totale	10,8%	9,1%	13,2%	10,8%	9,7%	12,5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Totale (val assoluti)</b>	<b>18.398</b>	<b>7.791</b>	<b>770</b>	<b>9.933</b>	<b>4.338</b>	<b>666</b>
N.d.*-Totale	16.531	6.694	9.837	8.296	3.367	4929

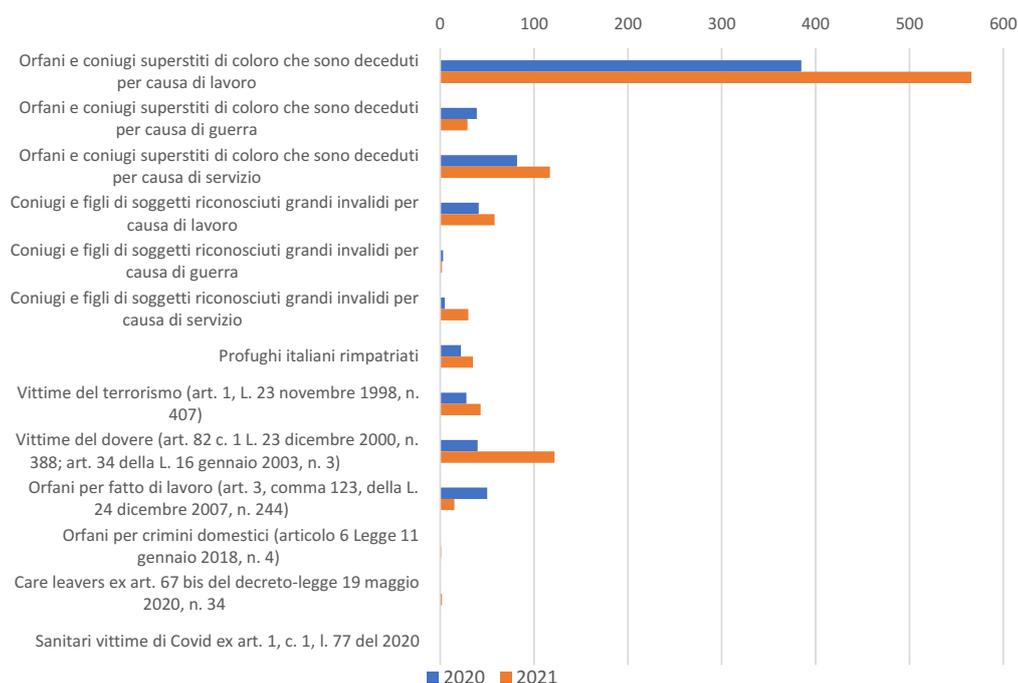
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Il dato relativo agli avviamenti per categorie (Figura 27) evidenzia l'enorme peso della categoria Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro che rappresenta, come negli altri anni, la maggioranza degli iscritti. Al secondo posto troviamo, ma con un enorme distacco la seconda categoria per numero di avviamenti nelle liste di collocamento: i Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio (82 avviati nel 2020), ma che nel 2021 viene superata dalle Vittime del dovere (art. 82 c. 1

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3) con 122 avviamenti, più del doppio rispetto ai 40 dell'anno precedente.

Figura 27 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Il dato relativo agli avviamenti per categorie (Tabella 61), evidenzia l'enorme peso della categoria Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro che rappresenta, come abbiamo visto, la maggioranza degli iscritti, con una media tra pubblico e privato tra il 2020 e il 2021 che copre oltre il 55% delle assunzioni totali. Al secondo posto troviamo, ma con un enorme distacco (11,5% tra il 2020 e il 2021) la seconda categoria per numero di iscritti alle liste di collocamento: Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio. Poco o per nulla rilevanti le altre categorie.

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Tabella 61 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificati per categoria (v. ass.). Anni 2020-2021

