

ATTI PARLAMENTARI

XIX LEGISLATURA

---

# CAMERA DEI DEPUTATI

---

Doc. CLXXVIII  
n. 2

## R E L A Z I O N E

SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
RECANTE NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO  
DEI DISABILI

(Anni 2020 e 2021)

*(Articolo 21, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

*Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

**(CALDERONE)**

---

*Trasmessa alla Presidenza il 12 gennaio 2024*

---

PAGINA BIANCA



UNDICESIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO  
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68  
“NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI”  
ANNI 2020 - 2021

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

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

L'UNDICESIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO (2020-2021) SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99, È STATA REALIZZATA SULLA BASE DEI DATI TRASMESSI DALLE REGIONI AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 21 DELLA PRESENTE LEGGE, IN COLLABORAZIONE CON L'INAPP, STRUTTURA INCLUSIONE SOCIALE, CHE HA CONDOTTO L'INDAGINE AI SENSI DELLA CONVENZIONE INAPP – MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

- per l'**INAPP**

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

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

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

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

## INDICE GENERALE

<b>PRESENTAZIONE</b>	<b>11</b>
<b>PARTE PRIMA LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE A LIVELLO NAZIONALE E NEL PANORAMA INTERNAZIONALE</b>	<b>14</b>
<b>CAPITOLO 1 IL QUADRO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ</b>	<b>15</b>
1.1 LE POLITICHE E LE INIZIATIVE EUROPEE ED INTERNAZIONALI SU LAVORO E DISABILITÀ	15
1.1.1 La pandemia di COVID-19 e il suo impatto sulle persone con disabilità	15
1.1.2 Le iniziative promosse a livello globale dall'ONU e dall'ILO	16
1.1.3 Le politiche dell'Unione Europea e la nuova Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030	20
1.2 IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ	27
1.2.1 I provvedimenti del periodo emergenziale. In particolare: la sospensione degli obblighi di assunzione delle persone con disabilità	27
1.2.2 I principali provvedimenti adottati in materia di collocamento mirato nel periodo post emergenziale	28
1.3 APPROFONDIMENTI TEMATICI	32
1.3.1 Focus - Il lavoro agile come accomodamento ragionevole per le persone con disabilità nel periodo dell'emergenza	32
<b>CAPITOLO 2 IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI</b>	<b>34</b>
2.1 I DATORI DI LAVORO E LA QUOTA DI RISERVA	34
2.1.1 Il Prospetto Informativo Disabili	34
2.1.2 Situazione occupazionale e quote di riserva dichiarate dai Prospetti informativi	35
2.1.3 Il riconoscimento di computabilità nella quota di riserva delle imprese private	40
2.1.4 Il riconoscimento di computabilità nella quota di riserva della pubblica amministrazione	42
2.1.5 La sospensione degli obblighi di assunzione	43
2.1.6 L'esonero parziale	45
2.1.7 Le dichiarazioni di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della l. 68/99	46
2.1.8 Le sanzioni amministrative	46
2.2 IL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI	49
2.2.1 Aggiornamenti normativi	49
2.2.2 Quadro finanziario relativo all'annualità 2020-2021	49
2.2.3 Dati assunzione lavoratori con disabilità annualità 2020- 2021	51
2.3 LE PERSONE CON DISABILITÀ DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68	53
2.3.1 Le iscrizioni delle persone con disabilità agli elenchi unici	53
2.3.2 Il patto di servizio	59
2.3.3 Le cancellazioni	60
2.3.4 Gli avviamenti al lavoro presso i datori di lavoro privati	62
2.3.5 Gli avviamenti al lavoro presso i datori di lavoro pubblici	67

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

2.3.6	Riepilogo generale degli avviamenti presso datori di lavoro pubblici e privati	69
2.3.7	Le tipologie di assunzione	70
2.3.8	Le risoluzioni del rapporto di lavoro	72
2.3.9	L'istituto della convenzione ex artt. 11 e 12 L.68/99. Le convenzioni ex art. 14 D.Lgs 276/03	75
2.3.10	I tirocini	77
2.4	NORMATIVA SPECIALE SUL COLLOCAMENTO DELLE PERSONE NON VEDENTI	82
2.4.1	Normative speciali non vedenti e principali andamenti	82
2.5	LE CATEGORIE PROTETTE	85
2.5.1	I principali andamenti su scala nazionale	85
2.6	APPROFONDIMENTI TEMATICI	96
2.6.1	Focus - Gli effetti della pandemia sui servizi del collocamento mirato	96
<b>CAPITOLO 3</b>	<b>I SISTEMI ATTUATIVI REGIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO</b>	<b>100</b>
3.1	I PRINCIPALI INTERVENTI NORMATIVI REGIONALI	100
3.2	PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI	101
3.2.1	Risorse finanziarie impegnate	101
3.2.2	Dettaglio interventi programmati	102
3.3	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	105
3.4	BUONE PRASSI	109
<b>NOTA METODOLOGICA</b>		<b>115</b>
	IL SISTEMA DI INDAGINE E LE FONTI	115
	INFORMAZIONI SULLA RILEVAZIONE	117
	ALLEGATO 1 ELENCO PROVINCE RISPONDENTI – ANNI 2020 – 2021	120
<b>PARTE SECONDA LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99 NELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME</b>		<b>123</b>
	NOTA DI LETTURA	124
<b>CAPITOLO 4 L'AREA DEL NORD OVEST</b>		<b>125</b>
	PIEMONTE	126
	LOMBARDIA	131
	LIGURIA	137
	VALLE D'AOSTA	152
<b>CAPITOLO 5 L'AREA DEL NORD EST</b>		<b>161</b>
	VENETO	162
	FRIULI-VENEZIA GIULIA	171
	EMILIA-ROMAGNA	183

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

<b>CAPITOLO 6 L'AREA DEL CENTRO ITALIA</b>	<b>216</b>
TOSCANA	217
UMBRIA	240
MARCHE	243
LAZIO	250
<b>CAPITOLO 7 L'AREA SUD E ISOLE</b>	<b>253</b>
MOLISE	254
PUGLIA	259
SARDEGNA	264
ABRUZZO	266
CAMPANIA	270
CALABRIA	276
SICILIA	281

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

## INDICE GENERALE TABELLE

TABELLA 1 -	DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE SOGGETTE AD OBBLIGO DI ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ PER PRESENZA O MENO DI SCOPERTURE, PER CLASSE DI ADDETTI E TIPO DI ORGANIZZAZIONE (V. ASS.). ANNO 2020.....	35
TABELLA 2 -	DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE SOGGETTE AD OBBLIGO DI ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ PER PRESENZA O MENO DI SCOPERTURE, PER CLASSE DI ADDETTI E TIPO DI ORGANIZZAZIONE (V. ASS.). ANNO 2021.....	36
TABELLA 3 -	DISTRIBUZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI DICHIARANTI. QUOTE DI RISERVA E SCOPERTURE. PER MACRO AREA (V. ASS.). ANNI 2020- 2021 .....	38
TABELLA 4 -	NUMERO DI POSTI DISPONIBILI A LIVELLO NAZIONALE, PRIME 10 QUALIFICHE PROFESSIONALI (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .	39
TABELLA 5 -	DATORI DI LAVORO PRIVATI. RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DI CUI ALL'ART. 3 DELLA LEGGE 68/99 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER CATEGORIA E AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	41
TABELLA 6 -	DATORI DI LAVORO PRIVATI. RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DI CUI ALL'ART. 3 DELLA LEGGE 68/99 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER SESSO (V. ASS.). ANNO 2020 -2021 .....	41
TABELLA 7 -	DATORI DI LAVORO PUBBLICI. RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DI CUI ALL'ART. 3 DELLA LEGGE 68/99 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER CATEGORIA E AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	42
TABELLA 8 -	DATORI DI LAVORO PUBBLICI. RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DI CUI ALL'ART. 3 DELLA LEGGE 68/99 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER SESSO (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	42
TABELLA 9 -	COMUNICAZIONI DI SOSPENSIONE (ART. 4, CO. 1 DEL D.P.R 333/2000) DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021	43
TABELLA 10 -	PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE TEMPORANEA (ART. 4, CO. 3 DEL D.P.R 333/2000) DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ, CLASSIFICATI PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	44
TABELLA 11 -	COMUNICAZIONI DI SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE E PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE TEMPORANEA PER AREA GEOGRAFICA DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	44
TABELLA 12 -	ESONERI PARZIALI EX ART.5 CO. 3, LEGGE 68/99 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	45
TABELLA 13 -	CERTIFICAZIONI DI OTTEMPERANZA (ART. 17) - VERIFICHE SU DICHIARAZIONI RESE DAI DATORI DI LAVORO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	46
TABELLA 14 -	NUMERO DI SANZIONI DISPOSTE DAGLI ISPETTORATI TERRITORIALI DEL LAVORO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020 E 2021.....	48
TABELLA 15 -	RISORSE FINANZIARIE FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (V. ASS. IN €). ANNUALITÀ 2020 - 2021 .....	49
TABELLA 16 -	ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ CUI È STATO RICONOSCIUTO L'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 13 DELLA L. 68/1999 E DATORI INTERESSATI (V. ASS.). ANNI 2020 -2021.....	49
TABELLA 17 -	ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ PER TIPOLOGIA- ANNO 2020- 2021 .....	51
TABELLA 18 -	ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ PER REGIONE – ANNO 2020 – 2021 .....	52
TABELLA 19 -	ACCANTONAMENTI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ PER ANNO DI ASSUNZIONE – ANNO 2021 .....	52
TABELLA 20 -	ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 – 2021 .....	53
TABELLA 21 -	ISCRIZIONI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	55
TABELLA 22 -	ISCRIZIONI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE E AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	55
TABELLA 23 -	STRANIERI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL 31 DICEMBRE, CLASSIFICATI PER APPARTENENZA UE E GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 – 2021.....	56
TABELLA 24 -	CONDIZIONE DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL 31 DICEMBRE PER GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 – 2021 .....	56
TABELLA 25 -	CONDIZIONE DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL 31 DICEMBRE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	56
TABELLA 26 -	TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO DAGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL 31 DICEMBRE PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	57
TABELLA 27 -	"PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO" (ART. 20 DEL D.Lgs 14/09/2015, N. 150) STIPULATO CON GLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 – 2021 .....	59
TABELLA 28 -	PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO STIPULATO CON GLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 – 2021.....	60
TABELLA 29 -	CANCELLAZIONE DEGLI ISCRITTI DALL'ELENCO DEL COLLEGAMENTO MIRATO, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA, PER GENERE (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	60
TABELLA 30 -	CANCELLAZIONE DEGLI ISCRITTI DALL'ELENCO DEL COLLEGAMENTO MIRATO CLASSIFICATE PER CAUSALE, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, E PER GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	61

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

TABELLA 31 -	CANCELLAZIONE DEGLI ISCRITTI DALL'ELENCO DEL COLLEGAMENTO MIRATO, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	61
TABELLA 32 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, INCLUSI I DATORI DI LAVORO NON OBBLIGATI, PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	63
TABELLA 33 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI NON OBBLIGATI, PER AREA GEOGRAFICA E GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	63
TABELLA 34 -	CATEGORIE PROFESSIONALI DEI PRESTATORI DI LAVORO INDICATE NELLA RICHIESTA DI AVVIAMENTO DAI DATORI DI LAVORO PRIVATI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	64
TABELLA 35 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI (INCLUSI GLI AVVIAMENTI MEDIANTE CONVENZIONE) PER TIPOLOGIA, AREA GEOGRAFICA, GENERE. (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .	65
TABELLA 36 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, NELL'AMBITO DELLE CONVENZIONI PER TIPOLOGIA, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	66
TABELLA 37 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, NELL'AMBITO DELLE CONVENZIONI PER TIPOLOGIA, AREA GEOGRAFICA (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	67
TABELLA 38 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PUBBLICI PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	68
TABELLA 39 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO (INCLUSI GLI AVVIAMENTI MEDIANTE CONVENZIONE), PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER TIPOLOGIA DI AVVIAMENTO E AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	68
TABELLA 40 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PUBBLICI, NELL'AMBITO DELLE CONVENZIONI PER TIPOLOGIA, AREA GEOGRAFICA E GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	69
TABELLA 41 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PUBBLICI E PRIVATI PER AREA GEOGRAFICA, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	70
TABELLA 42 -	ASSUNZIONI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE PER GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	70
TABELLA 43 -	ASSUNZIONI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO CLASSIFICATE PER DATORI DI LAVORO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE PER GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	71
TABELLA 44 -	ASSUNZIONI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, CLASSIFICATE PER REGIONE, PER GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	71
TABELLA 45 -	RISOLUZIONI DEI RAPPORTI CONTRATTUALI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	73
TABELLA 46 -	RISOLUZIONI DEI RAPPORTI CONTRATTUALI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI, CLASSIFICATE PER MOTIVI DI CESSAZIONE, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021.....	73
TABELLA 47 -	RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, GENERE (V. ASS. E V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	75
TABELLA 48 -	CONVENZIONI STIPULATE DAI SERVIZI COMPETENTI CON I DATORI DI LAVORO PRIVATI E ASSUNZIONI PROGRAMMATE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	77
TABELLA 49 -	CONVENZIONI STIPULATE DAI SERVIZI COMPETENTI CON I DATORI DI LAVORO PUBBLICI E ASSUNZIONI PROGRAMMATE, N° MEDIE ASSUNZIONI (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	77
TABELLA 50 -	TIROCINI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER GENERE (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	79
TABELLA 51 -	TIROCINI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	79
TABELLA 52 -	TIROCINI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, GENERE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	80
TABELLA 53 -	TIROCINI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE, PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	80
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.....	82
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 .....	83
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 .....	83
TABELLA 57 -	ASSUNZIONI DI CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI, CLASSIFICATE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	83

## 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 .....	84
TABELLA 59 -	ISCRIZIONI (ART. 18, CO. 2) NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO, CLASSIFICATE PER CATEGORIA (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	89
TABELLA 60 -	STRANIERI ISCRITTI (ART. 18, CO. 2) NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO AL 31 DICEMBRE (V. % E ASSOLUTI). ANNI 2020-2021 .....	89
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 .....	91
TABELLA 62 -	AVVIAMENTI CATEGORIE PROTETTE PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	91
TABELLA 63 -	AVVIAMENTI CATEGORIE PROTETTE PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	92
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 .....	92
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 .....	93
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 .....	93
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 .....	94
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 .....	96
TABELLA 69 -	ADEMPIMENTI EFFETTUATI EX ART. 7, LEGGE N. 68 DEL 1999 NEL PERIODO 17/03/2020-16/07/2020 .....	96
TABELLA 70 -	PROSPETTO SINTETICO REGIONALE DELLE BUONE PRATICHE .....	110
TABELLA 71 -	SCHEMA QUESTIONARIO MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99. ANNO 2020-2021 .....	116
TABELLA 72 -	NUMERO DI PROVINCE RISPONDENTI PER REGIONE (V. ASS. E V. %) RELATIVAMENTE AL MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99. ANNI 2020-2021 .....	117
TABELLA 73 -	RIEPILOGO COMPILAZIONE SCHEDA REGIONALE. ANNI 2020-2021 .....	118
TABELLA 74 -	NUMERO DI ACCESSI PER MESE .....	119
TABELLA 75 -	ACCESSO PER FASCIA ORARIA .....	119
TABELLA 76 -	ACCESSO PER TIPOLOGIA E MESE .....	119
TABELLA 77 -	ELENCO PROVINCE RISPONDENTI — ANNI 2020 — 2021 .....	120

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

## INDICE GENERALE FIGURE

FIGURA 1 -	IMPRESE PRIVATE E PUBBLICHE: NUMERO DI POSTI COPERTI E SCOPERTURE PER CLASSE DI ADDETTI (V. ASS.) AL 31 DICEMBRE. ANNI 2020 - 2021 .....	36
FIGURA 2 -	IMPRESE PRIVATE E ENTI PUBBLICI TENUTE ALL'OBBLIGO: QUOTA DI RISERVA E SCOPERTURE CON DISABILITÀ PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (V. ASS.) AL 31 DICEMBRE. ANNO 2020 .....	37
FIGURA 3 -	IMPRESE PRIVATE ED ENTI PUBBLICI TENUTE ALL'OBBLIGO: QUOTA DI RISERVA E SCOPERTURE CON DISABILITÀ PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (V. ASS.) AL 31 DICEMBRE. ANNO 2021 .....	37
FIGURA 4 -	DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA DI RISERVA E SCOPERTURE PER REGIONE (V. ASS.). ANNO 2020 .....	38
FIGURA 5 -	DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA DI RISERVA E SCOPERTURE PER REGIONE (V. ASS.). ANNO 2021 .....	39
FIGURA 6 -	NUMERO DI COMUNICAZIONI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI DEL LAVORO SUL MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DI CUI ALL'ART. 3 DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	47
FIGURA 7 -	NUMERO DI DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DELL'INCENTIVO (DATI TRIMESTRALI). ANNI 2020-2021.....	50
FIGURA 8 -	ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ, PER LE QUALI È STATO RICONOSCIUTO L'INCENTIVO, PER TIPOLOGIA (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	50
FIGURA 9 -	ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON DISABILITÀ PER REGIONE- ANNI 2020-2021 .....	51
FIGURA 10 -	ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO, CLASSIFICATI PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, PER AREA GEOGRAFICA, AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNO 2020 .....	54
FIGURA 11	ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO, CLASSIFICATI PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ, PER AREA GEOGRAFICA, AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNO 2021 .....	54
FIGURA 12 -	TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO DAGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL 31 DICEMBRE (V. %). ANNI 2020 - 2021 .....	57
FIGURA 13 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	62
FIGURA 14 -	AVVIAMENTI DI STRANIERI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, CLASSIFICATI PER APPARTENENZA UE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	64
FIGURA 15 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI PER AREA GEOGRAFICA (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	67
FIGURA 16 -	AVVIAMENTI DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORI PUBBLICI E PRIVATI PER AREA GEOGRAFICA, (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	69
FIGURA 17 -	ASSUNZIONI DI STRANIERI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, CLASSIFICATI PER APPARTENENZA UE (V. ASS.). ANNI 2020 -2021.....	72
FIGURA 18 -	RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ, PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI, CLASSIFICATE PER MOTIVI DI CESSAZIONE, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	74
FIGURA 19 -	RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DI STRANIERI ISCRITTI NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PRESSO DATORI DI LAVORI PRIVATI, CLASSIFICATI PER APPARTENENZA UE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021.....	75
FIGURA 20 -	PERSONE NON VEDENTI ISCRITTE AD ELENCHI SPECIFICI. ANNI 2020 - 2021 (DATI DI STOCK AL 31 DICEMBRE) .....	82
FIGURA 21 -	AVVIAMENTI, ASSUNZIONI E RISOLUZIONI DI CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	84
FIGURA 22 -	ISCRITTI (ART.18, CO. 2) NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .	86
FIGURA 23 -	ISCRIZIONI (ART.18, CO. 2) NELL' ELENCO DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	86
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.....	87
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.....	87
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.....	88
FIGURA 27 -	AVVIAMENTI CATEGORIE PROTETTE PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE (V. ASS.). ANNI 2020-2021.....	90
FIGURA 28 -	CAUSE DELLE RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI, (%) ANNI 2020-2021.....	94
FIGURA 29 -	SERVIZI RIVOLTI ALLE PERSONE CON DISABILITÀ GARANTITI NEL PERIODO MARZO-DICEMBRE 2020, DURANTE LO STATO D'EMERGENZA DOVUTO ALLA PANDEMIA E LORO MODALITÀ DI EROGAZIONE (VAL. % "SI" SU RISPOSTE VALIDE).....	98
FIGURA 30 -	MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI RIVOLTI ALLE PERSONE CON DISABILITÀ NEL PERIODO GENNAIO 2021 - DICEMBRE 2021 (VAL. % "SI" SU RISPOSTE VALIDE).....	98
FIGURA 31 -	SERVIZI RIVOLTI AI DATORI DI LAVORO GARANTITI NEL PERIODO MARZO-DICEMBRE 2020, DURANTE LO STATO D'EMERGENZA DOVUTO ALLA PANDEMIA E MODALITÀ QUALI MODALITÀ (VAL. % "SI" SU RISPOSTE VALIDE). .....	99

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

FIGURA 32 -	MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI RIVOLTI AI DATORI DI LAVORO NEL PERIODO GENNAIO 2021 – DICEMBRE 2021 (VAL. % "SI" SU RISPOSTE VALIDE). .....	99
FIGURA 33 -	RISORSE FINANZIARIE COMPLESSIVAMENTE COMUNICATE DAI RISPONDENTI E IMPEGNATE SULLE ANNUALITÀ 2020-2021 PER INTERVENTI VOLTI A FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PCD PER TIPOLOGIA DI FONDO (IN EURO).....	102
FIGURA 34 -	RISORSE FINANZIARIE COMPLESSIVAMENTE COMUNICATE DAI RISPONDENTI E IMPEGNATE SULLE ANNUALITÀ 2020-2021 PER INTERVENTI VOLTI A FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PCD PER REGIONE/ P.A (IN EURO). .....	102
FIGURA 35 -	DISTRIBUZIONE DEI PRINCIPALI INTERVENTI PROGRAMMATI PER IL 2020 E IL 2021 PER REGIONE O PROVINCIA AUTONOMA	103
FIGURA 36 -	CLASSIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER TIPOLOGIA (ANNUALITÀ 2020-2021) – VALORE PERCENTUALE SUL TOTALE DELLE RISPOSTE .....	104
FIGURA 37 -	CLASSIFICAZIONE DEI DESTINATARI PER TIPOLOGIA – VALORE PERCENTUALE SUL TOTALE DELLE RISPOSTE .....	104
FIGURA 38 -	SOGGETTI COINVOLTI NEGLI INTERVENTI (ANNUALITÀ 2020-2021) – DISTRIBUZIONE PERCENTUALE SUL TOTALE DELLE RISPOSTE .....	105
FIGURA 39 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI. (V. ASS.). ANNI 2020 - 2021 .....	106
FIGURA 40 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLA FINALITÀ DEL MONITORAGGIO (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	107
FIGURA 41 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLA PERIODICITÀ DEL MONITORAGGIO (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	107
FIGURA 42 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	108
FIGURA 43 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLE FINALITÀ DELL'ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	108
FIGURA 44 -	DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE RELATIVE ALLA REALIZZAZIONE DI PUBBLICAZIONI O REPORTISTICA PERIODICA (V. ASS.). ANNI 2020-2021 .....	109

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

UNDICESIMA RELAZIONE AL PARLAMENTO  
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68  
"NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI"  
ANNI 2020 - 2021

## PRESENTAZIONE

La XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" restituisce le informazioni sull'applicazione del collocamento mirato, i suoi principali andamenti e le funzioni esercitate dai servizi territoriali competenti per gli anni 2020 – 2021.

Si tratta del periodo centrale della pandemia da COVID-19, nel quale si sono espressi con maggior forza gli effetti sociali, economici e occupazionali della crisi sanitaria che ha interessato tutto il mondo.

A livello globale, la pandemia di COVID-19 ha incrementato le limitazioni nell'accesso ai servizi sociosanitari e alle informazioni. In tale contesto, le persone con disabilità hanno incontrato maggiori difficoltà nell'interazione con i servizi sociali e sanitari, nel mantenimento delle cure mediche e riabilitative o ai servizi di sostegno sociale, nell'accesso alle informazioni specifiche di prevenzione e cura. L'accelerazione del processo di digitalizzazione e l'intensivo ricorso in emergenza alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), se a livello generale hanno agevolato processi di vita quotidiani e un collegamento alternativo ad un numero elevato di servizi, allo stesso tempo hanno accentuato disparità nella fruizione e nell'accesso che hanno spesso interessato le persone con disabilità.

Sono molti i provvedimenti emanati a livello internazionale e nazionale nel biennio 2020/21 che si sono focalizzati sull'obiettivo comune di arginare l'impatto della pandemia di COVID-19 sulle persone più vulnerabili, tra queste le persone con disabilità, e sulle iniziative da intraprendere per garantire una ripresa sociale ed economica che non lasciasse indietro nessuno. Tra queste, diversi interventi hanno riguardato anche i temi del lavoro e dell'occupazione con la previsione di forme di tutela e il ricorso a misure di sicurezza e salute sul lavoro, inclusive per la disabilità.

L'adozione da parte dell'Italia dello strumento finanziario NextGenerationEU promosso in risposta alle conseguenze socioeconomiche della pandemia di COVID-19, per mezzo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), riconosce il tema della disabilità come una delle sue priorità trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma inclusivi, primo dei quali è la "Legge quadro della disabilità", per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità; specifici finanziamenti sono stati inoltre rivolti allo sviluppo di percorsi di autonomia per persone con disabilità, anche con finalità occupazionali.

In materia di collocamento mirato, in periodo emergenziale il legislatore italiano è intervenuto con la sospensione degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per una durata complessiva di quattro mesi e, contestualmente, sono stati emanati una serie di decreti ministeriali, che a vario titolo dispongono tanto delle risorse finanziarie, quanto di adeguamenti dei profili sanzionatori della legge o del contributo esonerativo.

I dati restituiti dalla rilevazione che ha esaminato l'applicazione della normativa nel biennio 2020 – 2021 riportano di una situazione complessiva che, pur subendo le gravi ripercussioni economiche e occupazionali della pandemia, è riuscita a mantenere buoni standard operativi ed una significativa tenuta quantitativa, seppure lontana dai valori raggiunti negli anni appena precedenti.

Anticipando alcune considerazioni rispetto alla presentazione dei numeri e delle analisi sulla governance, anche la normativa sul lavoro evidenzia come le politiche sulla disabilità siano estremamente complesse da gestire, in quanto non possono prescindere da un approccio multidimensionale che richiede efficienza nelle

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

interazioni tra i sistemi coinvolti, flussi informativi stabili e l'orientamento alla garanzia di standard di servizio che, già eterogenei a livello territoriale, hanno subito forti limitazioni nella fase pandemica.

Nel biennio 2020-2021 le imprese hanno regolarmente prodotto le proprie dichiarazioni PID (Prospetto Informativo Disabili) secondo quanto definito dalla normativa. Nel 2020 sono stati 114.846 i datori pubblici e privati con almeno 15 dipendenti che, in presenza di cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge, hanno inviato la propria dichiarazione. I lavoratori dipendenti riconducibili a tali aziende ed enti superavano gli undici milioni, per oltre il 95% appartenenti al settore privato. La relativa quota di riserva complessiva era di 524.400 unità, delle quali il 29,5% costituita da posizioni temporaneamente scoperte. Per il 2021, i dati risultano superiori in ogni categoria osservata: i datori di lavoro diventano 120.803, per una quota di riserva di oltre 540 mila unità, nella quale risultano 162.454 scoperture alla data della dichiarazione.

Per entrambe le annualità, la dimensione aziendale maggiormente rappresentata è quella delle imprese private o delle organizzazioni pubbliche dai 15 ai 35 dipendenti, mentre la distribuzione della quota di riserva, adottando le medesime categorie, attribuisce alla classe con oltre 50 dipendenti il 78% dei posti nel settore privato, per raggiungere il 97% in quello pubblico. La percentuale media di scopertura sulla quota di riserva dichiarata nel biennio, a livello nazionale, risulta del 30%, che oscilla tra il 40% delle piccole imprese e il 28% di quelle di maggiori dimensioni. Il settore dell'Industria in senso stretto copre tra il 33% e il 34% della quota di riserva nazionale, con una percentuale di posti scoperti alla data del 31 dicembre pari al 33%. La distribuzione geografica della quota di riserva italiana mostra come la regione Lombardia, con una media annuale di circa 123 mila posti conteggiati, pari al 23% dell'intero Paese, sviluppi più dell'intero Sud Italia – Isole comprese (18% del totale) e delle regioni centrali (21%).

Le persone con disabilità in cerca di una occupazione e, a tal fine, iscritte agli elenchi competenti per il collocamento mirato risultavano 794.937 nel 2020, diminuite a 774.507 nel 2021. La presenza di donne iscritte agli elenchi è inferiore agli uomini in entrambe le annualità. Le iscrizioni nelle regioni del Sud e delle Isole rappresentano nel biennio una percentuale tra il 54% e il 56% del totale nazionale, con il Centro Italia che raccoglie stabilmente circa il 18%, seguito poi dal Nord Ovest e infine dal Nord Est. Le iscrizioni nel corso dell'anno attestano il condizionamento determinato dalla fase pandemica, con nuove iscrizioni nel 2020 che non superano le 53 mila registrazioni (oltre il 40% inferiori all'annualità precedente) per poi crescere nuovamente nel 2021 a 85 mila. Tra le caratteristiche degli individui iscritti, si segnala un livello medio basso di scolarità che, nel 2021 - annualità con maggiore copertura informativa - nel 50% dei casi non supera la licenza media. Il numero di patti di servizio personalizzato previsti dall'art. 20 del D.lgs.150/2015 e stipulati nel corso del 2020 sono stati oltre 38 mila, cresciuti a 41 mila nell'anno seguente. L'avviamento al lavoro delle persone iscritte agli elenchi unici del collocamento mirato rappresenta la prima fase del processo verso l'assunzione della persona con disabilità. Le procedure segnalate dai servizi mostrano circa 27 mila avviamenti verso il settore privato nel corso del 2020, con valori che, pur non confrontabili direttamente a causa del differente bacino dei rispondenti nelle diverse annualità, denunciano una significativa riduzione delle segnalazioni rispetto alle 43 mila del 2019, in particolare nelle regioni settentrionali. I valori superiori del 2021, che raggiungono le 36 mila registrazioni, sembrano dare conferma delle criticità affrontate dal sistema nella fase acuta della pandemia. Gli avviamenti presso datori di lavoro pubblico, marcatamente inferiori per valori assoluti, seguono analoghi andamenti. Complessivamente, gli avviamenti al lavoro totali, comprensivi dei comparti pubblico e privato in Italia e comunicati dai servizi competenti per il collocamento mirato, assommano a meno di 30 mila nel 2020 e raggiungono i 37 mila nell'anno successivo. La Relazione illustra nel dettaglio, per avviamenti e assunzioni, le informazioni distinte per tipologia di invalidità, per genere, per caratteristiche di avviamento/assunzione, categorie professionali richieste, per appartenenza o meno all'Unione europea riferita agli stranieri.

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

Le dichiarazioni sulle assunzioni da parte dei servizi competenti per il collocamento mirato si basano su quanto riportato nel Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie, il quale costituisce il punto unico di accesso per tutti i soggetti obbligati e abilitati tenuti all'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro. In ragione di tale fonte informativa, i dati sull'instaurazione dei rapporti di lavoro risultano significativamente più elevati. La precedente X Relazione aveva anticipato la possibile riduzione delle assunzioni nel biennio interessato dal COVID-19. Tale facile previsione è stata confermata con oltre 32 mila assunzioni complessive nel 2020 e 41 mila nell'anno successivo. Valori che si discostano significativamente dalla performance del collocamento mirato nel 2019 che, fatte salve le già citate condizioni di significatività dei dati, riportava oltre 58 mila assunzioni tra settore pubblico e privato.

La tipologia contrattuale prevalente è quella a tempo determinato (59% delle registrazioni in entrambe le annualità), mentre il ricorso al tempo indeterminato si limita al 25-26% delle assunzioni. Non si rilevano significative distinzioni tra datori di lavoro pubblici e privati. La quota femminile è inferiore al 40% delle segnalazioni nel privato, mentre raggiunge il 64% nel settore della Pubblica amministrazione.

A livello territoriale, le regioni con il maggior numero di assunzioni segnalate sono in entrambe le annualità il Veneto (13.116 nel 2021), la Lombardia (oltre 7.200) e la Toscana (oltre 6.100). Rilevanti incrementi nel corso del biennio si segnalano per la Calabria, la Sardegna e la Valle d'Aosta (mediamente +90%).

Ulteriore informazione utile è costituita dal numero di risoluzioni dei rapporti di lavoro tra datore di lavoro e dipendente. Nel settore privato, si sono registrati 23.473 casi nel 2020 e 26.439 nell'anno successivo, con la causa prevalente nella cessazione del termine nei contratti a tempo determinato (circa il 30%).

L'istituto del tirocinio può rappresentare uno strumento efficace nella progettazione del percorso di autonomia e indipendenza delle Persone con disabilità. Sono meno di 10 mila i tirocini attivati presso i datori di lavoro privati nel 2020, cresciuti a oltre 11 mila nel 2021, con il ricorso prevalente ai tirocini extracurricolari e a quelli finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

La Relazione contiene alcuni specifici approfondimenti che riguardano in un caso il lavoro agile come accomodamento ragionevole per le persone con disabilità nel periodo dell'emergenza e, nel secondo, gli effetti della pandemia sui servizi del collocamento mirato.

L'indagine ha curato la raccolta delle principali informazioni quantitative prodotte dai servizi competenti a livello provinciale e, contestualmente, ha rivolto l'attenzione alle funzioni di programmazione e indirizzo condotte dalle amministrazioni regionali mediante una specifica scheda di rilevazione, con lo scopo di rappresentare le caratteristiche dei distinti sistemi regionali del collocamento mirato. Gli ambiti osservati hanno riguardato i principali provvedimenti normativi regionali, la programmazione degli interventi e le relative risorse finanziarie impegnate, le modalità di monitoraggio e valutazione, le segnalazioni da loro effettuate sulle principali buone pratiche del proprio territorio. La descrizione dei sistemi regionali ha tenuto conto di principi, interventi e metodologie di attuazione enunciati nelle Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 marzo 2022, n. 43. In prospettiva futura, l'istituzione della piattaforma informatica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa, prevista dal decreto, potrà contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.

La Seconda parte della Relazione, infine, riepiloga con un dettaglio regionale lo stato di attuazione della legge 68/99, con i principali dati quantitativi e schede contenenti le principali informazioni sulla programmazione, la governance e organizzazione dei servizi, la normativa di riferimento.

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

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

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

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

### **1.1 LE POLITICHE E LE INIZIATIVE EUROPEE ED INTERNAZIONALI SU LAVORO E DISABILITÀ**

#### **1.1.1 LA PANDEMIA DI COVID-19 E IL SUO IMPATTO SULLE PERSONE CON DISABILITÀ**

Le persone con disabilità, in tutto il mondo, hanno meno probabilità di accedere all'istruzione, all'assistenza sanitaria e ai mezzi di sussistenza, di partecipare alla vita di comunità ed essere incluse nel mercato del lavoro; una situazione che è ulteriormente esacerbata per coloro che vivono in contesti umanitari e fragili. Hanno inoltre maggiori probabilità di vivere in povertà e sperimentare tassi più elevati di violenza, abbandono e abuso.

La pandemia di COVID-19 ha intensificato queste disuguaglianze: le persone con disabilità sono state colpite in modo sproporzionato dalle conseguenze sanitarie, sociali ed economiche del COVID-19, anche a causa della loro dipendenza dalle reti di supporto e dai fornitori di servizi, per le stesse attività quotidiane.

Le restrizioni e le misure di isolamento adottate durante la crisi COVID-19 hanno avuto un impatto particolarmente negativo sulle persone con disabilità bisognose di assistenza quotidiana, mentre coloro che vivono in istituti si sono mostrati particolarmente vulnerabili, come dimostra il numero particolarmente elevato di decessi nelle case di cura residenziali e nelle strutture psichiatriche.

La pandemia di COVID-19 ha intensificato le barriere nell'accesso ai servizi socio-sanitari e alle informazioni. Le persone con disabilità hanno riscontrato maggiori difficoltà nell'accesso ai servizi socio-sanitari, in particolare con riguardo al mantenimento delle cure mediche ed all'accesso alle cure riabilitative o ai servizi di sostegno sociale. Il razionamento dell'assistenza sanitaria o il reindirizzamento delle risorse verso la risposta al COVID-19 hanno talora portato a un comportamento di ricerca dell'assistenza sanitaria ridotto da parte dei cittadini. Nel caso delle persone con disabilità, ciò può aver comportato l'aggravamento della loro situazione, con il rischio di complicazioni e ulteriori menomazioni permanenti o ridotte capacità funzionali.

Tra gli ostacoli per le persone con disabilità all'attuazione di misure di intervento preventivo e di protezione è stata segnalata la difficoltà di accesso a informazioni specifiche e utili per le persone con disabilità, quali, ad esempio, come proteggersi, dove accedere all'assistenza.

Il COVID-19 ha accelerato il ritmo della trasformazione digitale, cambiando il modo in cui si lavora e si vive; la diffusione e la maggiore dipendenza dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) hanno creato disparità ancora maggiori durante la pandemia.

A seguito della pandemia in moltissime nazioni sono stati temporaneamente chiusi gli istituti di istruzione. Le pratiche di apprendimento a distanza, adottate in alcuni Stati per ridurre l'impatto dell'interruzione dell'istruzione, si sono mostrate meno efficaci per gli studenti con disabilità, a causa dell'assenza delle attrezzature necessarie, dell'accesso a Internet, di materiali e software accessibili e del supporto necessario

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

per consentire loro di seguire i programmi scolastici online. Particolarmente colpiti ne sono risultati gli studenti con disabilità intellettive.

La pandemia di COVID-19 ha esercitato una pressione senza precedenti sul mondo del lavoro e sui lavoratori. Gli effetti negativi della crisi non sono ovviamente equamente distribuiti, sono maggiormente avvertiti da coloro che già appartengono ai segmenti più vulnerabili e meno protetti della società, comprese le persone con disabilità.

Le persone con disabilità hanno meno probabilità di altre di essere occupate e, quando sono occupate, hanno maggiori probabilità di essere impiegate nel settore informale. Di conseguenza, hanno meno possibilità di accesso a forme di assicurazione sociale basata sull'occupazione, il che riduce la loro resilienza economica in un contesto come quello del COVID-19.

Nella maggior parte dei Paesi i sistemi di protezione sociale offrono scarso sostegno alle persone con disabilità e alle loro famiglie: solo il 28% delle persone con disabilità significative ha accesso alle prestazioni di invalidità a livello globale e solo l'1% nei Paesi a basso reddito.

Per coloro che sono lavoratori, dipendenti o autonomi, il lavoro da casa può essere reso difficoltoso dalla mancanza di accomodamenti ragionevoli o di attrezzature e supporti disponibili sul posto di lavoro, rendendoli maggiormente esposti al rischio di perdere il reddito e/o il posto di lavoro.

Inoltre, le misure COVID-19 possono influenzare indirettamente le persone con disabilità impedendo ai componenti della famiglia di lavorare, con un impatto negativo sul reddito complessivo del nucleo familiare. La mancanza di reddito rappresenta un onere sproporzionato per le persone con disabilità e le loro famiglie, che in genere devono far fronte a spese e costi aggiuntivi per garantire i beni e i servizi essenziali legati alla disabilità di cui hanno bisogno.

Va sottolineato, infine, che particolari gruppi di persone con disabilità, come i detenuti e coloro che sono senzatetto o senza un alloggio adeguato, hanno dovuto affrontare delle conseguenze ancora maggiori.

#### 1.1.2 LE INIZIATIVE PROMOSSE A LIVELLO GLOBALE DALL'ONU E DALL'ILO

La pandemia ha avuto un grande impatto sui posti di lavoro e sul reddito, con i gruppi sociali emarginati e svantaggiati che sono stati i più colpiti, ma ha anche offerto una finestra di opportunità per fare il punto sulle sfide affrontate dalle persone con disabilità, mettere in atto politiche efficaci e costruire un mercato del lavoro più inclusivo, equo e adattabile per tutti.

Molti dei provvedimenti emanati nel biennio 2020/21 si sono focalizzati sull'obiettivo comune di arginare l'impatto della pandemia di COVID-19 sulle persone più vulnerabili, tra queste le persone con disabilità, e sulle iniziative da intraprendere per garantire una ripresa sociale ed economica che non lasci indietro nessuno.

Il documento **Disability Inclusive social protection response to COVID-19 crisis**<sup>1</sup> del **Relatore speciale delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** del 9 aprile 2020, contiene diverse indicazioni che possono aiutare a sfruttare al meglio la risposta dei sistemi di protezione sociale al COVID-19 per sostenere le persone con disabilità. Tra queste, in particolare:

<sup>1</sup> Disability Inclusive social protection response to COVID-19 crisis by UNPRPD, IDA and UN Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, April, 9, 2020

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

- Garantire che tutte le informazioni pubbliche, le misure di risposta alle crisi, gli interventi sanitari e di protezione sociale siano inclusivi, accessibili a tutti e non discriminino le persone con disabilità.
- Garantire il coordinamento con le organizzazioni di persone con disabilità, le organizzazioni dei genitori e i fornitori di servizi per garantire la massima diffusione delle informazioni e la sensibilizzazione.
- Rimuovere qualsiasi barriera finanziaria all'accesso all'assistenza sanitaria (co-pagamento, tasse, ecc.).
- Garantire lo sviluppo e la continuità nell'accesso a cure e sostegno di qualità, anche attraverso l'assistenza finanziaria ai fornitori di servizi.
- Ridurre al minimo i rischi di contagio delle persone con disabilità attraverso i meccanismi di erogazione della protezione sociale, espandendo i punti di registrazione o di pagamento mobili o online.

Il documento sottolinea l'importanza per tutti i Paesi di sviluppare e rafforzare i propri sistemi di protezione sociale e di garantire misure di sostegno al reddito alle persone con disabilità per tutta la durata della crisi indotta dalla pandemia di COVID-19. Vengono suggerite specifiche misure quali:

- Garantire un congedo per malattia adeguatamente retribuito, prestazioni di malattia o altro sostegno al reddito in caso di malattia, quarantena e autoisolamento.
- Aumentare il livello delle prestazioni di invalidità; fornire pagamenti extra e/o anticipare i pagamenti.
- Estendere i trasferimenti di denaro a tutte le persone con disabilità ufficialmente registrate che potrebbero non essere ammissibili in circostanze regolari, indipendentemente dal loro attuale *status* lavorativo.
- Estendere automaticamente tutti gli aiuti/benefici in scadenza legati alla disabilità.
- Fornire un'integrazione economica ai beneficiari dei principali regimi di assistenza sociale identificati come disabili (vecchiaia, assegni familiari, assistenza alla povertà) per coprire i costi della disabilità.
- Fornire assistenza finanziaria alle persone che smettono di lavorare per sostenere o prevenire il contagio dei loro familiari con disabilità e che non sono coperti da indennità di disoccupazione o malattia.

Questi principi sono ribaditi anche nelle **Guidelines on COVID-19 and the rights of persons with disabilities** dell'Ufficio dell'Alto Commissariato per i Diritti Umani sul COVID-19 e i diritti delle persone con disabilità pubblicate il 29 aprile 2020<sup>2</sup>. Le Linee guida richiamano l'attenzione sull'impatto della pandemia sulle persone con disabilità e sui loro diritti e forniscono risorse utili per favorire l'attuazione di risposte al COVID-19 basate sui loro diritti.

Vengono individuate cinque azioni chiave che gli Stati e le altre parti interessate possono intraprendere per limitare l'impatto della pandemia sul lavoro, sul reddito e sui mezzi di sussistenza delle persone con disabilità:

Fornire aiuti finanziari alle persone con disabilità senza reddito (ad esempio pagamenti forfettari; misure di sgravio fiscale, sovvenzioni di beni, ecc.).

Aumentare le prestazioni di invalidità esistenti, anche anticipando i pagamenti per coprire i costi aggiuntivi.

<sup>2</sup> OHCHR Guidelines on COVID-19 and the rights of persons with disabilities, April, 29, 2020

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

Estendere automaticamente tutti i diritti relativi alla disabilità in scadenza imminente.

- Prevedere una compensazione finanziaria per i lavoratori autonomi con disabilità che vedono il loro reddito ridotto.
- Attuare programmi di assistenza finanziaria per le persone con familiari disabili a carico che sono costrette a smettere di lavorare e non sono coperte da indennità di disoccupazione o di malattia.