	Pubblico		Privato		Totale	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro	83	105	302	461	385	566
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di guerra	4	6	35	23	39	29
Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di servizio	12	30	70	87	82	117
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	14	19	27	39	41	58
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	0	0	3	2	3	2
Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	1	9	4	21	5	30
Profughi italiani rimpatriati	3	11	19	24	22	35
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	8	11	20	32	28	43
Vittime del dovere (art. 82 c. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 34 della L. 16 gennaio 2003, n. 3)	27	36	13	86	40	122
Orfani per fatto di lavoro (art. 3, comma 123, della L. 24 dicembre 2007, n. 244)	4	0	46	15	50	15
Orfani per crimini domestici (articolo 6 Legge 11 gennaio 2018, n. 4)	0	0	0	1	0	1
Care leavers ex art. 67 bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34	0	0	0	2	0	2
Sanitari vittime di Covid ex art. 1, c. 1, l. 77 del 2020	0	0	0	0	0	0
<i>N. d.</i>	101	74	275	368	376	442
<b>Totale</b>	<b>156</b>	<b>227</b>	<b>539</b>	<b>793</b>	<b>695</b>	<b>1.020</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 62 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Richiesta nominativa	527	186	341	728	268	460
Richiesta nominativa di cui precedute da richiesta di preselezione	30	10	20	34	13	21
Avviamenti in base alla graduatoria (art. 7, comma 1-bis)	9	5	4	128	15	113
Avviamenti in base alla graduatoria di cui "secondo l'ordine di graduatoria" (primo periodo)	2	1	1	1	0	1
Avviamenti in base alla graduatoria di cui "con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro" (secondo periodo)	1	0	1	1	0	1
<i>N. d.*</i>	267	138	129	224	122	102
<b>Totale</b>	<b>569</b>	<b>202</b>	<b>367</b>	<b>892</b>	<b>296</b>	<b>596</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Analizzando gli stessi dati per tipologia di avviamento, possiamo individuare quale sia la procedura più usata, per datori di lavoratori pubblici e per i privati. Per il settore privato (Tabella 62) la richiesta nominativa si conferma la procedura più utilizzata in tutte le annualità. Tra il 2020 e il 2021 si sottolinea un aumento importante delle richieste nominative, a fronte di un leggero aumento dell'utilizzo di una

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

precedente preselezione. Per quanto riguarda gli avviamenti in base alla graduatoria la modalità prevalente resta quella con avviso pubblico ex art. 7 comma 1-bis, di cui si segnala un importante incremento nel 2021 (da 9 a 128 casi, in prevalenza netta di uomini). Infine, si segnala un *gender gap* notevole per entrambe le annualità: nel 2020 sono state avviate solo il 29% delle donne rispetto al totale, nel 2021 la percentuale sale al 33,6% ma rimane indicativa di una situazione ormai fisiologica.

I datori di lavoro pubblici al contrario (Tabella 63) utilizzano meno la chiamata diretta, prediligendo la chiamata numerica (82% dei casi nel 2020 e 86% nel 2021). Si registra, inoltre, un crollo delle procedure selettive che contano solo 12 casi nel 2021. Si ricorda che per le pubbliche amministrazioni le coperture delle quote di riserva devono avvenire in caso di requisiti con qualifiche basse (scuola dell'obbligo) attraverso l'avviamento da liste per chiamata numerica; in caso di qualifiche alte attraverso procedure selettive<sup>21</sup>.

Tabella 63 - Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Procedura selettiva (art. 35, c.1, lett. a), D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)	16	10	6	12	6	6
Chiamata numerica (art. 35, c.2, D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)	116	24	92	145	29	116
Chiamata diretta nominativa (art. 35 co.2, D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)	8	3	5	7	6	1
Chiamata diretta (art. 1 Legge 23 novembre 1998, n. 407)	1	0	1	3	3	0
<i>N.d.*</i>	96	49	47	63	41	22
<b>Totale</b>	<b>141</b>	<b>37</b>	<b>104</b>	<b>167</b>	<b>44</b>	<b>123</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 64 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e %). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Tempo indeterminato	372	36,3%	63,7%	487	37,0%	63,0%
Tempo determinato	585	46,8%	53,2%	792	46,5%	53,5%
Apprendistato	40	47,5%	52,5%	39	38,5%	61,5%
Altro*	54	50,0%	50,0%	126	54,8%	45,2%
<i>N.d.**</i>	1	100,0%	0,0%	37	45,9%	54,1%
<b>Totale (esclusi n.d.)</b>	<b>1.051</b>	<b>43,3%</b>	<b>56,7%</b>	<b>1.444</b>	<b>43,8%</b>	<b>56,2%</b>

(\*) La tipologia contrattuale "Altro" include Lavoro intermittente

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Il dato riguardante le nuove assunzioni, di cui si riporta anche una lettura per genere, ci illustra una situazione analoga di notevoli differenze tra il privato e il pubblico (rispettivamente Tabella 64 e Tabella 65). Per quanto riguarda gli inquadramenti nel pubblico (Tabella 65) caratterizzati negli anni passati da contratti a tempo indeterminato, si registra un'inversione di tendenza nel 2021 che vede un incremento decisivo di contratti a termine (da 64 a 428). Nel privato (Tabella 64) più storicamente caratterizzato da assunzioni a tempo determinato, si registra un aumento consistente sia di contratti a termine che a tempo indeterminato nel 2021, aumentati del 56-57%. Si segnala poi una maggior attrazione del pubblico verso la

<sup>21</sup> Si veda Nota Congiunta Min.PA-MLPS-ANPAL 10 luglio 2018 e Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione n.1/2019.