Riguardo alle tematiche del lavoro, il documento dell'OIL **No one left behind, not now, not ever. Persons with disabilities in the COVID-19**<sup>3</sup>, pubblicato l'8 aprile 2020, declina cinque principi chiave che gli *stakeholders* dovrebbero seguire per garantire una piena inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro durante la crisi:

- 1) Sostenere soluzioni che promuovano l'uguaglianza. Le misure adottate in risposta al COVID-19, come ad esempio le misure di isolamento, devono tenere conto della particolare situazione delle persone con disabilità; le politiche che promuovono il lavoro da casa devono garantire che i lavoratori con disabilità dispongano di adeguati accomodamenti, come dovrebbe accadere sul posto di lavoro.
- 2) Garantire che la comunicazione sia accessibile e inclusiva della disabilità. Tutte le comunicazioni relative alla salute pubblica, all'istruzione e al lavoro, comprese le disposizioni in materia di telelavoro, devono essere accessibili alle persone con disabilità, anche attraverso l'uso del linguaggio dei segni, dei sottotitoli e dei siti web accessibili. La comunicazione dovrebbe anche affrontare la situazione particolare delle persone con disabilità.
- 3) Fornire un'adeguata protezione sociale. La protezione sociale è essenziale per le persone con disabilità per coprire i costi aggiuntivi legati alla disabilità, che possono aumentare a causa dell'impatto della crisi e portare a un'interruzione del loro sistema di sostegno. Le persone con disabilità, in particolare le donne, registrano già tassi di disoccupazione più elevati pertanto le misure di protezione sociale sensibili alla dimensione di genere dovranno essere concepite in modo da aiutare le persone con disabilità a entrare, rimanere e progredire nel mercato del lavoro.
- 4) Garantire sempre i diritti dei lavoratori, anche attraverso il dialogo sociale e la partecipazione. È essenziale applicare le norme internazionali del lavoro e altri strumenti in materia di diritti umani, in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.
- 5) Cambiare l'approccio. Fondamentale per la realizzazione di tutti questi punti è includere le persone con disabilità come co-creatori delle risposte al COVID-19, come utenti, non come vittime, rendendo l'inclusione delle persone con disabilità un elemento centrale di tutte le politiche.

Il Policy Brief dell'ILO (International Labour Organization) **COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response** del giugno 2020 ha evidenziato le questioni chiave che una risposta COVID-19 inclusiva della disabilità, come richiesto dal Segretario generale delle Nazioni Unite, dovrebbe affrontare. Esso si basa sull'approccio dell'ILO volto a promuovere un lavoro dignitoso per tutti e a garantire l'occupazione e la protezione sociale delle persone con disabilità. Tra queste ricordiamo in particolare:

- Garantire la protezione dal COVID-19 attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro inclusive per la disabilità. I datori di lavoro devono garantire che le informazioni per i lavoratori sui rischi per la salute derivanti dalla COVID-19 siano fornite in modo accessibile. Alcuni fattori di rischio possono essere mitigati attraverso adeguamenti pertinenti nei locali o attraverso il telelavoro o le ferie

<sup>3</sup> OIL, No one left behind, not now, not ever. Persons with disabilities in the COVID-19, April 8, 2020

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

retribuite, quando il lavoro *in loco* è troppo rischioso. Queste soluzioni dovrebbero essere discusse caso per caso, poiché non tutti i lavoratori con disabilità affrontano gli stessi rischi.

- Garantire un'organizzazione del lavoro e delle modalità di lavoro accessibili e inclusive. Nella progettazione e nell'attuazione di accordi di lavoro alternativi o nella revisione degli accordi di lavoro *in loco*, dovrebbero essere garantiti ambienti accessibili e adeguamenti ragionevoli in base alle esigenze individuali. Nel caso del telelavoro, è particolarmente importante rendere accessibili i contenuti digitali e, ove necessario, fornire il linguaggio dei segni e i formati accessibili delle riunioni.
- Garantire misure mirate di protezione sociale. La pandemia ha dimostrato il ruolo fondamentale della protezione sociale nell'affrontare l'impatto della crisi di Covid-19. È essenziale garantire una protezione sociale di base e una copertura universale delle prestazioni di invalidità. I sistemi di protezione sociale inclusivi dovrebbero garantire la sicurezza del reddito, la copertura dei costi legati alla disabilità e l'accesso all'assistenza sanitaria e ai servizi di sostegno durante tutto il ciclo di vita. L'erogazione dovrebbe avvenire attraverso regimi tradizionali e specifici per la disabilità e un finanziamento sostenibile assicurato attraverso una combinazione di regimi finanziati dalle imposte e contributivi. La protezione sociale connessa alla disabilità dovrebbe essere compatibile con i programmi di emancipazione economica e lavorativa. Le prestazioni di invalidità dovrebbero essere concepite in modo da consentire l'accesso al lavoro, pur riconoscendo che per molte persone con disabilità, le barriere e la mancanza di sostegno ostacoleranno il loro ingresso nel mercato del lavoro.
- Mantenere e sviluppare servizi di supporto per le persone con disabilità durante il lockdown e la crisi sanitaria. Gli adeguamenti nella fornitura di assistenza sono essenziali per le persone con disabilità pertanto dovrebbero essere garantiti finanziamenti per i fornitori di servizi che forniscono sostegno e assistenza essenziali alle persone con disabilità di tutte le età e tali servizi e lavoratori dovrebbero essere designati come essenziali.
- Includere le persone con disabilità nella risposta socioeconomica. L'inclusione della disabilità è fondamentale per la risposta socioeconomica al COVID-19 e per garantire che nessuno sia lasciato indietro: le prospettive e le esperienze di vita delle persone con disabilità possono aiutare a creare soluzioni innovative per affrontare la crisi e garantire una società più equa per tutti.
- Garantire un finanziamento adeguato e sostenibile per i servizi di sostegno alla disabilità e le organizzazioni per i disabili. Le persone con disabilità hanno bisogno di una serie di interventi specializzati per accedere allo sviluppo delle competenze e al lavoro, compresi i dispositivi di assistenza e l'accesso ai servizi per l'impiego. La fornitura governativa e non governativa di questi servizi, che aveva già una bassa copertura nel periodo antecedente la pandemia, specialmente nei Paesi a basso e medio reddito, va mantenuta e rafforzata.
- Adottare un approccio intersezionale all'inclusione della disabilità. Mentre le donne rappresentano più della metà delle persone con disabilità, gli approcci di genere e disabilità tendono a correre su binari paralleli. Gli interventi di genere e disabilità, tuttavia, condividono molti punti in comune, come i loro approcci di integrazione, e avrebbero un impatto maggiore se la loro natura di rafforzamento reciproco fosse meglio sfruttata negli interventi. Allo stesso modo, gli interventi indirizzati a categorie specifiche, come le persone con l'HIV, le popolazioni indigene e tribali, i lavoratori migranti, ecc., devono includere le persone con disabilità.

A *latere* delle iniziative sviluppate per contrastare la crisi dovuta alla pandemia, va segnalata una importantissima Risoluzione adottata nel luglio 2021 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite avente ad oggetto **Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women and girls: preventing and**

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

**responding to all forms of violence against women and girls with disabilities** (Accelerare gli sforzi per eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze: prevenire e rispondere a tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze con disabilità)<sup>4</sup>.

L'Assemblea esprime preoccupazione per il fatto che *"le donne e le ragazze con disabilità siano soggette a molteplici e intersecanti forme di discriminazione e di violenza, nella sfera pubblica e privata, compresa la casa, nelle famiglie, nelle comunità, nel mondo del lavoro, nelle scuole, nei contesti digitali e nelle istituzioni"* e sottolinea la necessità e l'urgenza di affrontare tutte le forme di violenza e discriminazione nei loro confronti, con una particolare attenzione a tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze con disabilità nei contesti digitali.

Con questa Risoluzione l'Assemblea invita tutti gli Stati ad *"adottare, rafforzare e attuare una legislazione che vieti espressamente la violenza e fornisca un'adeguata protezione a tutte le donne e le ragazze, comprese le donne e le ragazze con disabilità, contro tutte le forme di violenza, nella sfera pubblica e privata..."*<sup>5</sup> e che punisca adeguatamente i reati di violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica che si verificano nelle famiglie, nelle istituzioni, nei contesti digitali, nel mondo del lavoro e nelle comunità.

#### 1.1.3 LE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA E LA NUOVA STRATEGIA PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ 2021-2030

Come noto, numerosissimi sono stati i provvedimenti emanati dalle istituzioni europee per far fronte alla crisi derivante dalla pandemia di COVID-19. L'Unione Europea ha messo in atto misure immediate, prevalentemente di carattere economico/finanziario, per fronteggiare la crisi mobilitando il bilancio dell'UE e massimizzando la flessibilità nell'applicazione delle norme in materia di bilancio e di aiuti di Stato. Il quadro finanziario pluriennale, rafforzato da NextGenerationEU, costituisce lo strumento principale per l'attuazione del pacchetto per la ripresa in risposta alle conseguenze socioeconomiche della pandemia di COVID-19. Di seguito, gli estremi dei principali provvedimenti adottati ai quali si rimanda per un approfondimento:

- Regolamento (UE) 2020/672 del Consiglio del 19 maggio 2020 che istituisce uno strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) a seguito dell'epidemia di Covid-19.
- Conclusioni del Consiglio europeo del 17-21 luglio 2020.
- Regolamento (UE, Euratom) 2020/2092 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 2020 relativo a un regime generale di condizionalità per la protezione del bilancio dell'Unione.
- Regolamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consiglio del 17 dicembre 2020 che stabilisce il quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027.
- Regolamento (UE) 2020/2094 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, che istituisce uno strumento dell'Unione europea per la ripresa, a sostegno dell'economia dopo la crisi COVID-19.
- Comunicazione della Commissione (COM(2020) 442 final), Il bilancio dell'UE come motore del piano per la ripresa economica.

<sup>4</sup> United Nations General Assembly, A/HRC/47/L.18/Rev.1, "Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women and girls: preventing and responding to all forms of violence against women and girls with disabilities", July, 9, 2021

<sup>5</sup> "(c) Adopting, strengthening and implementing legislation that expressly prohibits violence and provides adequate protection for all women and girls, including women and girls with disabilities, against all forms of violence, in public and private spheres, inter alia, violence perpetrated online and offline by support providers, health-care providers, transportation providers and others in positions of authority, and caregivers, sexual harassment, domestic violence, intimate partner violence and gender-related killings of women and girls, and ends impunity and adequately penalizes offences involving physical, sexual, psychological and economic violence occurring in families, in institutions, in digital contexts, in the world of work, in communities and carried out by support providers."

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

- Comunicazione della Commissione (COM(2020) 456 final), Il momento dell'Europa: riparare i danni e preparare il futuro per la prossima generazione.
- Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza.

In tema di disabilità rileva la **Risoluzione del Parlamento europeo del 17 aprile 2020 sull'azione coordinata dell'UE per lottare contro la pandemia di COVID-19 e le sue conseguenze**, nella quale il Parlamento Europeo chiede esplicitamente che le misure adottate dall'UE e dagli Stati membri per fronteggiare la pandemia rispettino i diritti delle persone con disabilità, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite, e insiste sulla necessità di prestare particolare attenzione alla questione della parità di accesso all'assistenza sanitaria, garantendo i diritti delle persone che vivono in istituti residenziali che sono maggiormente a rischio di infezione, in particolare gli anziani e le persone con disabilità, e garantendo che i servizi di assistenza e di sostegno a livello di comunità, di cui queste persone necessitano quotidianamente, siano finanziati e dotati di risorse e personale. Il Parlamento chiede inoltre che le misure di confinamento tengano conto delle esigenze delle persone con disabilità, che le informazioni pubbliche relative alla pandemia di COVID-19 siano accessibili al maggior numero di persone con disabilità e che le persone con disabilità siano incluse in tutte le misure di protezione del reddito.

Invita inoltre la Commissione e gli Stati membri a dare la priorità alle misure di aiuto e di attenuazione della crisi per i cittadini più vulnerabili, adottando misure specifiche volte alla protezione delle persone con disabilità, sulla base di consultazioni e con il loro coinvolgimento, attraverso i loro familiari o le organizzazioni che le rappresentano.

Sempre di emanazione parlamentare è la **Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 luglio 2020 sui diritti delle persone con disabilità intellettive e delle loro famiglie durante l'emergenza COVID-19** che dedica una particolare attenzione alle persone con disabilità intellettive, che sono più a rischio di contrarre il COVID-19<sup>6</sup> e sono particolarmente colpite dalle misure di confinamento.

Viene sottolineato che le misure di confinamento incidono notevolmente sulla salute mentale delle persone con disabilità intellettive e dei loro parenti e che le misure correlate dovrebbero essere adattate alle esigenze delle persone con disabilità intellettive al fine di garantirne il benessere e la vita indipendente. Ricorda a riguardo le potenzialità non sfruttate delle tecnologie e delle applicazioni digitali nel promuovere una vita indipendente per le persone con disabilità chiedendone un migliore utilizzo in eventuali future situazioni di rischio o emergenze.

Chiede infine che in ogni Stato membro siano raccolti dati riguardanti il trattamento delle persone con disabilità intellettive negli ospedali, nelle istituzioni e nei servizi basati sulla comunità, nonché i tassi di mortalità delle persone con disabilità, al fine di valutare se queste ultime ricevano o meno una protezione, un'assistenza sanitaria e un sostegno adeguati durante l'emergenza COVID-19.

Aldilà dei provvedimenti strettamente collegati alla crisi dovuta al COVID-19, il Parlamento Europeo ha approvato, il 10 marzo 2021, una importantissima risoluzione in materia di occupazione e condizioni lavorative delle persone con disabilità. Si tratta della **Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD** con la

<sup>6</sup> "a causa delle barriere che impediscono loro di accedere a informazioni preventive e misure di igiene, della dipendenza dal contatto fisico con i prestatori di assistenza, del fatto che spesso vivono in istituti e usufruiscono di servizi basati sulla comunità, nonché di altre condizioni di salute legate ad alcune disabilità"

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

quale il Parlamento chiede di procedere quanto prima a una revisione della Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione<sup>7</sup> per armonizzarla pienamente con le disposizioni della UNCRPD. Nel provvedimento sono contenute una serie di indicazioni alla Commissione e agli Stati membri per rendere il luogo di lavoro *"inclusivo, accessibile e non discriminatorio"*. In particolare, la Commissione e gli Stati membri dovrebbero:

- Adottare norme di progettazione universale e orientamenti sull'accessibilità di ambienti, programmi, servizi e prodotti – inclusi i luoghi di lavoro, le loro attrezzature e i loro impianti – affinché siano utilizzabili da tutti;
- Garantire la fornitura di un accomodamento ragionevole per le persone con disabilità sul luogo di lavoro, senza alcun onere a carico dei lavoratori; la Commissione dovrebbe elaborare orientamenti chiari dell'UE in materia di accomodamento ragionevole, specificando le forme che questo potrebbe assumere in base alle esigenze individuali e in modo che l'articolo 5 della direttiva possa essere recepito efficacemente nel diritto nazionale.
- Prendere in considerazione l'introduzione di quote obbligatorie in materia di diversità sul luogo di lavoro con sanzioni efficaci e proporzionate in caso di inosservanza e prevedere che tali ammende siano reinvestite ai fini dell'inclusione. Gli Stati membri dovrebbero inoltre sostenere le imprese pubbliche e private nell'attuazione di piani annuali per la diversità con obiettivi misurabili e valutazioni periodiche, come pure i datori di lavoro nell'assunzione delle persone con disabilità attraverso misure quali, ad esempio, l'istituzione di un elenco volontario o uno sportello unico di candidati con disabilità da cui attingere per le nuove assunzioni.
- Adottare politiche occupazionali sostenibili e inclusive, come ad esempio procedure di assunzione adattate, impiego su misura, personalizzato, flessibile e sostenuto, condivisione del lavoro, modalità di collocamento e sostegno individuali e inclusività delle imprese, tenendo conto delle caratteristiche specifiche delle persone con diversi tipi di disabilità e facilitando così il loro accesso al mercato del lavoro. A riguardo il Parlamento invita gli Stati membri a: utilizzare incentivi fiscali e altre misure di sostegno finanziario per le imprese, tra cui le PMI, che assumono persone con disabilità o forniscono loro formazione professionale e apprendistato; sostenere le imprese inclusive che occupano persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto mediante appalti pubblici; promuovere modelli di intermediazione del lavoro su misura; promuovere la responsabilità sociale delle imprese in materia di occupazione delle persone con disabilità e sostenere le organizzazioni dell'economia sociale che reinvestono i loro profitti in obiettivi sociali; sostenere le imprese che offrono misure mirate di azione positiva per combattere gli svantaggi multipli.
- Aumentare la capacità dei servizi pubblici per l'impiego di creare una rete di imprese inclusive ed assumere, ad ogni livello, ausiliari specializzati in materia di occupazione, come ad esempio "accompagnatori al lavoro", che forniscano una valutazione delle esigenze, una formazione e un sostegno personalizzati alle persone con disabilità in cerca di lavoro.
- Promuovere approcci fondati sui diritti umani nell'istruzione al fine di creare sistemi educativi inclusivi e non discriminatori; sostenere lo sviluppo e l'erogazione di formazione in materia di progettazione universale, accomodamento ragionevole e diversità sul posto di lavoro destinata agli studenti universitari nelle pertinenti facoltà e con la partecipazione delle persone con disabilità; facilitare la formazione degli accompagnatori al lavoro, degli assistenti per lo svolgimento delle

<sup>7</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

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

- mansioni professionali e dei consulenti specializzati nell'ambito della disabilità e della diversità, prestando una particolare attenzione alle specificità dei vari tipi di disabilità;
- Valutare costantemente, assieme ai rappresentanti delle persone con disabilità, le caratteristiche, la diversità e l'efficacia dei laboratori protetti esistenti nel fornire alle persone con disabilità le competenze necessarie per ottenere un impiego nel mercato del lavoro aperto, e garantire che tali laboratori siano contemplati e tutelati da quadri giuridici in materia di sicurezza sociale, condizioni lavorative, salari minimi e non discriminazione, provvedendo nel contempo alla graduale eliminazione dei laboratori non conformi alla UNCRPD.
  - Adottare misure attive per salvaguardare il principio della non discriminazione per tutti, comprese le persone con disabilità, e assicurare, conformemente alla UNCRPD, l'accessibilità dei luoghi di lavoro, dei trasporti e dell'ambiente edificato.
  - Garantire che le persone con disabilità possano esercitare i loro diritti lavorativi e sindacali in condizioni di parità e siano tutelate da violenze, mobbing, bullismo online e molestie, comprese le molestie sessuali, in particolare quelle inflitte alle donne con disabilità.
  - Sviluppare un sistema di garanzia dei diritti delle persone con disabilità, che preveda misure specifiche per far fronte alle esigenze delle donne con disabilità.
  - Fornire un sostegno ai lavoratori con disabilità causate da un infortunio, mantenendo il rapporto di lavoro o offrendo alla persona interessata un lavoro equivalente adeguato alle sue nuove competenze, senza che il lavoratore perda i diritti e le condizioni di lavoro di cui godeva prima dell'infortunio.
  - Adottare un approccio preventivo e inclusivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel sostenere l'assunzione e il ritorno al lavoro delle persone con disabilità; tale obiettivo potrebbe essere raggiunto attraverso percorsi integrati che associno la prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro con vari tipi di misure di occupabilità, quali il sostegno personalizzato, la consulenza, l'orientamento e l'accesso all'istruzione e alla formazione generale e professionale.
  - Affrontare l'attuale divario retributivo basato sul genere, la disabilità e l'origine etnica, combattendo in tal modo la discriminazione salariale diretta e indiretta e il rischio di povertà lavorativa per i lavoratori che si trovano a far fronte a barriere sul lavoro e che sono soggetti a discriminazioni multiple.
  - Consentire una sufficiente flessibilità nella fornitura del sostegno e delle prestazioni sociali, per garantirne l'adattabilità alle esigenze individuali e ai percorsi professionali delle persone con disabilità.
  - Prevedere disposizioni dettagliate per l'esercizio del diritto al congedo di maternità, al congedo di paternità e al congedo di assistenza, così come disposizioni per un lavoro flessibile, e valutare se queste siano adatte alle diverse esigenze delle madri con disabilità, delle madri con figli disabili o malattie di lunga durata, o delle madri che si trovano in condizioni particolari.
  - Riconoscere e promuovere l'assistenza personale basata sulle esigenze degli utenti al fine di promuovere la vita indipendente e l'inclusione nel mercato del lavoro. Il PE ricorda che, data la particolare natura dell'assistenza personale, le disposizioni in materia di libera circolazione devono essere adattate alle esigenze delle persone con disabilità.
  - Fornire finanziamenti sostenibili per il rafforzamento delle capacità delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, riconoscendo il loro importante ruolo nel combattere la discriminazione nei confronti di tali persone.

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

Anche nella **Risoluzione del 7 ottobre 2021 sulla protezione delle persone con disabilità attraverso le petizioni: insegnamenti appresi**<sup>8</sup>, il Parlamento europeo fornisce importanti indicazioni per migliorare l'occupazione e le condizioni di lavoro delle persone con disabilità. In particolare:

- Invita gli Stati membri a promuovere e ad assicurare un quadro normativo e politico per la partecipazione delle persone con disabilità, e in particolare delle donne con disabilità, al mercato del lavoro, ivi comprese quelle con disabilità occulte, malattie croniche o disturbi dell'apprendimento;
- Invita gli Stati membri ad adottare un approccio intersezionale, specialmente nelle politiche e misure volte a garantire un'occupazione inclusiva e chiede alla Commissione di dedicare particolare attenzione all'intersezionalità nell'attuazione della Strategia 2021/2030 e di stabilire obiettivi chiari, misurabili e ambiziosi relativi alla diversità sul luogo di lavoro che riflettano l'eterogeneità delle persone con disabilità, affrontando così le forme multiple e intersezionali di discriminazione;
- Invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere e sostenere le imprese sociali che si concentrano sull'occupazione delle persone con disabilità, poiché sono una leva per stimolare la creazione di posti di lavoro dignitosi;
- Incoraggia gli Stati membri a consentire alle persone con disabilità significative e gravi di accedere anticipatamente ai regimi pensionistici pubblici al fine di contrastare il rischio di povertà ed esclusione sociale durante la vecchiaia;
- Invita gli Stati membri a far fronte al problema dello sviluppo e del finanziamento insufficienti dei servizi pubblici per l'impiego al fine di migliorare il tasso di occupazione delle persone con disabilità; esorta gli Stati membri a rafforzare i collegamenti tra i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie di collocamento;
- Esorta gli Stati membri a sostenere modelli di collocamento e sostegno individuali ("occupazione assistita") basati sui diritti, inclusivi e dignitosi quali mezzi per la transizione delle persone con disabilità, laddove possibile, verso il mercato del lavoro aperto;
- Invita la Commissione ad avviare quanto prima la revisione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per armonizzarla pienamente con le disposizioni della CRPD e attuare un processo partecipativo volto a garantire un coinvolgimento diretto e completo delle organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità;
- Sottolinea che i sistemi di sostegno all'assunzione in particolare mediante cofinanziamenti pubblici non dovrebbero portare a una riduzione delle retribuzioni delle persone con disabilità; l'assunzione delle persone con disabilità deve essere basata sul quadro in materia di occupazione applicato agli altri lavoratori, in termini di retribuzione e orario di lavoro, adattandolo alle loro esigenze;
- Sottolinea la necessità di aiuti finanziari per consentire alle persone con disabilità di assumere o impiegare persone con qualifiche specifiche che le assistano;
- Esorta gli Stati membri a garantire un adeguato coordinamento della sicurezza sociale per le persone con disabilità, anche assicurando che esse continuino a ricevere il sostegno per la disabilità anche dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro o il superamento di una certa soglia di reddito, così da sostenere la loro integrazione nel mercato del lavoro e contribuire a garantire la loro dignità e uguaglianza; ritiene che ciò dovrebbe avvenire mediante l'introduzione di modifiche al

<sup>8</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 7 ottobre 2021 sulla protezione delle persone con disabilità attraverso le petizioni: insegnamenti appresi (petizioni nn. 2582/2013, 2551/2014, 0074/2015, 0098/2015, 1140/2015, 1305/2015, 1394/2015, 0172/2016, 0857/2016, 1056/2016, 1147/2016, 0535/2017, 1077/2017, 0356/2018, 0367/2018, 0371/2018, 0530/2018, 0724/2018, 0808/2018, 0959/2018, 0756/2019, 0758/2019, 0954/2019, 1124/2019, 1170/2019, 1262/2019, 0294/2020, 0470/2020, 0527/2020, 0608/2020, 0768/2020, 0988/2020, 1052/2020, 1139/2020, 1205/2020, 1299/2020 e 0103/2021 e altre) (2020/2209(INI))

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

regolamento (CE) n. 883/2004 e la consultazione delle organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità;

- Invita la Commissione e gli Stati membri ad adoperarsi maggiormente per affrontare il persistere del divario nei livelli di occupazione tra persone con e senza disabilità e per promuovere l'accesso delle persone con disabilità a posti di lavoro sostenibili e di qualità;
- Invita gli Stati membri a promuovere adattamenti dei luoghi di lavoro e ad adottare misure per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Esorta gli Stati membri a sviluppare prospettive occupazionali per le persone con disabilità migliorando l'attuazione della suddetta direttiva, e in particolare dell'articolo 5 sulle soluzioni ragionevoli per i disabili, nonché investendo fondi dell'UE e del dispositivo per la ripresa e la resilienza nella formazione e nella creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità.

Con riferimento specifico alle donne e alle ragazze con disabilità viene chiesto alla Commissione e agli Stati membri di affrontare il divario occupazionale delle donne con disabilità, in particolare combattendo gli stereotipi di genere, rafforzando la loro partecipazione all'economia digitale, aumentando la loro rappresentanza nell'istruzione, nella formazione e nell'occupazione nel quadro delle discipline e professioni STEM e lottando contro i fattori dissuasivi al lavoro, quali le molestie sessuali. La Commissione e gli Stati membri dovrebbero adottare misure concrete per garantire che le donne con disabilità partecipino al processo decisionale e ricevano una pari retribuzione a parità di lavoro attraverso misure vincolanti di trasparenza salariale, e per adeguare la regolamentazione del lavoro, come le modalità di lavoro flessibili e il congedo parentale, alle loro esigenze specifiche. Sarà importante anche sostenere i modelli imprenditoriali e le iniziative dell'economia sociale volti a migliorare l'inclusione sociale e lavorativa delle donne con disabilità.

Il sistema di istruzione dovrebbe essere accessibile e non stereotipato con misure di educazione inclusive che preparino le donne e le ragazze con disabilità al mercato del lavoro, con un'enfasi particolare sulle competenze digitali e l'apprendimento permanente, e dovrebbe assicurare che le ragazze e le donne con disabilità siano in grado di decidere le proprie discipline di studio per poter poi scegliere l'occupazione che desiderano e in cui possono esprimere il loro pieno potenziale, senza essere limitate dall'inaccessibilità, dai pregiudizi e dagli stereotipi.

Infine, il 3 marzo 2021 la Commissione europea ha adottato la nuova **Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030**<sup>9</sup>. Il nuovo documento, che si basa sui risultati della precedente Strategia europea sulla disabilità 2010-2020, contribuisce all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali - che funge da bussola per le politiche occupazionali e sociali in Europa - e sostiene l'attuazione da parte dell'UE e dei suoi Stati membri della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, sia a livello comunitario che nazionale. Tiene conto, inoltre, dei rischi dello svantaggio multiplo affrontati da donne, bambini, anziani, rifugiati con disabilità e persone con difficoltà socioeconomiche, e promuove una prospettiva intersettoriale in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS).

La Strategia individua iniziative chiave da sviluppare nel decennio 2021-2030, attorno a tre temi principali:

- Diritti dell'Unione Europea: le persone con disabilità hanno lo stesso diritto degli altri cittadini dell'UE di trasferirsi in un altro Paese o di partecipare alla vita politica. Sulla base dell'esperienza del

<sup>9</sup> COM (2021) 101 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, "Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030", Bruxelles, 3 marzo 2021

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

progetto pilota in corso, la Commissione europea proporrà una tessera europea di disabilità per tutti i paesi dell'UE che faciliterà il riconoscimento reciproco dello *status* di disabilità tra gli Stati membri, aiutando le persone con disabilità a godere del loro diritto alla libera circolazione. La Commissione lavorerà inoltre a stretto contatto con gli Stati membri per garantire la partecipazione delle persone con disabilità al processo elettorale nel 2023.

- Vita indipendente e autonomia: le persone con disabilità hanno il diritto di vivere in modo indipendente e scegliere dove e con chi vogliono vivere. Per sostenere la vita indipendente e l'inclusione nella comunità, la Commissione elaborerà orientamenti e lancerà un'iniziativa per migliorare i servizi sociali per le persone con disabilità.
- Pari opportunità e non discriminazione: la strategia mira a proteggere le persone con disabilità da qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Essa mira a garantire pari opportunità e accesso alla giustizia, all'istruzione, alla cultura, allo sport e al turismo. È inoltre necessario garantire parità di accesso a tutti i servizi sanitari e all'occupazione.

La Commissione ricorda che gli Stati membri sono chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per l'attuazione degli obiettivi della Strategia promuovendo politiche e azioni funzionali alla realizzazione di ambienti accessibili, sistemi educativi inclusivi, sistemi sanitari di alta qualità e percorsi efficaci per un'occupazione equa per le persone con disabilità.

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

## **1.2 IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE SU LAVORO E DISABILITÀ**

### **1.2.1 I PROVVEDIMENTI DEL PERIODO EMERGENZIALE. IN PARTICOLARE: LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

Nel corso del difficile periodo della pandemia, in materia di collocamento mirato il legislatore è intervenuto con la sospensione degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, introdotta dall'art. 40 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. "Cura Italia"). Detta sospensione, prevista originariamente per la durata di due mesi a far data dall'entrata in vigore del decreto medesimo è stata successivamente estesa a quattro mesi dall'art. 76 d. l. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. "Rilancio").

È stata adottata pertanto la circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la quale è stata chiarita la portata applicativa dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità – di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999 – per le imprese che durante la pandemia abbiano fruito della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia. L'obbligo, dunque, è stato sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione.

Un'altra novità introdotta dalla normativa emergenziale è contenuta nell'art. 16-bis del decreto legge n. 34/2020, in virtù del quale il legislatore ha inteso estendere i benefici di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407 a tutte le figure professionali che durante lo stato di emergenza sono state - a vario titolo - impegnate nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica ed abbiano, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, contratto una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19.

Inoltre, negli anni di riferimento, sono stati emanati una serie di decreti ministeriali afferenti al periodo emergenziale, che a vario titolo dispongono tanto delle risorse finanziarie, quanto di adeguamenti (ad esempio riguardanti i profili sanzionatori della legge o del contributo esonerativo).

#### **Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.**

Con DPCM 6 luglio 2020 sono state trasferite all'INPS per l'annualità 2020: a) le risorse, per complessivi euro 2.499.771, versate nel IV e V bimestre 2019 dai datori di lavoro al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per contributi esonerativi ai sensi dell'art. 5, comma 3-bis della legge n. 68 del 1999; b) le risorse, pari ad euro 50.000.000, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13, comma 4, della legge n. 68 del 1999, annualità 2020.

Con il decreto interministeriale 8 luglio 2021 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Disabilità e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, registrato dalla Corte dei Conti il 17 agosto 2021 n. 2348 e pubblicato il 31 agosto 2021 nella Gazzetta Ufficiale n. 208, sono stati attribuiti all'INPS 55.539.455 euro, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per le assunzioni relative all'anno 2021. Le risorse vanno a incrementare quelle già previste per l'annualità 2021 dall'originario decreto interministeriale 24 febbraio 2016, pari a 20.000.000 di euro, nonché quelle previste dal DPCM 21 novembre 2019, pari ad euro 1.915.742. Di conseguenza, per l'annualità 2021, il Fondo di cui all'art. 13 dispone complessivamente di euro 77.455.197.

Successivamente, con decreto Interministeriale del 26 settembre 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali - di concerto con il Ministro per le Disabilità e il Ministro dell'Economia e delle Finanze,

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

registrato dalla Corte dei Conti il 27 ottobre 2022, n. 2738 e pubblicato il 14 novembre 2022 nella Gazzetta Ufficiale n. 266 - sono stati attribuiti all'INPS 54.304.698 euro, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per le assunzioni relative all'anno 2022. Le risorse vanno a incrementare quelle già previste per l'annualità 2022 dall'originario Decreto interministeriale 24 febbraio 2016, pari a 20.000.000 di euro, nonché quelle previste dal DPCM 21 novembre 2019, pari a euro 1.915.742. Di conseguenza, per l'annualità 2022, il Fondo di cui all'art. 13 dispone complessivamente di euro 76.220.440,00.

**Adeguamento delle sanzioni amministrative.** Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 194 del 30 settembre 2021 di adeguamento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ha previsto che in caso di mancato invio del Prospetto informativo disabili alla scadenza (31 gennaio), a decorrere dal 1° gennaio 2022, la sanzione amministrativa sarà pari a 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo nell'adempimento agli obblighi.

**Adeguamento del contributo esonerativo.** Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 30 novembre 2021, il Decreto Ministeriale n. 193 del 30 settembre 2021, con l'adeguamento degli importi del contributo esonerativo di cui all'art. 5, commi 3 e 3 bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi dell'art. 5, comma 6 della medesima legge. L'importo del contributo esonerativo, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sarà di importo pari a 39,21 euro, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

#### 1.2.2 I PRINCIPALI PROVVEDIMENTI ADOTTATI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO NEL PERIODO POST EMERGENZIALE

**Il PNRR, Missione 5, Componente 2 e la legge delega in materia di disabilità.** La situazione pandemica degli scorsi anni ha posto in evidenza come la tutela delle persone con disabilità costituisca un'esigenza indefettibile. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riconosce il tema della disabilità come una delle sue priorità trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma inclusivi. L'attenzione per le persone con disabilità caratterizza perciò l'intero PNRR (in linea con i principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità del 2006) e ha previsto tra le principali riforme quella della "Legge quadro della disabilità", per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità. La legge 22 dicembre 2021, n. 227 recante deleghe al Governo in materia di disabilità è incardinata negli interventi collegati al PNRR, in particolare nell'ambito della Missione 5, Componente 2 denominata "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore".

In particolare, la legge realizza una riforma della normativa in materia di disabilità mediante la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti nell'ottica della deistituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità. La legge delega detta una serie di criteri per gli ambiti in cui il legislatore delegato è chiamato ad intervenire, e che sono: a) definizione della condizione di disabilità nonché revisione, riordino e semplificazione della normativa di settore; b) accertamento della condizione di disabilità e revisione dei suoi processi valutativi di base; c) valutazione multidimensionale della disabilità, realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato; d) informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione; e) riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità; f) istituzione di un Garante nazionale delle disabilità.

Nell'ambito del PNRR, la Missione 5 Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", ha riservato 1,45 miliardi di euro alla Sottocomponente "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale".

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

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'Avviso 1, adottato con Decreto n. 5 del 15 febbraio 2022 dalla Direzione Generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale e inserito nell'ambito del PNRR - Missione 5 "Inclusione e coesione", ha inteso sostenere le persone con disabilità. L'Investimento 1.2, pari a 500,5 milioni di euro, risponde all'obiettivo generale di accelerazione del processo di deistituzionalizzazione fornendo servizi sociali e sanitari di comunità e domiciliari alle persone con disabilità, al fine di migliorarne l'autonomia e offrire loro opportunità di accesso nel mondo del lavoro, anche attraverso la tecnologia informatica. Sono promossi lo sviluppo delle competenze digitali per le persone con disabilità coinvolte nel progetto e lavoro anche a distanza; tale linea è destinata a realizzare gli interventi previsti nei progetti personalizzati per sostenere l'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro, attraverso adeguati dispositivi di assistenza domiciliare e le tecnologie per il lavoro anche a distanza (si veda il successivo Focus sul Lavoro agile) e la formazione nel settore delle competenze digitali, per assicurare la loro occupazione, anche in modalità smart working.

**Il decreto 29 dicembre 2021<sup>10</sup>sulla banca dati del collocamento mirato.** Nell'ambito del disegno riformatore del d.lgs. 151 del 2015 un ruolo decisivo è stato riconosciuto all'integrazione del sistema informativo, con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché dei dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro. Con riferimento a ciò, l'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 151/2015, contenente modificazioni dell'art. 9 della legge 68 del 1999, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati, di semplificare gli adempimenti, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, all'interno della *Banca dati politiche attive e passive*, ha previsto la creazione di una specifica sezione denominata *Banca dati del collocamento mirato*, per raccogliere le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo di assunzione e ai lavoratori interessati.

Il decreto ministeriale 29 dicembre 2021 precisa le informazioni da trasmettere alla Banca dati e i soggetti privati e pubblici obbligati a trasmetterle. In particolare i datori di lavoro trasmettono: a) i prospetti informativi di cui all'art. 9 della l. n. 68/1999; b) gli "accomodamenti ragionevoli" adottati dai datori di lavoro al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità (art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003); c) gli esoneri autocertificati posti in essere dai datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille (art. 5, comma 3-bis, l. n. 68/1999) nonché alle comunicazioni dei tempi e modalità della copertura della quota di riserva ex art. 39 *quater* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni dagli obblighi occupazionali, agli esoneri parziali autorizzati, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis della stessa legge 68 e alle convenzioni di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 276/2003, nonché le informazioni relative ai soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede previste e gli avviamenti effettuati.

Inoltre, la Banca dati dovrà essere ulteriormente alimentata dall'INPS, con riferimento sia alle informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'art. 13 della legge n. 68 del 1999 sia alle informazioni pertinenti ed indispensabili per le finalità di inserimento lavorativo contenute nel verbale di accertamento delle condizioni di disabilità; dall'INAIL, con riferimento alle informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro e dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, con riferimento ai dati relativi agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, anche ai sensi dell'art. 14 della legge 68/99.

<sup>10</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 2022.

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

La trasmissione, la comunicazione dei dati e delle informazioni avverrà secondo un apposito disciplinare tecnico che forma parte integrante del decreto medesimo. Le informazioni saranno rese accessibili nelle forme previste dall'allegato n. 2 del decreto medesimo.

**Le Linee guida in materia di collocamento mirato.** Le "*Linee guida in materia di collocamento mirato*" sono state adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 marzo 2022, n. 43 e promuovono una serie di azioni tese a:

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

Le Linee Guida sono state elaborate sulla base di criteri direttivi di cui all'art. 1, d.lgs. 151/2015:

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;

b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Le linee guida sostengono le azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.

Un ulteriore aspetto di rilievo attiene all'attività di monitoraggio prevista dalle Linee Guida; si prevedono la promozione e il consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, l'aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo della collaborazione applicativa orientata a una piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna analisi e valutazione. Inoltre, è prevista una piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del

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

collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.

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

### 1.3 APPROFONDIMENTI TEMATICI

#### 1.3.1 FOCUS

IL LAVORO AGILE COME ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL PERIODO DELL'EMERGENZA

Prima della pandemia la società del lavoro ha vissuto una svolta legata all'adozione diffusa del cosiddetto lavoro agile, presentato come una parte della transizione digitale di Industria 4.0.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che può essere svolto in parte all'interno e in parte all'esterno del posto di lavoro e che consente ai lavoratori di effettuare la prestazione lavorativa da remoto e con maggiore flessibilità in modo da conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro. Esigenza quest'ultima ancora più evidente per i lavoratori con disabilità anche avviare ~~anche~~ alle problematiche relative allo stress-lavoro-correlato.

Il lavoro agile è riconducibile ad una misura di accomodamento ragionevole per i lavoratori con disabilità, ossia una misura che il datore di lavoro è chiamato ad adottare al fine di garantire alle persone con disabilità il godimento su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, la cui non ottemperanza rileva come violazione del principio di non discriminazione da parte del datore di lavoro.

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica il lavoro agile ha avuto una maggiore diffusione, in quanto è diventata la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa accessibile, ai sensi della normativa emergenziale, alle seguenti categorie di persone con disabilità: il dipendente beneficiario della legge n. 104/1992 (art. 39 decreto cd. Cura Italia) ovvero certificato «fragile»<sup>11</sup> (art. 90 decreto cd. Rilancio, da coordinare con il successivo intervento della legge n. 126/2020) e i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa (art. 39 decreto cd. Cura Italia).

In particolare, il succitato art. 39 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge con modifiche il 24 aprile 2020, ha riconosciuto ai lavoratori con disabilità e ai familiari di soggetti nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il diritto a svolgere, fino alla cessazione del periodo di emergenza, la prestazione di lavoro in modalità agile purché *"tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione"*.

Il concetto di fragilità *"include diverse condizioni, dalla disabilità alla immunodepressione, alla malattia oncologica, all'età, alla comorbilità, alla necessità di svolgere terapie salvavita"* o alle esigenze di cura durante l'emergenza.

Secondo la Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute n. 13 del 4 settembre 2020 *"Il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni di stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto (...)"*.

Infine, l'art. 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, come da ultimo modificato (L. 30 dicembre 2020, n. 178), ha stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili) nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti

<sup>11</sup> Secondo la Circolare interministeriale n. 13 del 4 settembre 2020 *"Il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni di stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto (...)"*.

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

collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Inoltre, fino al 31 dicembre 2020, ha operato la disposizione dell'art. 39, comma 2, del decreto Cura Italia, che riconosce, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, la priorità nell'accoglimento delle domande di svolgimento delle prestazioni in modalità agile (articolo 1, comma 3, decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 settembre 2020, n. 124 come modificato dall'art. 1, comma 3 del decreto legge n. 125 del 7 ottobre 2020). Il lavoro agile implica l'utilizzo di strumenti tecnologici che permettono di "assistere" il lavoratore nell'esecuzione della mansione e di "adattare" gli strumenti di lavoro e i locali alla sua disabilità. Non va, infine, sottovalutato che sussiste una regolamentazione sulle tecnologie assistive e additive, come le linee-guida AgID, Circolare del 23 settembre 2015, n. 2 (Specifiche tecniche sull'hardware, il software e le tecnologie assistive delle postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità) e INAIL, Circolare del 26 febbraio 2019, 6 (Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro). Sussistono poi disposizioni complementari, quali, ad esempio, la previsione introdotta dal d. l. 17 marzo 2020, n. 18, che — in deroga al Codice Appalti — fino a tutto il 2020 semplifica le procedure per l'acquisto di servizi informatici da parte delle PA, in particolare dei servizi in cloud e di servizi di connettività, indispensabili per favorire la diffusione del lavoro agile nelle amministrazioni, ma anche per attivare servizi in rete fruibili dai cittadini e dalle imprese (Art. 75, d.l. 17 marzo 2020, n. 18).

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

## CAPITOLO 2

### IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI

#### 2.1 I DATORI DI LAVORO E LA QUOTA DI RISERVA

##### 2.1.1 IL PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

I dati del paragrafo 2.1 si riferiscono alle dichiarazioni PID (Prospetto Informativo Disabili) relative agli anni 2020 – 2021 che le aziende con almeno 15 dipendenti sono tenute ad inviare ai fini del rispetto dell'obbligo normativo (le cd. quote di riserva).

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

Il Prospetto non deve essere obbligatoriamente inviato ogni anno ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge oppure da incidere sul computo della quota di riserva in relazione al numero dei lavoratori dipendenti<sup>12</sup>:

- a) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

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

L'art. 40 co. 4 della Legge 6 agosto 2008 n. 133 e i successivi regolamenti (D. Interm. 2 novembre 2010; D.D. 14 dicembre 2011) hanno disciplinato l'invio telematico dei prospetti informativi. Viene pertanto istituito il "Servizio informatico per l'invio telematico del prospetto informativo dei lavoratori con disabilità", che si basa sulla interoperabilità dei sistemi informatici realizzati dalle Regioni e dalle Province autonome<sup>13</sup>.

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

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

La mancata trasmissione del prospetto informativo disabili è punita con una sanzione amministrativa di 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ritardo<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> In assenza di cambiamenti rispetto al prospetto disabili dell'anno precedente, i datori di lavoro non sono tenuti alla dichiarazione. Per il computo sono da considerare tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Lavoratori esclusi dalla base di calcolo sono i lavoratori occupati ai sensi della medesima Legge 68/1999 (persone con disabilità e categorie protette), quelli con contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento (per il settore di lavoro pubblico il riferimento è al contratto di formazione e lavoro), i lavoratori occupati con contratto di somministrazione, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ex D.Lgs. 81/2000, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione ex L. 383/2001.

<sup>13</sup> Il prospetto è unico a livello nazionale e deve essere inviato al nodo regionale ove è ubicata la sede legale del datore di lavoro. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.

<sup>14</sup> Decreto n. 194 del 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

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

A supporto della lettura dei dati di seguito riportati, si sottolinea che il prospetto certifica la situazione occupazionale al 31 dicembre di ogni anno e il datore di lavoro ha 60 giorni di tempo dal verificarsi della scoperta per adempiere ai propri obblighi di assunzione; per tale motivo, le scoperture dichiarate nel prospetto possono essere coperte entro i successivi 60 giorni e non rappresentano, pertanto, una condizione stabile.