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

componente femminile, anche se attraverso contratti a tempo determinato, mentre la stabilità occupazionale (tempo indeterminato) nel 2021 sembra essere più destinata alla sola componente maschile sia nel pubblico che nel privato. In termini percentuali nel privato prevale invece, ma con un lieve distacco, la componente maschile nel 2019, in particolare per i contratti a tempo indeterminato. L'apprendistato non è sicuramente un canale di inserimento per le amministrazioni pubbliche e continua a rappresentare uno dei canali poco utilizzati anche nel privato (tra il 3 e il 3,5% in media sia nel pubblico che nel privato), a fronte di un aumento di altre forme contrattuali come il lavoro intermittente.

Tabella 65 - Assunzioni di categorie protette presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per tipologia contrattuale (v. ass. e %). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Tempo indeterminato	71	66,2%	33,8%	323	39,0%	61,0%
Tempo determinato	64	70,3%	29,7%	428	51,6%	48,4%
Apprendistato	0	0,0%	0,0%	25	36,0%	64,0%
Altro*	0	0,0%	0,0%	38	34,2%	65,8%
N.d.**	6	66,7%	33,3%	10	60,0%	40,0%
<b>Totale (esclusi n.d.)</b>	<b>135</b>	<b>68,1%</b>	<b>31,9%</b>	<b>814</b>	<b>45,3%</b>	<b>54,7%</b>

(\*) La tipologia contrattuale "Altro" include contratto di formazione lavoro.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tale lettura deve essere abbinata alle risoluzioni avvenute negli stessi anni, per tipologie di contratti (Tabella 66). In questo caso le differenze tra pubblico e privato sembrano affievolirsi nel 2021, riportando una simile percentuale di risoluzioni di contratti a tempo indeterminato (poco al disotto del 46%) e a tempo determinato (rispettivamente il 42,9% e il 39,3%). Si segnala un fenomeno che ha colpito il settore pubblico durante il 2020, probabilmente legato alla diffusione del Covid-19 e alle misure restrittive collegate, che ha visto un forte incremento di risoluzioni di contratti a tempo indeterminato (64,8% del totale).

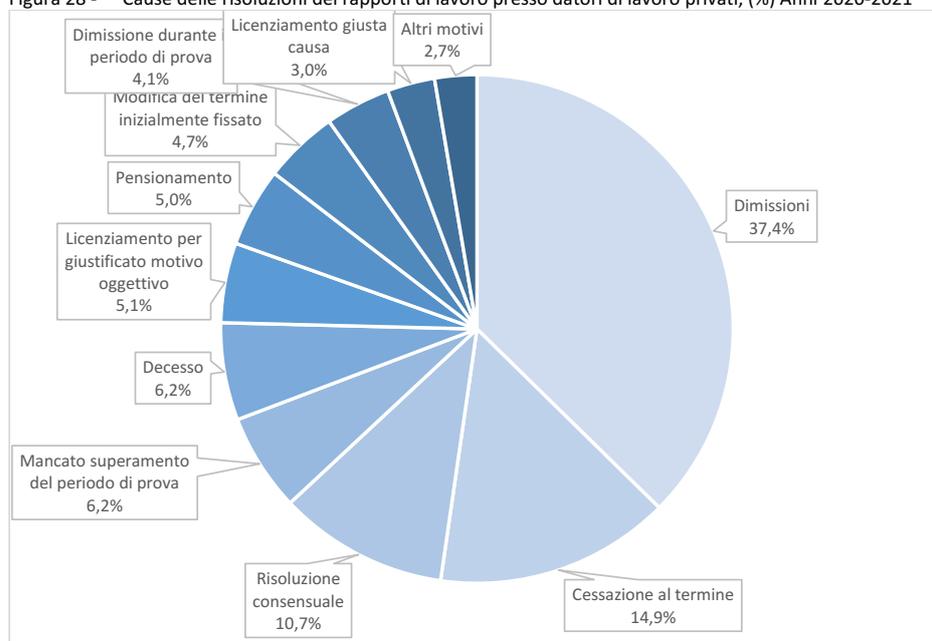
Tabella 66 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre. Anni 2020 - 2021

	Datori di lavoro privati		Datori di lavoro pubblici	
	2020	2021	2020	2021
Tempo indeterminato	45,8%	48,5%	64,8%	45,7%
Tempo determinato	45,7%	39,3%	28,6%	42,9%
Apprendistato	3,4%	4,2%	0,0%	0,0%
Altro*	5,1%	8,1%	6,7%	11,4%
N.d.**	4,7%	5,7%	8,6%	0,0%