### 2.1.2 SITUAZIONE OCCUPAZIONALE E QUOTE DI RISERVA DICHIARATE DAI PROSPETTI INFORMATIVI

Nel biennio 2020-2021, contraddistinto anche per il collocamento mirato dagli interventi emergenziali di contrasto alla pandemia, le imprese hanno regolarmente prodotto le proprie dichiarazioni PID secondo quanto definito dalla normativa.

Nel 2020, sono 114.846 i datori pubblici e privati che hanno presentato dichiarazioni a seguito di cambiamenti della propria situazione occupazionale (Tabella 1), con la componente delle imprese private che occupa il 95,4% del totale. A fronte di un numero complessivo di lavoratori in forza a enti e imprese dichiaranti che supera gli 11 milioni e 100 mila addetti, in Italia nel 2020 la quota di riserva raggiungeva le 524.400 posizioni, delle quali il 29,5% erano costituite da scoperture temporanee. Differente la distribuzione percentuale delle quote di riserva tra pubblico e privato, dove il 4,6% dei dichiaranti rappresentato dagli enti pubblici sviluppa una quota di riserva, con analoga proporzione di scoperture, del 22%.

Tabella 1 - Distribuzione delle aziende soggette ad obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (v. ass.). Anno 2020

CATEGORIA AZIENDA	Numero Dichiaranti Senza scoperture Disabili	Numero Dichiaranti Con scoperture Disabili	Totale Dichiaranti	Quota Riserva	Numero scoperture Disabili	
Imprese private	Da 15 a 35 dipendenti	38.891	26.305	65.196	64.975	26.309
	Da 36 a 50 dipendenti	7.471	4.866	12.337	24.673	6.565
	Oltre i 50 dipendenti	7.108	14.498	21.606	319.288	86.203
	ND	10.433		10.433	0	0
<b>Imprese private Totale</b>	<b>63.903</b>	<b>45.669</b>	<b>109.572</b>	<b>408.936</b>	<b>119.077</b>	
Organizzazioni pubbliche	Da 15 a 35 dipendenti	1.803	464	2.267	2.259	464
	Da 36 a 50 dipendenti	560	108	668	1.336	145
	Oltre i 50 dipendenti	959	1.095	2.054	111.869	34.963
	ND	285		285	0	0
<b>Organizzazioni pubbliche Totale</b>	<b>3.607</b>	<b>1.667</b>	<b>5.274</b>	<b>115.464</b>	<b>35.572</b>	
<b>Totale complessivo</b>	<b>67.510</b>	<b>47.336</b>	<b>114.846</b>	<b>524.400</b>	<b>154.649</b>	

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

La distribuzione per classi dimensionali sottolinea ulteriori distinzioni tra pubblico e privato: nel primo caso, la categoria fino a 35 dipendenti rappresenta il 43% della platea dei dichiaranti alla quale, tuttavia, corrisponde il 4% della quota di riserva nazionale ed una scoperta dello 0,4%. Tra le organizzazioni pubbliche, i grandi enti con oltre 50 addetti sviluppano il 97% della quota di riserva totale e un livello di posti disponibili di oltre il 30%. Nel settore privato, i 65 mila datori di lavoro delle piccole imprese, tenute all'assunzione di una persona con disabilità, coprono una percentuale della quota di riserva del 16%

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

riportando, tuttavia, il 40% di scoperture alla data del 31 dicembre. Di lieve entità il peso della classe intermedia (16-35 dipendenti) che movimentata il 6% della quota di riserva privata con il 27% di scoperture. I prospetti delle oltre 21 mila imprese oltre i 50 addetti dimensionano tale categoria con il 78% della quota di riserva ed un numero di posti scoperti pari a oltre 86 mila (27% del totale di segmento).

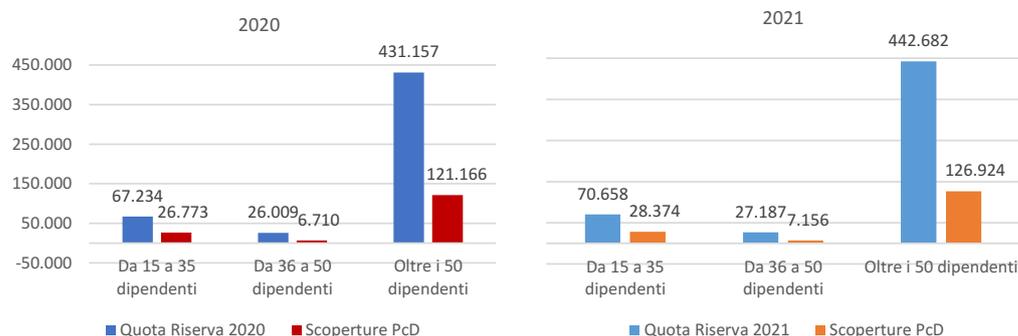
Per quanto riguarda le dichiarazioni relative all'annualità 2021 (Tabella 2), si registra un incremento generale dei dichiaranti (120.803 contro i 114.846 dell'anno precedente), così come della quota di riserva (che raggiunge le 540 mila unità) e della relativa scopertura (162.454 posizioni disponibili). Rimangono quasi invariate, invece, le distribuzioni percentuali già descritte per il 2020.

Tabella 2 - Distribuzione delle aziende soggette ad obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (v. ass.). Anno 2021

	CATEGORIA AZIENDA	Numero Dichiaranti Senza scoperture Disabili	Numero Dichiaranti Con scoperture Disabili	Totale Dichiaranti	Quota Riserva	Numero scoperture Disabili
Imprese private	Da 15 a 35 dipendenti	40.665	27.897	68.562	68.347	27.900
	Da 36 a 50 dipendenti	7.744	5.180	12.924	25.847	6.998
	Oltre i 50 dipendenti	7.377	15.095	22.472	329.680	90.093
	ND	11.505		11.505	-	-
Imprese private Totale		67.291	48.172	115.463	423.874	124.991
Organizzazioni pubbliche	Da 15 a 35 dipendenti	1.844	474	2.318	2.311	474
	Da 36 a 50 dipendenti	554	116	670	1.340	158
	Oltre i 50 dipendenti	914	1.147	2.061	113.002	36.831
	ND	291		291	-	-
Organizzazioni pubbliche Totale		3.603	1.737	5.340	116.653	37.463
<b>Totale complessivo</b>		<b>70.894</b>	<b>49.909</b>	<b>120.803</b>	<b>540.527</b>	<b>162.454</b>

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

Figura 1 - Imprese private e pubbliche: numero di posti coperti e scoperture per classe di addetti (v. ass.) al 31 dicembre. Anni 2020 - 2021

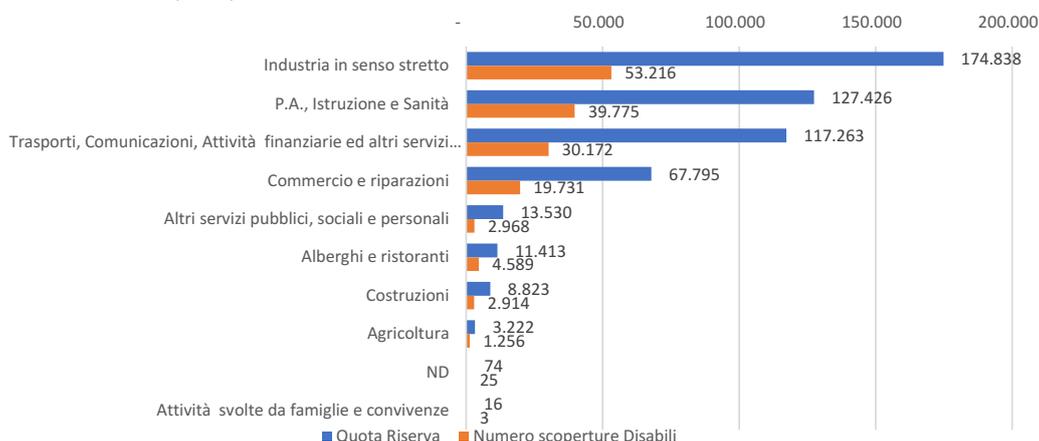


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La Figura 1 illustra graficamente, per il biennio osservato, la distribuzione della quota di riserva e delle relative scoperture disaggregate per classi dimensionali. Per entrambe le annualità la media di posti disponibili per aziende con oltre 50 dipendenti che dichiarano scoperture è di circa 6 unità, che diventano 32 per gli enti pubblici della medesima categoria. La percentuale nazionale media di scopertura nel biennio si attesta al 30%, che passa dal 40% delle piccole imprese al 28% di quelle di maggiori dimensioni.

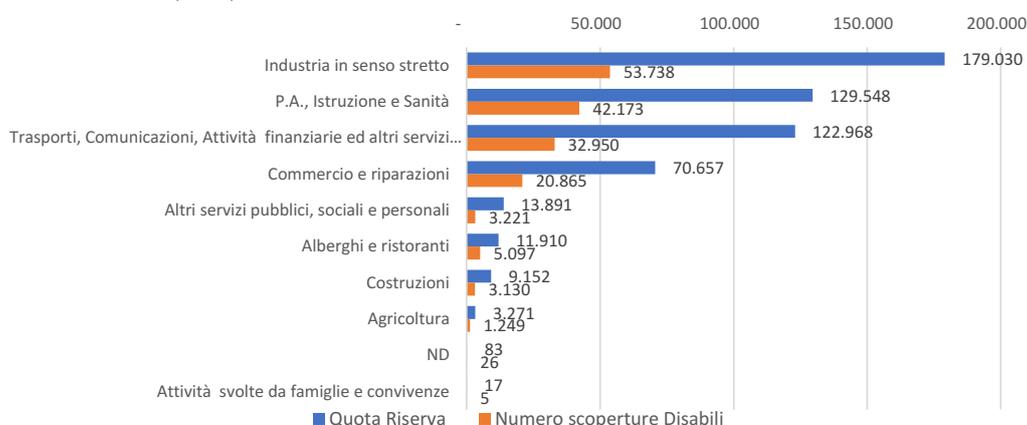
XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Figura 2 - Imprese private e enti pubblici tenute all'obbligo: quota di riserva e scoperture con disabilità per settore di attività economica (v. ass.) al 31 dicembre. Anno 2020



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

Figura 3 - Imprese private ed enti pubblici tenute all'obbligo: quota di riserva e scoperture con disabilità per settore di attività economica (v. ass.) al 31 dicembre. Anno 2021



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

L'aggregazione della quota di riserva per settore di attività (Figura 2 e Figura 3) sottolinea, per entrambe le annualità e in linea con i dati acquisiti nelle edizioni precedenti, il peso dell'Industria in senso stretto nel quadro delle posizioni disponibili per le persone con disabilità in Italia. A fronte di un numero di datori di lavoro dichiaranti pari a 50.228 nel 2021 (erano 48.320 nel 2020), lo specifico settore copre il 34% della quota nazionale nel 2021 (era il 33% l'anno precedente), con una percentuale di posti scoperti alla data del 31 dicembre pari al 33% dell'intero bacino potenziale in Italia ed una media di 2,6 posizioni per datore di lavoro tenuto all'assunzione. Pubblica amministrazione, Istruzione e Sanità rappresentano il secondo settore più capiente ai fini della Legge 68/99 con 126.426 posizioni computate nella propria quota di riserva del 2021 ed un tasso di scopertura temporaneo del 33%. In questo caso, il numero dei dichiaranti è di 22.788 datori, con una media di 12 scoperture per il sottogruppo tenuto a nuove assunzioni. Un numero maggiore di posizioni disponibili in rapporto alla propria quota si registra in altri settori i quali, seppure

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

meno rilevanti per i numeri che sviluppano e condizionati dalla stagionalità alla quale sono soggetti, segnalano difficoltà evidenti nel corrispondere agli obblighi di legge. Si tratta dell'Agricoltura, con un tasso di scopertura del 38% dichiarato a dicembre 2021, e del settore alberghiero e della ristorazione che raggiunge il 43%.

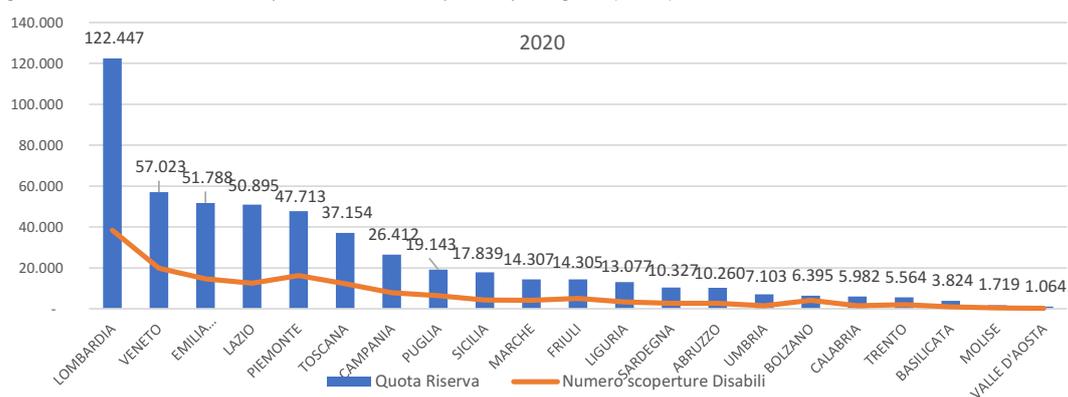
Tabella 3 - Distribuzione dei datori di lavoro pubblici e privati dichiaranti. Quote di riserva e scoperture. Per macro area (v. ass.). Anni 2020- 2021

	Dichiaranti senza scoperture Disabilità		Dichiaranti con scoperture Disabilità		Totale Dichiaranti		Quota Riserva		Scoperture Disabilità	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Nord Ovest	52.979	58.730	22.015	20.941	74.994	79.671	188.711	189.694	56.278	60.326
Nord Est	43.719	43.764	15.693	18.018	59.412	61.782	131.694	139.607	40.339	47.798
Centro	33.229	33.625	11.731	13.099	44.960	46.724	105.569	112.729	36.818	32.389
Sud e Isole	35.666	37.779	11.001	11.464	46.667	49.243	98.367	98.399	27.777	28.451
<b>ITALIA</b>	<b>165.593</b>	<b>173.898</b>	<b>60.440</b>	<b>63.522</b>	<b>226.033</b>	<b>237.420</b>	<b>524.341</b>	<b>540.429</b>	<b>161.212</b>	<b>168.964</b>

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

La lettura dei dati acquisiti per gli anni 2020 e 2021, articolata per macro aree geografiche (Tabella 3), mostra come nel 2021 il Nord Ovest raccolga il 35% della quota di riserva nazionale (oltre 189 mila posti), laddove le aree del Centro Italia e del Sud e Isole sommate raggiungono il 39%. A livello nazionale, è possibile osservare come solo il 27% dei datori di lavoro che hanno visto mutata la condizione occupazionale del proprio ente dichiarati scoperture riguardanti persone con disabilità.

Figura 4 - Distribuzione della quota di riserva e scoperture per regione (v. ass.). Anno 2020

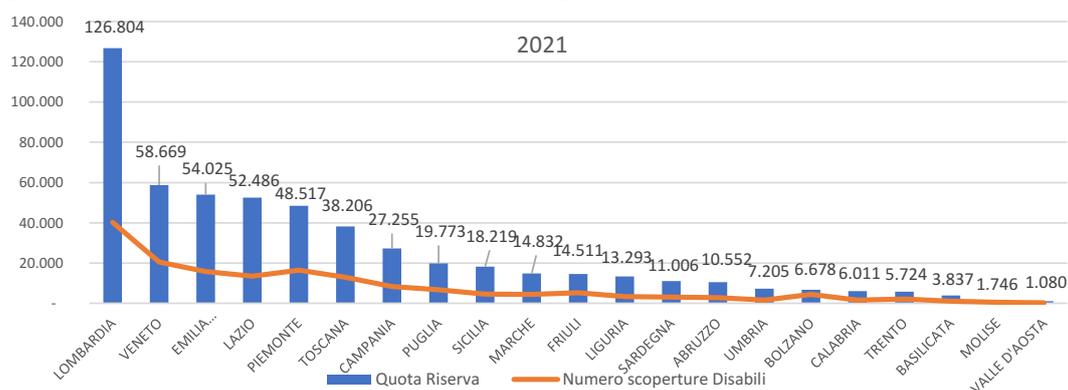


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La distribuzione geografica delle quote di riserva restituisce una rappresentazione molto definita a livello regionale e costante per il biennio osservato. La Regione Lombardia detiene, nel 2021, il 23% del totale nazionale, oltre 86 mila occupati riportati dalle dichiarazioni, a fronte di 38 mila posizioni scoperte. Le Figura 4 e la Figura 5 riportano in valori assoluti le informazioni per il biennio su quote di riserva e scoperture, aggregate per Regione e dichiarate dai datori di lavoro pubblici e privati solo a seguito di una modifica della propria situazione occupazionale. A livello nazionale, risulta già coperto quasi il 69% della quota di riserva complessiva e solo in Umbria, Sicilia e Valle d'Aosta la percentuale dei posti già occupati supera il 75%.

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

Figura 5 - Distribuzione della quota di riserva e scoperture per regione (v. ass.). Anno 2021



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

La dichiarazione telematica da parte dei datori di lavoro prevede la compilazione di una specifica sezione dedicata alla descrizione dei posti disponibili per lavoratori con disabilità che rientrano in categorie protette. In tale quadro riepilogativo, vengono riportate le qualifiche professionali, le mansioni con la descrizione dei compiti, il comune di assunzione, le capacità richieste e le controindicazioni, la presenza di barriere architettoniche. La Tabella 4 riporta le prime dieci qualifiche professionali a livello nazionale, in base al totale del numero di posti disponibili. La maggiore disponibilità registrata in entrambe le annualità riguarda il profilo di Commesso delle vendite al dettaglio, seguito dalla qualifica di Addetto agli affari generali. Un numero inferiore di disponibilità viene associato, inoltre, alle mansioni di Addetto alla gestione dei magazzini, all'imballaggio e ai servizi di pulizia. Opportunità menzionate con una certa frequenza riguardano, infine i profili di Analista e progettista software. La tabella riporta anche il numero totale dei posti per i quali sono state descritte qualifiche e mansioni da parte dei datori di lavoro dichiaranti in Italia, comprendendo pertanto anche tutti quei profili non specificatamente elencati.

Tabella 4 - Numero di posti disponibili a livello nazionale, prime 10 qualifiche professionali (v. ass.). Anni 2020 - 2021

Descrizione Qualifica	2020	2021
Commessi delle vendite al minuto	5.343	5.702
Addetti agli affari generali	4.098	4.401
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	1.993	2.463
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	1.257	1.440
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	1.278	1.407
Analisti e progettisti di software	1.275	1.348
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	844	1.039
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	917	983
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	-	954
Addetti a funzioni di segreteria	865	923
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	855	-
<b>Totale posti disponibili per qualifiche richieste</b>	<b>55.813</b>	<b>58.634</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"

### 2.1.3 IL RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DELLE IMPRESE PRIVATE

Con riferimento al calcolo della computabilità al fine di ottemperare all'obbligo di copertura delle quote, a seguito delle circolari interpretative del MLPS n. 41/2000 e n. 66/2001 e dei D.Lgs 151 del 2015 e D.Lgs 185 del 2016, è stabilito che anche i lavoratori con disabilità pregressa rispetto alla costituzione del rapporto di lavoro, pur se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, siano computati nella quota di riserva purché la riduzione della loro capacità lavorativa sia pari o superiore al 60 per cento, a seguito di visita di accertamento dello stato invalidante, o siano presenti minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915 del 1978, o infine siano persone con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dagli organi competenti.

I lavoratori con disabilità che rientrano nel computo della quota di riserva appartengono alle seguenti categorie:

- lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/1999, come inserito dal D.Lgs 151/2015;
- lavoratori divenuti inabili al lavoro ex art. 4 co. 4, Legge 68/1999, ovvero lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità sopraggiunga a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/1999 (introdotto dalla L. 247/2007 e modificato dal D.Lgs 151/2015), ovvero persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo assunte attraverso convenzioni stipulate esclusivamente dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti;
- lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003, ovvero i lavoratori con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla valutazione del Comitato Tecnico, assunti nelle cooperative sociali;
- lavoratore disabile assunto tramite contratto di somministrazione di lavoro (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81), ovvero lavoratori disabili in somministrazione per missioni di durata non inferiore a dodici mesi.

A seguito della pandemia da Covid-19, il 2020 come era immaginabile ha registrato complessivamente un numero di lavoratori compresi nella computabilità inferiore rispetto al 2021, anno in cui i dispositivi normativi intervenuti l'anno precedente per tamponare la situazione hanno manifestato i primi effetti positivi e in generale il meccanismo della legge 68 è rientrato a regime. Il 2021 infatti ha visto un aumento sensibile di tutte le categorie di lavoratori, che hanno registrato valori pari o superiori anche alle annualità precedenti alla pandemia, ad eccezione di quella relativa al numero di lavoratori segnalati senza un chiaro riferimento alla categoria di appartenenza, che si presenta quasi dimezzata nel 2020 e, nonostante l'aumento nel 2021, rimane comunque inferiore al periodo pre pandemico. La categoria che conferma il dato più elevato nel biennio è invece quella dei lavoratori divenuti inabili al lavoro ex art. 4 co. 4, Legge 68/1999. La suddivisione per aree geografiche mostra che la zona del Nord Ovest per entrambe le annualità rileva il più alto numero di lavoratori computabili (Tabella 5).

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

Tabella 5 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2020-2021

	Lavoratori già disabili ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/99	Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co. 4, Legge 68/99	Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99	Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	Lavoratori disabili somministrati (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81)	N.d.*	Computabilità Totale
<b>2020</b>							
Centro	402	971	0	4	88	119	1.584
Nord Est	207	663	0	150	169	726	1.915
Nord Ovest	472	2.098	0	256	356	613	3.795
Sud e Isole	229	283	0	0	3	863	1.378
<b>Italia</b>	<b>1.310</b>	<b>4.015</b>	<b>0</b>	<b>410</b>	<b>616</b>	<b>2.321</b>	<b>8.672</b>
<b>2021</b>							
Centro	491	1.273	0	2	137	209	2.112
Nord Est	265	927	0	211	204	972	2.579
Nord Ovest	667	2.252	0	552	246	1.036	4.753
Sud e Isole	410	455	0	0	7	851	1.723
<b>Italia</b>	<b>1.833</b>	<b>4.907</b>	<b>0</b>	<b>765</b>	<b>594</b>	<b>3.068</b>	<b>11.167</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La crescita avvenuta nel 2021 non ha visto sempre un equo aumento della componente femminile che, anzi, rimane perlopiù al di sotto del 40% rispetto a quella maschile, fatta eccezione nel 2020 per i lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co. 4, L. 68/99 e per i lavoratori con disabilità assunti tramite contratto di somministrazione di lavoro, scendendo nuovamente ben al di sotto del 40% nell'anno successivo (Tabella 6). Si evidenzia inoltre che nelle suddette sezioni dove le donne sono maggiormente rappresentate, la componente femminile rispetto alla categoria dei lavoratori già assunti ex art. 4 co. 4, L. 68/99 risulta essere più presente nelle aree del Nord-est e del Nord-ovest, con percentuali che superano il 50%, mentre con riferimento ai lavoratori è notevole la differenza tra le due annualità, in cui si passa dal 44% del 2020 al 30% del 2021.