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Figura 28 - Cause delle risoluzioni dei rapporti di lavoro presso datori di lavoro privati, (%) Anni 2020-2021



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 67 - Risoluzioni di rapporti di lavoro relativi a categorie protette presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per motivi di cessazione (v. ass. e %). Anni 2020-2021

	2020	2021	2020-2021	
			Tot.	%
Dimissioni	260	374	634	36,7%
Dimissione giusta causa	6	8	14	0,8%
Dimissione durante il periodo di prova	39	31	70	4,1%
Pensionamento	42	43	85	4,9%
Cessazione attività;	4	9	13	0,8%
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	41	45	86	5,0%
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	2	2	4	0,2%
Licenziamento collettivo	20	12	32	1,9%
Licenziamento giusta causa	21	30	51	3,0%
Decadenza dal servizio	0	0	0	0,0%
Mancato superamento del periodo di prova	51	54	105	6,1%
Cessazione al termine	115	137	252	14,6%
Altro*	3	11	14	0,8%
Decesso	58	47	105	6,1%
Modifica del termine inizialmente fissato	34	46	80	4,6%
Risoluzione consensuale	90	92	182	10,5%
N.d.**	27	25	52	3,0%
<b>Totale (esclusi n.d.)</b>	<b>786</b>	<b>941</b>	<b>1.727</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Le motivazioni di tali risoluzioni sono rilevate solo per i datori di lavoro privati e vengono riportate nella Figura 28 e analiticamente sintetizzate nella Tabella 67. Andando ad analizzare tali cause, notiamo come un'alta percentuale si riferisce a Dimissioni volontarie (36,7%) mentre in anni precedenti tale percentuale si fermava a circa venti punti percentuali. Ad indicazione che un certo fenomeno di *great resignation*, già noto in letteratura, ha colpito anche le categorie protette durante e dopo il Covid-19. Mentre in forte calo sono le Cessazioni al termine che si fermano sotto il 15% e se paragonate ad anni precedenti attestano un drastico calo di frequenze, in quanto rappresentavano più del 38% di cause per le risoluzioni contrattuali.

XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

## 2.6 APPROFONDIMENTI TEMATICI

### 2.6.1 FOCUS

#### GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUI SERVIZI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

La pandemia da Covid-19 che ha caratterizzato i due anni di rilevazione ha reso necessari interventi legislativi che hanno inciso anche sul contesto lavorativo delle persone con disabilità, introducendo deroghe temporanee che sono state tenute in conto nella rilevazione dei dati del biennio di riferimento a livello provinciale ma anche nella richiesta di informazioni a livello regionale.

Di seguito saranno quindi illustrati tali dati che fotografano un momento eccezionale e pertanto meritano di essere esposti a parte, pur facendo riferimento ad istituti comunque trattati, nella loro ordinarietà, nei relativi paragrafi di riferimento.

Come è noto, infatti, l'art. 40 del Decreto-legge n. 18 del 17/03/2020 (c.d. Decreto Cura Italia), successivamente modificato dall'art. 76 del Decreto-legge 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio), ha previsto la sospensione degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n.68, per complessivi quattro mesi nel periodo 17/03/2020-16/07/2020.

Tabella 68 - Sospensione degli adempimenti connessi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68 ai sensi dell'art.40 D.L.18/2020 e s.m.i nel periodo 17/03/2020-16/07/2020

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Avviamenti nominativi	32	38	31	36	137
Avviamenti a selezione	25	30	27	35	117
Avviamenti numerici	21	20	27	35	103
Stipula/scadenze previste nelle convenzioni di programma	29	30	24	30	113

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La Tabella 68 riporta pertanto i dati relativi alle sospensioni degli adempimenti connessi a tali obblighi, ripartiti per macroarea geografica e tipologia. Complessivamente nel periodo 17/03/2020-16/07/2020 gli adempimenti sospesi assommano a 470.

Nonostante la possibilità di sospensione, nel medesimo periodo (17/03/2020-16/07/2020) sono stati comunque registrati 2.816 adempimenti complessivi effettuati ex art. 7, legge n. 68 del 1999, fra i quali la parte più consistente è dovuta ad avviamenti nominativi (Tabella 69).

Tabella 69 - Adempimenti effettuati ex art. 7, legge n. 68 del 1999 nel periodo 17/03/2020-16/07/2020

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Avviamenti nominativi	580	1.121	180	233	2.114
Avviamenti a selezione	0	6	36	22	64
Avviamenti numerici	0	2	3	5	10
Stipula/scadenze previste nelle convenzioni di programma	251	311	23	43	628

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023