Tabella 6 - Datori di lavoro privati. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anno 2020 -2021

	2020		2021	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
Lavoratori già disabili ex art. 4 co. 3-bis, Legge 68/99	1310	444	1833	638
Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co. 4, Legge 68/99	4015	1639	4907	1905
Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99	0	0	0	0
Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	410	158	765	287
Lavoratori disabili somministrati (art. 34 D.Lgs 15/06/2015, n. 81)	616	273	594	179
N.d.*	2321	518	3068	756
Computabilità Totale	8672	3032	11167	3765

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

#### 2.1.4 IL RICONOSCIMENTO DI COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ciò che accade nel settore pubblico rispecchia in linea di massima l'andamento del settore privato: dopo un freno nel 2020, il 2021 vede valori complessivi in crescita del 40%, con la preponderanza dei lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co.4 L.68/99 per entrambe le annualità, con quasi il 50% il primo anno e ben oltre la metà nel secondo anno, concentrati prevalentemente nelle aree del Nord Est e soprattutto del Nord Ovest. Degna di nota è anche la presenza nel 2020 pari a circa il 60% dei lavoratori già disabili nel Sud e Isole, che subisce un importante calo l'anno successivo (Tabella 7).

Tabella 7 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per categoria e area geografica (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	Lavoratori già disabili ex art.4 co. 3-bis, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	Lavoratori divenuti disabili ex art.4 co. 4, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	Altro	N. d.*	Computabilità Totale	
2020	Centro	3	14	0	17	34
	Nord Est	21	100	0	75	196
	Nord Ovest	33	142	44	60	279
	Sud e Isole	93	47	0	0	140
	Italia	150	303	44	152	649
2021	Centro	10	32	0	33	75
	Nord Est	30	133	0	140	303
	Nord Ovest	59	278	7	65	409
	Sud e Isole	52	64	0	0	116
	Italia	151	507	7	238	903

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 8 - Datori di lavoro pubblici. Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre, per sesso (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Lavoratori già disabili ex art.4 comma 3-bis, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	150	109	151	95
Lavoratori divenuti disabili ex art.4 comma 4, Legge 68/99 (Accordo del 21 dicembre 2017 e successivo Accordo del 24 gennaio 2018)	303	250	507	401
Altro	44	37	7	3
N. d.*	152	84	238	170
<b>Totale</b>	<b>649</b>	<b>480</b>	<b>903</b>	<b>669</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di lavoratore  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

La componente femminile si conferma quella maggioritaria in questo settore, con una presenza che si aggira intorno al 74%. Entrando nel dettaglio delle categorie, anche in questo caso quella prevalente è costituita dai lavoratori divenuti disabili ex art. 4 co.4 L.68/99 ma si assiste ad un calo generale della presenza femminile da un anno all'altro piuttosto importante soprattutto per la categoria dei lavoratori già disabili che passa dal 72% del 2020 al quasi 63% del 2021. Cresce invece la percentuale dei lavoratori computabili ai fini della quota di riserva ma di cui non viene specificata la categoria (Tabella 8).

#### 2.1.5 LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE

Presentando apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la propria sede legale, l'impresa che si trovi in una delle condizioni richiamate dall'art. 3, co. 5, della Legge 68/99 può avvalersi della sospensione degli obblighi di assunzione.

Nel 2020 e nel 2021, i dati relativi alle comunicazioni di sospensione pervenute ai sensi dell'art. 4, co. 1, del D.P.R. 333/2000 distinti tipologia di trattamento indicano come sia la cassa integrazione guadagni straordinaria (GIGS) a determinare il ricorso al più alto numero di comunicazioni di sospensione e a prevedere la quota più consistente in termini di numerosità di posizioni in quota d'obbligo sospese (Tabella 9).

Tabella 9 - Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del D.P.R. 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020		2021	
	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi
CIGS	228	2.898	621	4.202
CIG in deroga	60	2.075	111	3.382
Contratto di solidarietà	31	1.901	25	66
Fondo di solidarietà di settore	45	562	54	733
Accordo di incentivo all'esodo	38	40	27	0
Mobilità	255	1.460	214	1.065
Mobilità in deroga	2	7	4	6
Imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare n. 2/2010)	1	0	1	0
CIGO per datori di lavori che fruiscono dell'integrazione salariale per emergenza COVID-19 (Circolare n. 19/2020)	247	294	0	0
N.d. *	1.051	2.110	1.075	1.119
<b>Totale</b>	<b>1.958</b>	<b>11.347</b>	<b>2.132</b>	<b>10.573</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Al datore di lavoro è consentito inoltre di avanzare domanda di sospensione temporanea dai medesimi obblighi al competente servizio provinciale per il collocamento mirato nel caso in cui si trovi in una delle condizioni richiamate dall'art. 3, co. 5, della Legge 68/99 al fine di avvalersi di tale sospensione degli obblighi di assunzione che può essere concessa per un periodo limitato (massimo tre mesi) e può essere rinnovata una sola volta, a seguito di valutazione della situazione dell'impresa.

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

I provvedimenti di sospensione temporanea emessi nel 2020 risultano essere complessivamente 676 e raggiungono quota 812 nell'annualità successiva. I dati distinti per tipologia di trattamento indicano come, per questa tipologia di provvedimenti, sia la causale della mobilità a determinare il più elevato numero di obblighi sospesi dei posti in quota di riserva (Tabella 10).

Tabella 10 - Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del D.P.R 333/2000) degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificati per tipologia di trattamento, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020		2021	
	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del DPR 333/2000)	N° obblighi sospesi
CIGS	280	398	353	1.091
CIG in deroga	61	27	125	189
Contratto di solidarietà	110	435	68	316
Fondo di solidarietà di settore	77	108	56	286
Accordo di incentivo all'esodo	0	0	1	0
Mobilità	96	1.110	147	1.184
Mobilità in deroga	0	0	0	0
Imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare n. 2/2010)	0	0	0	0
CIGO per datori di lavori che fruiscono dell'integrazione salariale per emergenza COVID-19 (Circolare n. 19/2020)	16	168	0	0
N.d. *	36	102	62	103
<b>Totale</b>	<b>676</b>	<b>2.348</b>	<b>812</b>	<b>3.169</b>

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

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

Tabella 11 - Comunicazioni di sospensione degli obblighi di assunzione e provvedimenti di sospensione temporanea per area geografica dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	Comunicazioni di sospensione (art. 4, co. 1 del D.P.R.333/2000)	N° obblighi sospesi	Provvedimenti di sospensione temporanea (art. 4, co. 3 del D.P.R 333/2000)		
				N° obblighi sospesi	
2020	Nord Ovest	477	1683	630	1629
	Nord Est	944	5425	5	343
	Centro	301	326	29	266
	Sud e Isole	236	3913	12	110
	<b>Italia</b>	<b>1958</b>	<b>11347</b>	<b>676</b>	<b>2348</b>
2021	Nord Ovest	770	1467	718	2485
	Nord Est	678	7812	8	55
	Centro	430	342	53	180
	Sud e Isole	254	952	33	449
	<b>Italia</b>	<b>2132</b>	<b>10573</b>	<b>812</b>	<b>3169</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"

Il dettaglio per area geografica (Tabella 11) mette in evidenza come nel 2020 sia l'area Nord Est quella in cui si rilevano con maggior frequenza comunicazioni di sospensione degli obblighi di assunzione e con il numero più elevato di posizioni interessate dalle stesse.

Nel 2021, a fronte di un numero di comunicazioni di sospensione ridotto rispetto all'annualità precedente e che cede al Nord Ovest la prima posizione in termini di numerosità di comunicazioni, è comunque l'area Nord Est quella maggiormente interessata da posizioni in obbligo sospese, rappresentando quasi il 74% del totale per tale annualità. Il nord Ovest primeggia invece rispetto al ricorso a provvedimenti di sospensione temporanea in entrambe le annualità esaminate, costituendo, nel 2021, circa il 78% dei relativi obblighi sospesi a livello nazionale.

#### 2.1.6 L'ESONERO PARZIALE

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

Quanto previsto dalla L. 68/99, art. 5, comma 3 consente infatti ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici le cui attività abbiano speciali condizioni, di essere parzialmente esonerati dall'occupare l'intera percentuale di persone con disabilità, a patto che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna persona con disabilità non assunta e per ogni giorno lavorativo del periodo d'obbligo. Si ricorda che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'importo del contributo esonerativo è pari euro 39,21.

Tabella 12 - Esoneri parziali ex art.5 co. 3, Legge 68/99 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021

	N° richieste	di cui pratiche autorizzate	N° disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate	
2020	Nord Ovest	1.659	1.636	7.562
	Nord Est	1.086	1.084	4.041
	Centro	354	338	5.056
	Sud e Isole	88	84	216
	<b>Italia</b>	<b>3.187</b>	<b>3.142</b>	<b>16.875</b>
2021	Nord Ovest	1.372	1.438	7.162
	Nord Est	1.021	1.025	3.914
	Centro	458	516	1.682
	Sud e Isole	109	93	251
	<b>Italia</b>	<b>2.960</b>	<b>3.072</b>	<b>13.009</b>

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

La Tabella 12 raccoglie i dati, ripartiti secondo macroaree geografiche, relativi al numero di esoneri parziali richiesti dai datori di lavoro, a quello dei provvedimenti di autorizzazione all'esonero rilasciati dai servizi competenti e delle posizioni interessate da tali provvedimenti nelle annualità 2020 e 2021.

Nel 2021 sono state concesse 3.072 autorizzazioni di esonero parziale, per un numero di persone con disabilità interessate pari a 13009, in lieve diminuzione rispetto al 2020 dove le persone con disabilità interessate erano più numerose di quasi 4mila unità.

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

Considerando la distribuzione percentuale delle macroaree geografiche rispetto al totale nazionale, è nel Nord-Ovest d'Italia che si ritrovano le percentuali più elevate di posizioni interessate da tali esoneri che nel 2020 sono circa il 45% del totale mentre nell'annualità successiva ne raggiungono il 55%.

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

Come previsto dall'art. 17, co. 1, della Legge 68/99, le imprese, sia pubbliche che private che 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 dichiarazione preventiva del legale rappresentante che attesti l'osservanza delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Le stazioni appaltanti possono quindi fare richiesta ai servizi affinché verifichino la veridicità di tali dichiarazioni. La Tabella 13 riporta la numerosità delle verifiche effettuate dai servizi stessi a seguito di tale richiesta da parte delle pubbliche amministrazioni.

Tabella 13 - Certificazioni di ottemperanza (art. 17) - Verifiche su dichiarazioni rese dai datori di lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020	2021
	N. verifiche effettuate	N. verifiche effettuate
Nord Ovest	20.637	27.329
Nord Est	23.903	26.492
Centro	16.022	17.786
Sud e Isole	21.455	23.649
<b>Italia</b>	<b>82.017</b>	<b>95.256</b>
N. province rispondenti	100	100

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

La distribuzione delle verifiche effettuate sembra essere ripartita in maniera complessivamente piuttosto omogenea nelle diverse aree territoriali e in ciascuna delle due annualità, con dati leggermente inferiori nell'area del Centro, il quale ha contribuito al complesso delle verifiche effettuate nelle due annualità realizzandone mediamente il 19,1%. Il Nord Est ed il Nord Ovest ne hanno effettuate rispettivamente il 28,4% ed il 27,1% mentre il Sud e le Isole il 25,4% delle stesse.

#### 2.1.8 LE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non rispettano quanto disposto dalla l. 68/99 sono soggetti a diversi tipi di sanzioni amministrative, previste dall'art. 15 della legge 68/99 a seconda delle tipologie di inadempienze ossia:

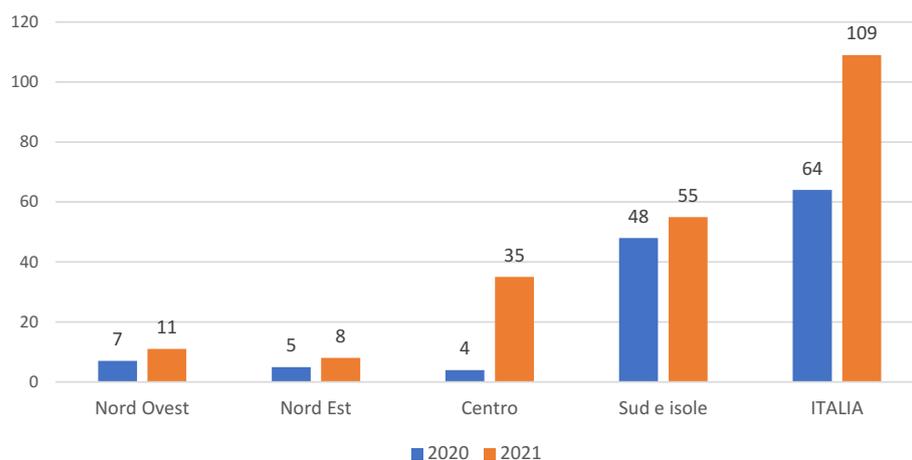
- il ritardato invio telematico del prospetto informativo previsto dall'art. 9, co. 6, il quale comporta l'irrogazione di una sanzione che è stata adeguata con DM 194/2021 e, a decorrere dal 1° gennaio 2022, e che attualmente è pari ad euro 702,43 euro per il mancato adempimento degli obblighi e a 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo;

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

- il mancato adempimento dell'obbligo di assunzione della persona con disabilità da parte dei datori di lavoro. Attualmente la sanzione per tale inottemperanza è pari a euro 196,05 al giorno per ciascuna posizione in quota d'obbligo non coperta. Le medesime sanzioni risultano applicabili anche in caso di violazione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 18, co. 2, della Legge 68/99.
- L'omesso o inesatto versamento dei contributi esonerativi da parte del datore di lavoro parzialmente esonerato dagli obblighi assuntivi, decorso inutilmente il termine di diffida, comporta anch'esso l'irrogazione di una sanzione ossia il pagamento del contributo (previsto pari ad euro 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato) con una maggiorazione che può variare dal 5% al 24% su base annua dell'importo originariamente dovuto, tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata.

Nella Figura 6 sono riportate le comunicazioni inviate dagli uffici competenti nelle annualità 2020 e 2021 agli Ispettorati territoriali del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3.

Figura 6 - Numero di comunicazioni agli Ispettorati territoriali del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



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

La Tabella 14, invece, è relativa alle sanzioni amministrative derivanti dagli accertamenti effettuati da parte del personale ispettivo degli Uffici Territoriali i cui dati sono stati comunicati dalla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro dell'Ispettorato del Lavoro a seguito del monitoraggio dell'attività di vigilanza svolta nelle annualità 2020 e 2021. È utile segnalare che l'azione di controllo sulle aziende può essere indirizzata dal personale ispettivo dell'INL anche a seguito delle comunicazioni inviate, con cadenza almeno mensile, dagli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'art.4 del D.lgs. 469/1997 al competente Ispettorato territoriale del lavoro in relazione al mancato rispetto degli obblighi di cui all'art.3 su assunzioni e quote di riserva nonché sul ricorso agli esoneri. Ciò consente anche di attivare accertamenti mirati sulla base delle segnalazioni pervenute.

Occorre inoltre specificare che tali dati non comprendono quelli relativi alla regione Sicilia e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in quanto uffici aventi competenza autonoma in materia ispettiva e non rientranti nell'articolazione territoriale dell'Agenzia.

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

Tabella 14 - Numero di sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 e 2021

<b>Numero Sanzioni disposte dagli Ispettorati territoriali del lavoro</b>	<b>Annualità 2020</b>	<b>Annualità 2021</b>
Per ritardato invio del prospetto	21	28
Totale sanzioni per mancata copertura della quota d'obbligo	327	141
<i>di cui all'art. 3</i>	272	118
<i>di cui all'art. 18</i>	50	16
<i>di cui art. 3 o 18 non differenziati</i>	5	7

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro. Elaborazioni INAPP 2023

Come già evidenziato nelle annualità precedenti, le sanzioni comminate dagli Ispettorati territoriali del lavoro per il ritardato invio del prospetto riguardano un numero contenuto di casi, con un lieve aumento, in termini assoluti, delle sanzioni irrogate nel 2021 rispetto alle stesse del 2020.

Nel 2020, le sanzioni disposte per la mancata copertura della quota d'obbligo assommano complessivamente a 327. Nel 2021 si evidenzia un calo delle stesse sanzioni che risultano inferiori alla metà dell'annualità precedente.

Le attuali modalità di monitoraggio dei risultati dei controlli ispettivi non consentono l'acquisizione dei dati relativi alle diffide impartite ai sensi dell'art. 15, co. 4-bis, che necessariamente precedono l'applicazione della sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo.

Ad integrazione dei dati illustrati, va segnalata l'informazione pervenuta dalla provincia di Trento, la quale ha comunicato al Ministero del Lavoro il numero di sanzioni disposte dai competenti uffici della stessa Provincia autonoma per mancata copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 3 che, nel biennio 2020-2021, è pari a 1.766. Sempre in relazione alla quota d'obbligo di cui all'art. 3, sono state inoltre disposte 15 diffide a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione.

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

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

## 2.2 IL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

### 2.2.1. QUADRO FINANZIARIO RELATIVO ALL'ANNUALITÀ 2020-2021

Il quadro finanziario relativo alle annualità 2020 - 2021 risulta il seguente:

Tabella 15- Risorse finanziarie Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (v. ass. in €). Annualità 2020 - 2021

Risorse attribuite all'INPS	2020	2021
Decreto interministeriale 24 febbraio 2016	20.000.000,00	20.000.000,00
DPCM 21 novembre 2019	1.915.742,00	1.915.742,00
DPCM 6 luglio 2020,	52.499.771,00	
DPCM 8 luglio 2021		55.539.455,00
<b>TOTALE</b>	<b>74.415.513,00</b>	<b>77.455.197,00</b>

Nota: Dati riportati nelle estrazioni INPS relativamente ai datori di lavoro, ai settori di intervento della misura e alle tipologie di disabilità oggetto di incentivazione.

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

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

Si riportano di seguito i dati risultanti dalle relazioni INPS:

Tabella 16 - Assunzioni di lavoratori con disabilità cui è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della L. 68/1999 e datori interessati (v, ass.). Anni 2020 -2021

	2020	2021
Assunzioni di lavoratori con disabilità	1.709	1.562
Datori di lavoro	1.709	1.562
Media assunzioni per datore	1,00	1,00

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni INAPP 2023

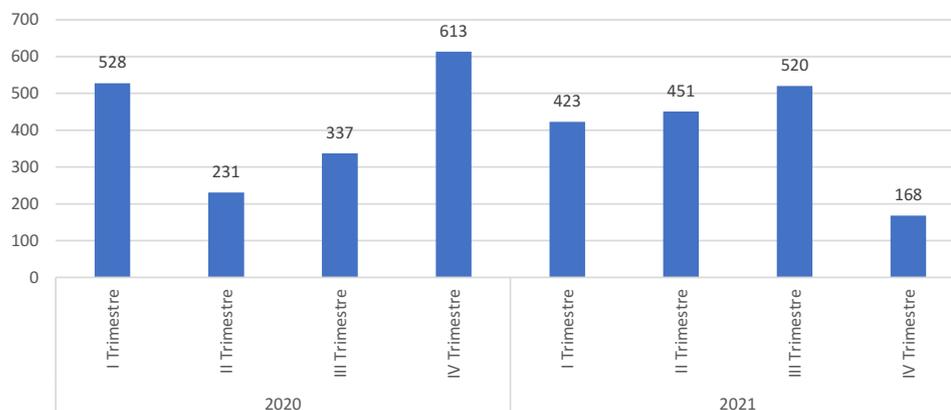
La Tabella 16 mostra gli esiti del monitoraggio dell'andamento dell'incentivo all'assunzione dei lavoratori con disabilità sulla base delle relazioni INPS. Emerge come il numero di assunzioni cui è stato riconosciuto l'incentivo sia, per il 2020, in continuità con la crescita dell'anno precedente (2019) aumentato di circa 332 unità pari al 24% a fronte di un calo di circa 150 unità registrato nel 2021.

Analogo e speculare è l'andamento del numero di datori di lavoro che hanno ricevuto incentivi per l'assunzione di persone con disabilità. Esso è salito di quasi il 30 % (396 unità) nel 2020 per poi diminuire di 147 unità nel 2021. Relativamente al numero medio di assunzioni per datore di lavoro, si osservano valori pari a 1 a 1 ogni datore di lavoro assume almeno un lavoratore con disabilità.

I dati permettono di effettuare la stessa analisi anche su base trimestrale (Figura 7). Il numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo evidenzia, per gli anni 2020 e 2021, un picco in corrispondenza del I trimestre e del IV trimestre 2020. Rispetto agli stessi periodi del 2021 a fronte di una decrescita nel primo trimestre si rileva una crescita graduale nel II e terzo trimestre per poi calare nel IV trimestre fino a raggiungere il 30% in meno di datori di lavoro che beneficiano degli incentivi.

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

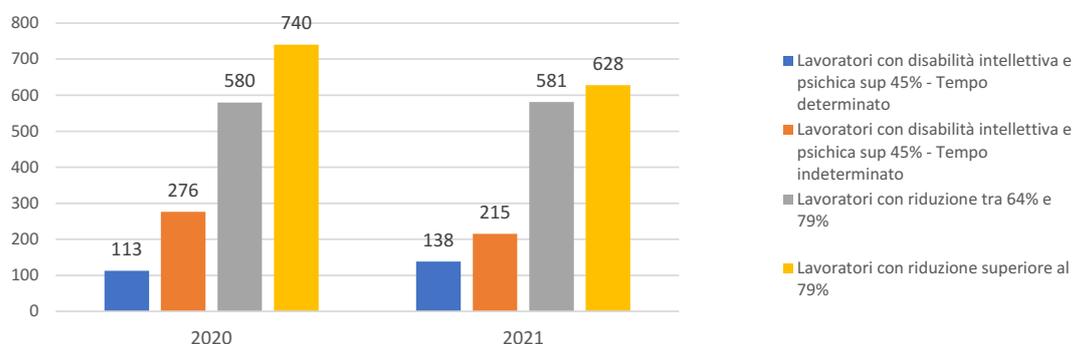
Figura 7 - Numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo (dati trimestrali). Anni 2020-2021



Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni INAPP 2023

La Figura 8 mostra le assunzioni per tipologia di disabilità nel 2020 e nel 2021. Al di là del numero complessivo di assunzioni, si osserva una notevole stabilità nella distribuzione per tipologia. Emerge inoltre la prevalenza, pari al 77% del totale sia nel 2020 che nel 2021, delle assunzioni di persone con disabilità più grave (riduzione della capacità lavorativa compresa tra 67% e 79% o superiore al 79%) caratterizzate dai più bassi indici di occupabilità<sup>15</sup>. Nel 2020 la rilevazione mostra come la percentuale dei lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore del 79% risultano essere pari al 43% degli assunti, percentuale che diminuisce al 40 % per l'annualità 2021; invece per quanto riguarda le assunzioni dei lavoratori con ridotta capacità compresa tra il 67% e il 79% la percentuale è pari al 34% nell'annualità 2020 e sale al 37% per il 2021. Il 23% delle assunzioni riguarda lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con prevalenza di quelli con contratti a tempo indeterminato.

Figura 8 - Assunzioni di lavoratori con disabilità, per le quali è stato riconosciuto l'incentivo, per tipologia (v. ass.). Anni 2020-2021



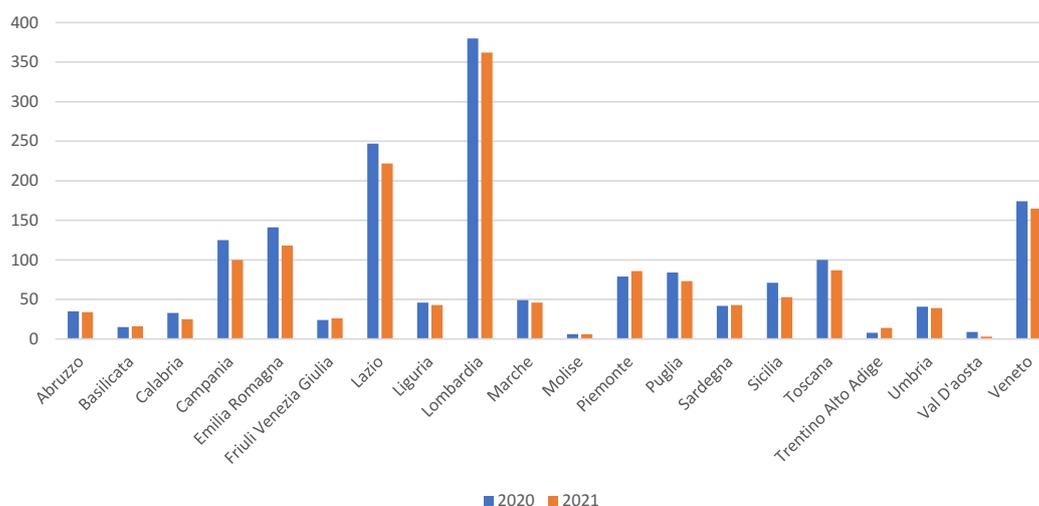
Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni INAPP 2023

<sup>15</sup> Si tenga conto, che una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% caratterizza comunque lavoratori con una invalidità maggiore di quella prevista ai fini del soddisfacimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro.

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

Scendendo nel dettaglio regionale (Figura 9), si osserva che il 22% delle assunzioni incentivate si concentra in Lombardia, seguono il 14% nel Lazio e il 10 % in Veneto; tali percentuali si mantengono costanti in entrambe le annualità.

Figura 9 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione- Anni 2020-2021



Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni INAPP 2023

## 2.2.2 DATI ASSUNZIONE LAVORATORI CON DISABILITÀ ANNUALITÀ 2020- 2021

Tabella 17 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per tipologia- Anno 2020- 2021

	Anno 2020	Anno 2021
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica	389	353
- Tempo determinato	113	138
- Tempo indeterminato	276	215
Lavoratori con riduzione tra 67% e 79%	580	581
Lavoratori con riduzione superiore al 79%	740	628
<b>Totale</b>	<b>1.709</b>	<b>1.562</b>

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. 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"

Tabella 18 - Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione – Anno 2020 – 2021

	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>
Abruzzo	35	34
Basilicata	15	16
Calabria	33	25
Campania	125	100
Emilia Romagna	141	118
Friuli Venezia Giulia	24	26
Lazio	247	222
Liguria	46	43
Lombardia	380	362
Marche	49	46
Molise	6	6
Piemonte	79	86
Puglia	84	73
Sardegna	42	43
Sicilia	71	53
Toscana	100	87
Trentino Alto Adige	8	14
Umbria	41	39
Val D'Aosta	9	3
Veneto	174	165
<b>Totale</b>	<b>1.709</b>	<b>1.562</b>

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. Elaborazioni INAPP 2023

Tabella 19 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità per anno di assunzione – Anno 2021

	<b>Anno 2021</b>
2020	51.297.570,59
2021	56.158.077,76
2022	1.726.909,44
2023	648.935,00
2024	326.288,96
2025	326.288,96
<b>Totale</b>	<b>110.484.070,71</b>

Fonte: Istituto nazionale della previdenza sociale. 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"

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

### 2.3.1 LE ISCRIZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ AGLI ELENCHI UNICI

Per le persone con disabilità è prevista la possibilità di iscrizione negli elenchi competenti del collocamento mirato se con età superiore ai 16 anni compiuti<sup>16</sup> e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile. L'iscrizione può essere effettuata qualora l'interessato risulti disoccupato e alla ricerca di una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative. La promozione dell'inserimento al lavoro prevista dall'art. 2 contempla il collocamento mirato con una serie di servizi che richiedono "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". La compilazione della scheda che traccia tale percorso è uno degli strumenti promossi per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ogni provincia detiene un elenco pubblico con una specifica graduatoria delle persone con disabilità disoccupate. L'art. 2 del D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) interviene a modificare l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222).

Per iscriversi agli elenchi del collocamento mirato l'interessato deve detenere, tra i requisiti richiesti, uno dei seguenti: invalidità civile superiore al 45%; invalidità del lavoro certificata dall'Inail superiore al 33%; invalidità di tipo sensoriale (sordomuti – non vedenti); invalidità di guerra e invalidità per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915 del 1978). La Tabella 20 descrive gli iscritti a livello nazionale in tale elenco alla data del 31 dicembre, classificati per tipologia di invalidità e genere.

Tabella 20 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, genere (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	741.735	320.150	723.470	312.759
Invalidi del lavoro	13.907	1.119	13.025	1073
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3.219	112	2.965	102
Non vedenti	3.261	1.049	2.773	971
Sordi	7.800	3.286	6.947	3.145
N.d.*	25.015	5.522	25.327	5.300
<b>Totale</b>	<b>794.937</b>	<b>331.238</b>	<b>774.507</b>	<b>323.350</b>

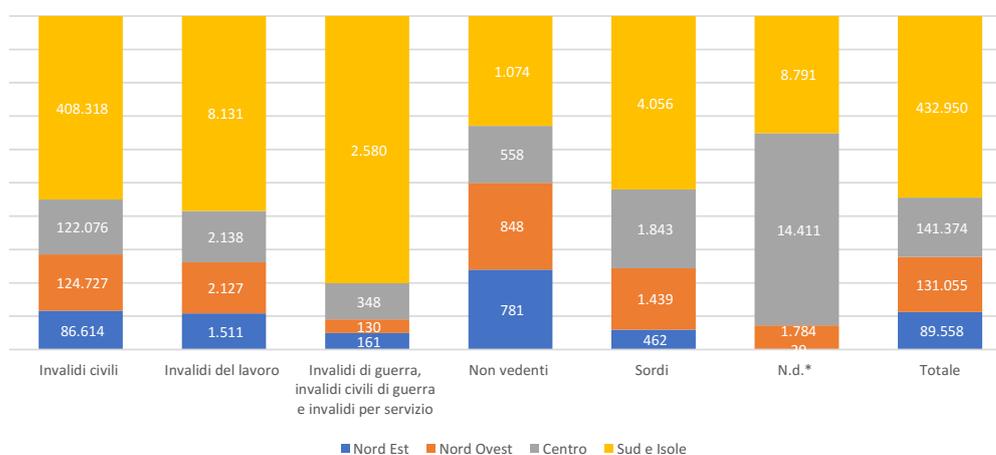
(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

<sup>16</sup> L'art. 1 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 prevede che possono ottenere l'iscrizione le persone che abbiano compiuto i 15 anni di età. La norma deve essere letta in combinato disposto con l'art. 1, comma 622 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che prevede che l'istruzione sia obbligatoria per almeno 10 anni ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni.

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

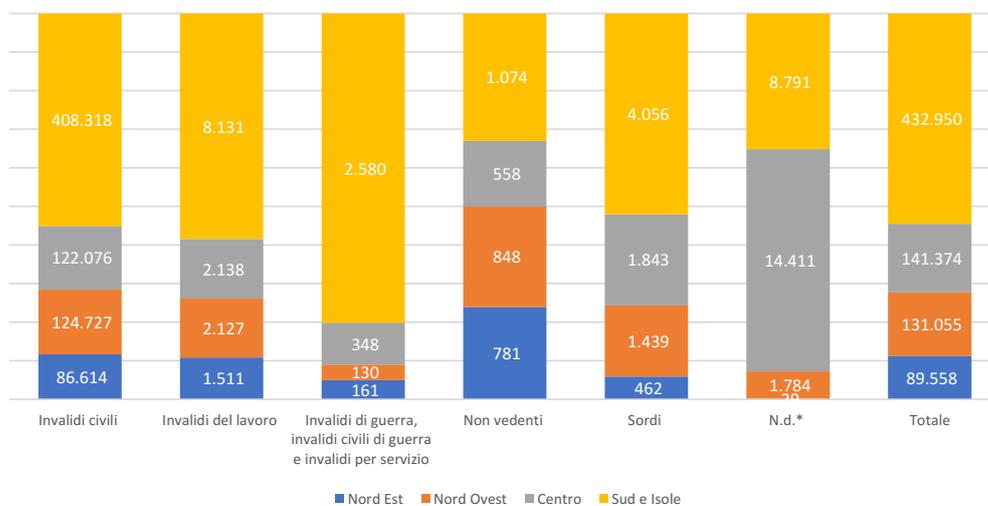
Una prima osservazione sul totale degli iscritti indica che nel 2020 risultano 794.937 e nel 2021 774.507. In tutte e due le annualità si registra una minore presenza di donne iscritte alle liste rispetto agli uomini. La Figura 10 e la Figura 11 evidenziano che nelle due annualità 2020 - 2021 gli iscritti nel Sud e Isole si attestano su 432.950 unità, e che la seconda area per presenze negli elenchi unici è rappresentata dal Nord Ovest, con 141.374 unità.

Figura 10 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità, per area geografica, al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2020



(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Figura 11 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità, per area geografica, al 31 dicembre (v. ass.). Anno 2021



(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
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"

Tabella 21 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	51.141	23.079	81.864	36.999
<i>di cui: percettori assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	1.570	677	1.912	807
Invalidi del lavoro	732	90	1.232	216
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	80	4	115	15
Non vedenti	222	59	487	189
Sordi	396	158	777	336
N.d.*	406	174	538	215
<b>Totale iscrizioni</b>	<b>52.977</b>	<b>23.564</b>	<b>85.013</b>	<b>37.970</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità

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

Le iscrizioni nel corso del 2020 – 2021 sono state 137.990, di cui 61 mila sono donne (pari al 44,6% totale) (Tabella 21). Gli invalidi civili rappresentano la tipologia prevalente di invalidità, con il 45,2% di donne con disabilità iscritte nell'elenco del collocamento mirato. I percettori di assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222) dichiarati dalle amministrazioni sono 3.482 (41,6% donne). Le registrazioni di invalidi del lavoro nel corso del 2020 e del 2021, inoltre, assommano a 1.964.

La ripartizione per area geografica delle iscrizioni annuali mostra che i percettori dell'assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222) sono presenti maggiormente nelle aree del Nord Ovest rispetto alle aree del Sud e Isole, mentre sono assenti nelle aree del Centro e nelle aree del Nord Est; le registrazioni che riguardano invece gli invalidi del lavoro sono segnalate soprattutto nelle aree del Nord Italia.

Tabella 22 - Iscrizioni nell'elenco del collocamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre e area geografica (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	Invalidi civili	<i>di cui percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.*	
<b>2020</b>	Nord Est	11.179	-	149	18	98	59	2
	Nord Ovest	17.937	1.346	324	11	58	183	228
	Centro	8.390	-	136	14	25	86	-
	Sud e Isole	13.635	224	123	37	41	68	176
<b>2021</b>	Nord Est	12.633	1	212	24	144	73	4
	Nord Ovest	43.894	1.519	744	36	243	531	324
	Centro	9.234	-	130	12	36	73	-
	Sud e Isole	16.103	392	146	43	64	100	210

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità

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

Gli stranieri iscritti negli elenchi del collocamento mirato per l'annualità 2020 sono 182.459 mentre per l'annualità 2021 sono 158.590 (Tabella 23).

Le donne straniere presenti negli elenchi unici sono significativamente meno presenti nella categoria extracomunitari.

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

Tabella 23 - Stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, classificati per appartenenza UE e genere (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Comunitari	65.392	31.078	34.314	42.032	20.792	21.240
Extracomunitari	428	7.434	9.994	18.036	7.283	10.753
N.d.*	99.639	34.809	64.830	98.522	34.188	64.334
<b>Totale</b>	<b>182.459</b>	<b>73.321</b>	<b>109.138</b>	<b>158.590</b>	<b>62.263</b>	<b>96.327</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La condizione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato, anche per le annualità 2020 e 2021, è in prevalenza lo stato di disoccupazione: oltre la metà degli iscritti, secondo quanto dichiarato dalle pubbliche amministrazioni rispondenti, è in uno stato di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio competente (Tabella 24).

Tabella 24 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per genere (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Stato di disoccupazione	293.436	29.180	295.975	132.498
Stato di conservazione della disoccupazione	11.076	5.423	13.466	6.979
Stato di sospensione della disoccupazione	23.733	10.811	25.667	11.618

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

Tabella 25 - Condizione degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	Stato di disoccupazione-		Stato di conservazione della disoccupazione		Stato di sospensione della disoccupazione		N.d.*	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Nord Est	81.497	37.861	5.677	3.109	2.100	1.007	294	132
Nord Ovest	70.267	70.267	731	366	12.822	6.019	18.324	8.199
<b>2020</b> Centro	20.365	10.168	490	281	1.968	915	78.941	20.347
Sud e Isole	121.307	50.183	4.178	1.667	6.843	2.870	241.259	108.816
<b>Italia</b>	<b>293.436</b>	<b>168.479</b>	<b>11.076</b>	<b>5.423</b>	<b>23.733</b>	<b>10.811</b>	<b>38.818</b>	<b>137.494</b>
Nord Est	76.301	37.279	6.919	3.742	3.120	1.404	370	151
Nord Ovest	76.301	37.279	779	383	13.837	6.495	19.542	8.774
<b>2021</b> Centro	23.546	11.600	1.063	558	1.965	922	44.417	21.836
Sud e Isole	122.775	50.893	4.705	2.296	6.745	2.797	207.239	91.846
<b>Italia</b>	<b>298.923</b>	<b>137.051</b>	<b>13.466</b>	<b>6.979</b>	<b>25.667</b>	<b>11.618</b>	<b>271.568</b>	<b>122.607</b>

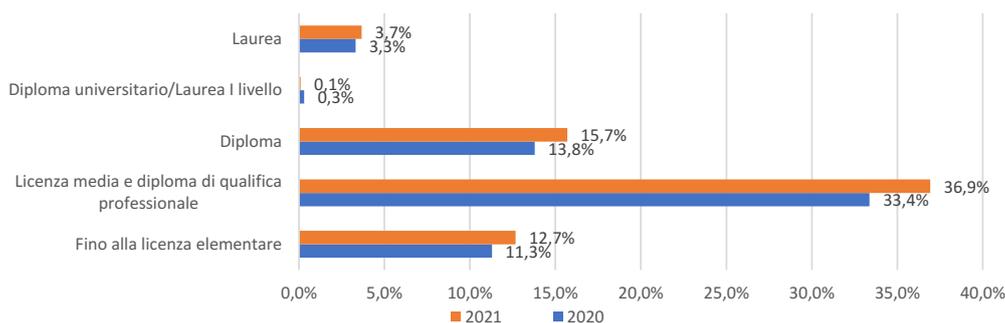
(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di condizione  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Anche differenziando per area geografica la lettura delle informazioni, si riporta che la condizione occupazionale degli iscritti nello status di disoccupazione è quella più presente (Tabella 25).

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

Le persone con disabilità in stato di disoccupazione sono presenti con una quota più elevata al Sud e Isole. I titoli di studio prevalenti tra gli iscritti agli elenchi unici si attestano a livello a medio basso, per entrambe le annualità (Figura 12).

Figura 12 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre (v. %). Anni 2020 - 2021



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

Tabella 26 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre per area geografica (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020				2021			
	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e isole	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e isole
Nessun titolo	2.867	2.444	1.007	22.856	2.869	2.829	1.124	23.975
Licenza elementare / Attestato di valutazione finale	6.538	11.884	1.786	33.420	6.444	12.135	2.041	34.225
Licenza media (o avviamento professionale) /Diploma di istruzione secondaria di primo grado	38.640	60.088	14.004	103.951	39.110	66.428	15.799	101.894
Diploma di qualifica prof. di scuola secondaria sup. di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica prof (operatore)/Diploma prof IFP di tecnico/Percorsi triennali/quadriennali	7.343	9.416	2.645	8.744	7.649	11.381	2.980	4.242
Diploma di maturità /Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	18.533	19.469	9.358	54.054	19.435	21.395	10.446	54.630
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	342	1.100	97	719	316	255	106	232
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	484	488	740	630	502	489	781	516
Laurea di primo livello (triennale)	893	321	245	2.311	987	729	281	2.709
Laurea specialistica/magistrale (biennale)	333	252	119	6.299	320	50	140	6.397
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	2.611	3.355	1.180	4.090	2.590	3.415	1.248	3.593
N.d.*	10.982	20.357	79.782	166.781	9.596	12.920	45.732	140.642

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per titolo

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"

Sul piano della distribuzione sul territorio, il titolo di studio medio basso risulta essere maggiore nelle aree del Centro e nelle aree del Sud e Isole per tutte le annualità prese in esame (Tabella 26).

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

### 2.3.2 IL PATTO DI SERVIZIO

Alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato si applicano i servizi e le misure di politica attiva del lavoro previste nel Capo II del D.Lgs. 150 del 2015, in quanto compatibili. In particolare, trova applicazione la misura del patto di servizio personalizzato previsto dall'art. 20 del D.lgs.150/2015.

Il patto di servizio è lo strumento per formalizzare un accordo sul progetto personale scelto come sostegno all'inserimento lavorativo o per partecipazione ad un percorso formativo.

La circolare n. 34/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali esplicita che si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato tecnico in merito alle capacità lavorative, alle abilità, alle competenze e alle inclinazioni, nonché alla natura e al grado della disabilità nelle fasi di individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro.

L'art. 20 esplicita che entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di stato di disoccupazione i lavoratori disoccupati contattano i servizi, o in mancanza vengono convocati dai centri per l'impiego, per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Il patto è una dichiarazione di disponibilità al lavoro da parte del lavoratore che si impegna a partecipare ad attività di politiche attive, di formazione e di riqualificazione.

Tabella 27 - "Patto di servizio personalizzato" (art. 20 del D.Lgs 14/09/2015, n. 150) stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	3.6390	17.240	38.400	17.887
<i>di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	441	209	609	256
Invalidi del lavoro	602	74	619	112
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	93	14	82	19
Non vedenti	244	68	340	93
Sordi	250	108	289	109
N.d.*	822	218	1.337	301
<b>Totale</b>	<b>38.401</b>	<b>17.722</b>	<b>41.067</b>	<b>18.521</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

La ricostruzione del quadro applicativo nazionale del patto di servizio personalizzato riporta per il 2020 un numero di stipule pari a 38.401 e nel 2021 pari a 41.067 (Tabella 27).

Se si osserva la distribuzione per area geografica (Tabella 28), si evidenzia che nelle annualità 2020 e 2021 i patti di servizio personalizzati interessano prevalentemente gli invalidi civili in tutte le aree geografiche prese in considerazione.

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

Tabella 28 - Patto di servizio personalizzato stipulato con gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre per area geografica, genere (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Invalidi civili	12.458	11.890	3.169	8.873	36.390
<i>di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	0	231	0	210	441
Invalidi del lavoro	146	225	83	148	602
2020 Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	25	6	3	59	93
Non vedenti	164	39	12	29	244
Sordi	51	109	40	50	250
N.d.*	57	540	0	225	822
Invalidi civili	13.586	9.116	3.487	12.211	38.400
<i>di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	0	224	0	385	609
Invalidi del lavoro	214	164	77	164	619
2021 Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	29	8	6	39	82
Non vedenti	245	38	15	42	340
Sordi	64	86	38	101	289
N.d.*	62	892	0	383	1337

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

### 2.3.3 LE CANCELLAZIONI

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

Tabella 29 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia, per genere (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	25.947	1.1637	35.787	15.260
<i>di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità; (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	199	90	253	107
Invalidi del lavoro	504	60	613	79
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	123	10	115	12
Non vedenti	184	47	233	57
Sordi	212	70	217	88
N.d.*	632	61	871	248
<b>Totale</b>	<b>27.602</b>	<b>11.885</b>	<b>37.836</b>	<b>15.744</b>

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità  
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"

Tabella 30 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato classificate per causale, dal 1° gennaio al 31 dicembre, e per genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Trasferimento iscrizione presso altro servizio	1.115	453	1.563	686
Mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto il posto di lavoro offerto	100	39	32	15
Richiesta dell'iscritto	199	88	216	93
Raggiungimento età pensionabile	3.911	1.216	3.726	1.159
Perdita residue capacità lavorative	26	11	21	9
Perdita condizione di disabilità	2.255	1.192	1.725	799
Decesso	853	272	389	134
N.d.*	17.463	7.878	26.035	11.237

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per causale

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

Infine, per quanto riguarda le differenze per aree geografiche, il numero di maggiori cancellazioni dagli elenchi per la categoria degli invalidi civili è da segnalarsi nelle aree Nord Ovest (Tabella 31).

Tabella 31 - Cancellazione degli iscritti dall'elenco del collegamento mirato, classificate per tipologia di invalidità, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020				
	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Invalidi civili	150	584	0	381	1.115
<i>di cui: percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	1	4	0	95	100
Invalidi del lavoro	31	116	7	45	199
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	587	0	3.324	3.911
Non vedenti	9	15	0	2	26
Sordi	25	2.197	0	33	2.255
N.d.*	0	704	0	149	853
	2021				
Invalidi civili	182	577	0	804	1.563
<i>di cui: percettori assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	0	8	0	24	32
Invalidi del lavoro	29	117	18	52	216
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	743	0	2.982	3.726
Non vedenti	11	6	0	4	21
Sordi	21	1.661	0	43	1.725
N.d.*	0	294	0	95	389

(\*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per tipologia di invalidità

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"

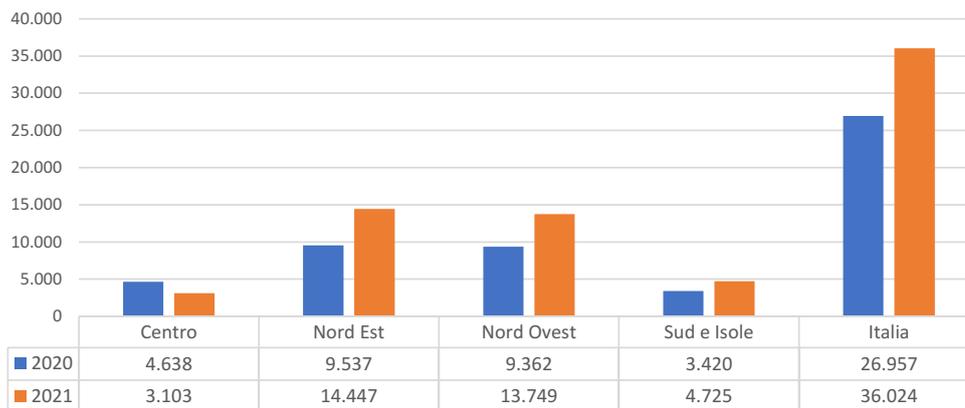
#### 2.3.4 GLI AVVIAMENTI AL LAVORO PRESSO I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Le informazioni sulla fase di avviamento al lavoro delle persone iscritte agli elenchi unici del collocamento mirato rappresentano un primo riscontro del processo che si conclude con l'assunzione della persona con disabilità. Si tratta di un dato che, nel tempo, ha visto perdere centralità nella misurazione degli andamenti nel corso dell'anno, vista la maggiore rilevanza, anche numerica, acquisita dalle informazioni riguardanti l'instaurazione del rapporto di lavoro.

Le dichiarazioni sulle assunzioni da parte dei servizi interessati dalla rilevazione traggono maggiore solidità anche in ragione della disponibilità dei dati provenienti dal Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie, il quale costituisce il punto unico di accesso per tutti i soggetti obbligati e abilitati tenuti all'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'osservazione degli avviamenti restituisce, comunque, il primo dato di conferma degli effetti economici ed occupazionali del periodo pandemico anche sul sistema del collocamento mirato.

Figura 13 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati per area geografica (v. ass.). Anni 2020 - 2021



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

La Figura 13 riporta graficamente gli avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati per area geografica per gli anni 2020 e 2021.

Ciò che viene registrato per il 2020, in un sommario riscontro con quanto avvenuto nell'anno precedente, mostra come i quasi 27 mila avviamenti siano significativamente inferiori ai 43 mila riportati per il 2019, con un calo marcato nelle regioni settentrionali, e che un nuovo incremento si rilevi solo per il 2021, con 36 mila procedure riportate dai servizi competenti.

La Tabella 32 fornisce la descrizione degli avviamenti per tipologia di invalidità e genere per il biennio osservato, confermando la consueta distribuzione che vede dominante la componente Invalidi civili (82% nel 2020 e 88,6% nel 2021). Gli avviamenti che hanno interessato donne iscritte si limita ad un 37% su base nazionale per raggiungere quasi il 44% nell'anno successivo, a fronte di un loro dato stabile nei due anni per quanto attiene alle iscrizioni (41,7%).

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

Tabella 32 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, inclusi i datori di lavoro non obbligati, per tipologia di invalidità (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020				2021			
	Totale	Donne	% Donne	% Tipologia	Totale	Donne	% Donne	% Tipologia
Invalidi civili	22.116	9.315	42,1	82,0	31.935	14.197	44,5	88,6
Invalidi del lavoro	383	77	20,1	1,4	501	77	15,4	1,4
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	31	4	12,9	0,1	26	7	26,9	0,1
Non vedenti	120	26	21,7	0,4	233	49	21,0	0,6
Sordi	176	72	40,9	0,7	231	91	39,4	0,6
N.d.*	4.131	478	11,6	15,3	3.098	1.368	44,2	8,6
<b>Totale</b>	<b>26.957</b>	<b>9.972</b>	<b>37,0</b>	<b>100,0</b>	<b>36.024</b>	<b>15.789</b>	<b>43,8</b>	<b>100,0</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità.

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

Tabella 33 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati non obbligati, per area geografica e genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020				2021			
	Totale	Donne	% donne	% area	Totale	Donne	% donne	% area
Centro	454	184	40,5	16,4	715	315	44,1	17,4
Nord Est	1.141	476	41,7	41,1	1.515	617	40,7	36,9
Nord Ovest	1.001	403	40,3	36,1	1.635	742	45,4	39,9
Sud e Isole	180	66	36,7	6,5	237	99	41,8	5,8
<b>Italia</b>	<b>2.776</b>	<b>1.129</b>	<b>40,7</b>	<b>100,0</b>	<b>4.102</b>	<b>1.773</b>	<b>43,2</b>	<b>100,0</b>

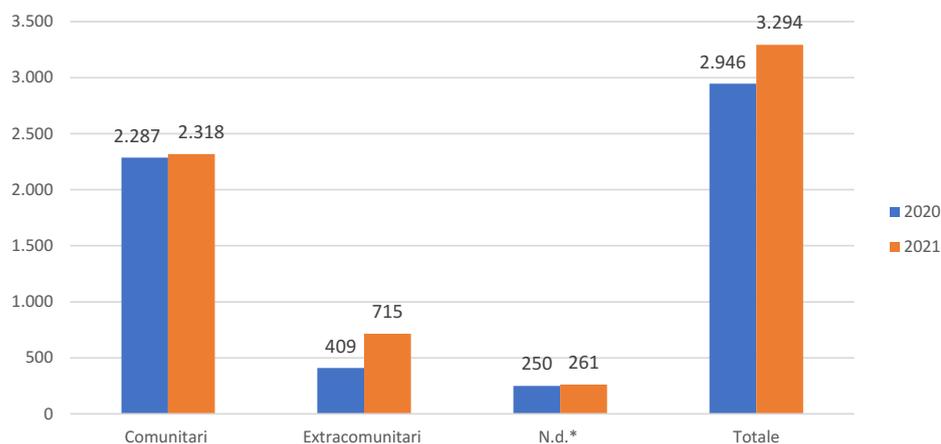
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Un segmento importante degli avviamenti si indirizza verso le aziende non sottoposte ad obblighi di assunzione (Tabella 33), che rappresentano rispettivamente il 10,3% e l'11,4% nel biennio. Si tratta di datori di lavoro che, pur non avendo vincoli di legge, procedono con l'assunzione di persone con disabilità iscritte agli elenchi, beneficiando in taluni casi degli incentivi previsti dalla normativa e offrendo opportunità di lavoro che mostrano il sistema del collocamento mirato permeabile a soluzioni estendibili al mercato del lavoro aperto. Le regioni più interessate dal fenomeno sono quelle settentrionali.

Gli iscritti stranieri agli elenchi sono interessati dagli avviamenti nel biennio (Figura 14) con una percentuale sul totale che oscilla tra l'11% del 2020 e il 9% dell'annualità successiva. Gli stranieri comunitari rappresentano il 77% nel primo anno e il 70% nel secondo e la componente femminile non supera il 44%.

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

Figura 14 - Avviamenti di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2020 - 2021



(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità.

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

Tabella 34 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella richiesta di avviamento dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Altre qualifiche	N.d.*	Totale
<b>Italia</b>	<b>3.733</b>	<b>4.445</b>	<b>525</b>	<b>39</b>	<b>2.466</b>	<b>3.028</b>	<b>14.236</b>
2020							
Donne	1.248	2.469	179	17	1.055	1.283	6.251
% Donne	33,4	55,5	34,1	43,6	42,8	42,4	43,9
% Categoria Profess.	26,2	31,2	3,7	0,3	17,3	21,3	100,0
<b>Italia</b>	<b>5.900</b>	<b>7.264</b>	<b>1.015</b>	<b>96</b>	<b>3.281</b>	<b>3.676</b>	<b>21.232</b>
2021							
Donne	1.843	4.076	355	36	1.369	1.544	9.223
% Donne	31,2	56,1	35,0	37,5	41,7	42,0	43,4
% Categoria Profess.	27,8	34,2	4,8	0,5	15,5	17,3	100,0

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per categoria professionale.

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

I datori di lavoro, nelle proprie richieste di avviamento, indicano le categorie professionali per le quali si comunica l'attivazione (Tabella 34). I dati riportati dai servizi competenti nel corso della rilevazione non coprono il totale degli avviamenti comunicati. Le tipologie dei prestatori d'opera richieste con più frequenza nel biennio risultano quelle di impiegato (31% e 34%) e operaio (26% e 28%). La componente femminile rappresenta, nei profili impiegatizi, la maggioranza.

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

Tabella 35 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati (inclusi gli avviamenti mediante convenzione) per tipologia, area geografica, genere. (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020			2021		
	avviamenti	di cui donne	% donne	avviamenti	di cui donne	% donne
<b>RICHIESTA NOMINATIVA</b>						
Centro	2.504	505	20,2	1.723	700	40,6
Nord Est	4.652	2.161	46,5	6.626	2.993	45,2
Nord Ovest	4.292	1.962	45,7	8.501	3.717	43,7
Sud e isole	2.214	799	36,1	3.084	1.179	38,2
<b>Totale</b>	<b>13.662</b>	<b>5.427</b>	<b>39,7</b>	<b>19.934</b>	<b>8.589</b>	<b>43,1</b>
- di cui precedute da richiesta di preselezione						
Centro	156	58	37,2	136	66	48,5
Nord Est	219	85	38,8	360	150	41,7
Nord Ovest	87	49	56,3	142	76	53,5
Sud e isole	238	92	38,7	299	126	42,1
<b>Totale</b>	<b>700</b>	<b>284</b>	<b>40,6</b>	<b>937</b>	<b>418</b>	<b>44,6</b>
<b>AVVIAMENTI IN BASE ALLA GRADUATORIA (ART. 7, COMMA 1-BIS)</b>						
Centro	69	17	24,6	93	22	23,7
Nord Est	98	21	21,4	61	17	27,9
Nord Ovest	44	26	59,1	124	49	39,5
Sud e isole	18	7	38,9	61	22	36,1
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>71</b>	<b>31,0</b>	<b>339</b>	<b>110</b>	<b>32,4</b>
- di cui "secondo l'ordine di graduatoria" (primo periodo)						
Centro	0	0	0,0	0	0	0,0
Nord Est	0	0	0,0	0	0	0,0
Nord Ovest	32	18	56,3	104	40	38,5
Sud e isole	4	2	50,0	6	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>55,6</b>	<b>110</b>	<b>40</b>	<b>36,4</b>
- di cui "con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro" (secondo periodo)						
Centro	65	15	23,1	93	22	23,7
Nord Est	53	11	20,8	73	17	23,3
Nord Ovest	0	0	0,0	0	0	0,0
Sud e isole	4	0	0,0	26	10	38,5
<b>Totale</b>	<b>122</b>	<b>26</b>	<b>21,3</b>	<b>192</b>	<b>49</b>	<b>25,5</b>
<b>Non Disponibili per tipologia di richiesta*</b>						
Centro	188	72	38,3	1.085	489	45,1
Nord Est	1.357	194	14,3	7.736	3.371	43,6
Nord Ovest	4.794	2.343	48,9	1.230	560	45,5
Sud e isole	156	44	28,2	0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>6.495</b>	<b>2.653</b>	<b>40,8</b>	<b>10.051</b>	<b>4.420</b>	<b>44,0</b>
<b>TOTALI GENERALI AVVIAMENTI</b>						
Centro	3.190	761	23,9	2.901	1.211	41,7
Nord Est	9.445	4.289	45,4	14.423	6.381	44,2
Nord Ovest	8.408	3.751	44,6	9.855	4.326	43,9
Sud e isole	2.232	806	36,1	3.145	1.201	38,2
<b>Totale</b>	<b>23.275</b>	<b>9.607</b>	<b>41,3</b>	<b>30.324</b>	<b>13.119</b>	<b>43,3</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

La richiesta nominativa, a seguito della modifica dell'art. 7 della Legge 68 del 1999 apportata dal D.Lgs. 151 del 2015, viene consentita in maniera generalizzata<sup>17</sup>.

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

Lo schema di riepilogo degli Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati (inclusi gli avviamenti mediante convenzione) per tipologia, area geografica e genere (Tabella 35) rimarca la centralità delle richieste nominative, seppure scarsamente anticipate da un ricorso a preselezioni da parte degli uffici competenti (5%).

Tabella 36 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	2020			2021		
	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne
Convenzione ex art. 11, comma 1	6.299	1.948	30,9	7.567	3.324	43,9
Convenzione ex art. 11, comma 4	284	98	34,5	470	170	36,2
Convenzione ex art.12	0	0	0,0	2	0	0,0
Convenzione ex art. 12 – bis	8	2	25,0	12	2	16,7
Convenzione ex art. 14 D. Lgs 276/2003	697	266	38,2	1.588	610	38,4
N.d.*	2.948	1.330	45,1	978	441	45,1
<b>Totale</b>	<b>10.236</b>	<b>3.644</b>	<b>35,6</b>	<b>10.617</b>	<b>4.547</b>	<b>42,8</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di convenzione  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Le tabelle sugli avviamenti tramite convenzione (Tabella 36 e Tabella 37) consentono di leggere in dettaglio il ricorso alle diverse tipologie alternative di tali istituti, anche in seguito agli interventi normativi introdotti dal D.Lgs. 151 del 2015 sulle mutate procedure di assunzione e di accesso agli incentivi. A fronte di un numero di avviamenti simile nel corso del biennio, la percentuale relativa alle convenzioni sul totale delle procedure risulta significativamente differente (38% degli avviamenti nel 2020, contro il 29% nel 2021), ed è in parte associabile alle problematiche conseguenti alla pandemia.

Da un'osservazione delle diverse tipologie adottate, la convenzione di programma ex art. 11, comma 1 si conferma come la più frequente, con una distribuzione geografica percentualmente uniforme su tutto il territorio. A seguire, si segnalano le Convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003, che però si contraddistinguono per una loro concentrazione nelle regioni del Nord – Ovest, innanzitutto, e in quelle del Nord – Est.

La componente femminile coinvolta risulta, in entrambe le annualità, molto al di sotto del 50%.

<sup>17</sup> L'art. 7, co. 1, come prima formulato, disponeva che si poteva assumere mediante la stipula di convenzioni o la richiesta di avviamento agli uffici competenti che poteva essere nominativa, anziché numerica, solo per:

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

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

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

Tabella 37- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	Convenzione ex art. 11, co. 1	Convenzione ex art. 11, co. 4	Convenzione ex art.12	Convenzione ex art. 12 - bis	Convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003	N.d.*	
2020	Centro	2.073	0	0	3	24	633
	Nord Est	1.345	76	0	0	161	0
	Nord Ovest	2.178	71	0	5	506	2.314
	Sud e Isole	703	137	0	0	6	1
	<b>Italia</b>	<b>6.299</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>697</b>	<b>2.948</b>
2021	Centro	185	0	0	0	1	581
	Nord Est	2.357	129	0	0	329	0
	Nord Ovest	3.951	147	2	4	1242	397
	Sud e Isole	1074	194	0	8	16	0
	<b>Italia</b>	<b>7.567</b>	<b>470</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1.588</b>	<b>978</b>

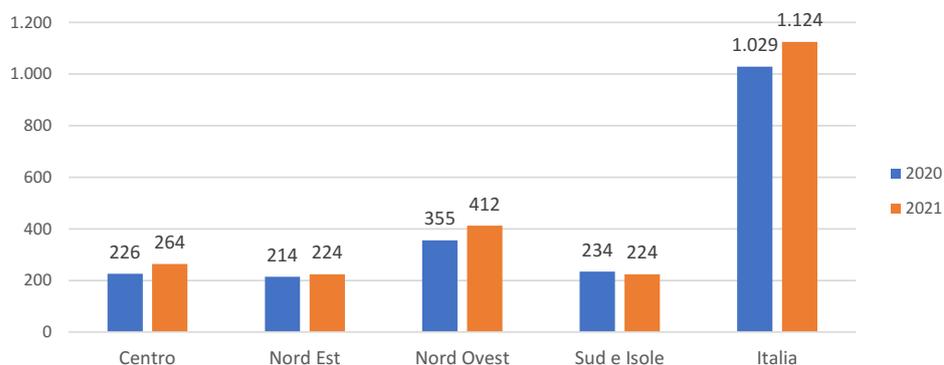
(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di convenzione  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

### 2.3.5 GLI AVVIAMENTI AL LAVORO PRESSO I DATORI DI LAVORO PUBBLICI

Le amministrazioni pubbliche hanno sviluppato un volume di avviamenti nel biennio 2020-2021 che si attesta sul 3,7% del totale nazionale nel primo anno e sul 3% nel successivo, coerentemente con quanto già osservato analizzando ciò che hanno dichiarato i datori pubblici nei Prospetti informativi disabili.

In valori assoluti (Figura 15), è di 1.124 segnalazioni il valore massimo registrato nel 2021 e la distribuzione geografica mostra le amministrazioni del Nord Est più attive nel periodo di riferimento.

Figura 15 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici per area geografica (v. ass.). Anni 2020 – 2021



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

Si registrano sempre, nelle amministrazioni pubbliche, un numero percentuale di avviamenti superiore di donne, rispetto alle aziende private ed anche in questo biennio, contraddistinto dalle ripercussioni sul mercato del lavoro dalla pandemia, viene confermata questa tendenza con quote superiori al 50% tra gli invalidi civili, la tipologia maggiormente coinvolta. Ulteriore segnalazione riguarda gli avviamenti relativi

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

alle altre categorie, in particolare quelle dei non vedenti e dei sordi, che trovano maggiori opportunità negli enti pubblici (Tabella 38).

Tabella 38- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici per tipologia di invalidità, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	2020				2021			
	Totale	Donne	% Donne	% Tipologia	Totale	% Donne	% Tipologia	
Invalidi civili	914	472	51,6	88,8	1.025	546	53,3	91,2
<i>di cui: percettori Assegno ordinario di invalidità (art. 1 L. 12/06/1984, n. 222)</i>	33	14	42,4	3,2	26	10	38,5	2,3
Invalidi del lavoro	12	3	25,0	1,2	14	2	14,3	1,2
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3	2	66,7	0,3	6	5	83,3	0,5
Non vedenti	26	9	34,6	2,5	29	11	37,9	2,6
Sordi	13	6	46,2	1,3	17	7	41,2	1,5
N.d.*	61	29	47,5	5,9	33	12	36,4	2,9
<b>Totale</b>	<b>1.029</b>	<b>521</b>	<b>50,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1.124</b>	<b>583</b>	<b>51,9</b>	<b>100,0</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di invalidità

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

La Tabella 39 riassume gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dei quali è stata fornito il dettaglio tramite richiesta di Nulla osta con una informazione, resa parziale dal numero dei rispondenti, che evidenzia la prevalenza di avviamenti numerici rispetto alle procedure selettive.

Tabella 39- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato (inclusi gli avviamenti mediante convenzione), presso datori di lavoro pubblici, dal 1° gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento e area geografica (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	Totale avviamenti comunicati tramite richiesta Nulla osta		di cui con Procedura selettiva (art. 35, comma 1, lett. a), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)		di cui con Avviamento numerico (art.35, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	
	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne	Totale	di cui Donne
2020						
Centro	208	144	3	3	46	29
Nord Est	211	105	36	15	35	19
Nord Ovest	248	129	3	3	70	28
Sud e Isole	156	66	40	12	79	28
<b>Italia</b>	<b>823</b>	<b>444</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>230</b>	<b>104</b>
2021						
Centro	263	156	0	0	58	29
Nord Est	169	97	28	18	22	13
Nord Ovest	308	154	18	9	88	41
Sud e Isole	186	75	7	1	154	59
<b>Italia</b>	<b>926</b>	<b>482</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>322</b>	<b>142</b>

(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta

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

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

Il ricorso alle diverse tipologie di convenzione, nel periodo pandemico, registra una contrazione complessiva dei valori di riferimento rispetto alle annualità precedenti, pur confermando l'utilizzo prevalente delle convenzioni di programma in tutte le aree geografiche italiane (Tabella 40).

Tabella 40- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, area geografica e genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	Convenzioni di cui all art. 11, comma 1	<i>di cui Donne</i>	Convenzioni di cui all art. 11, comma 4	<i>di cui Donne</i>	N.d.*	<i>di cui Donne</i> °	
2020	Centro	24	14	0	0	82	44
	Nord Est	37	26	22	8	0	0
	Nord Ovest	55	40	1	1	43	17
	Sud e Isole	78	38	0	0	0	0
	<b>Italia</b>	<b>194</b>	<b>118</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>125</b>	<b>61</b>
2021	Centro	18	9	0	0	73	34
	Nord Est	38	22	6	4	0	0
	Nord Ovest	121	64	4	4	28	8
	Sud e Isole	75	45	0	0	0	0
	<b>Italia</b>	<b>252</b>	<b>140</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>101</b>	<b>42</b>

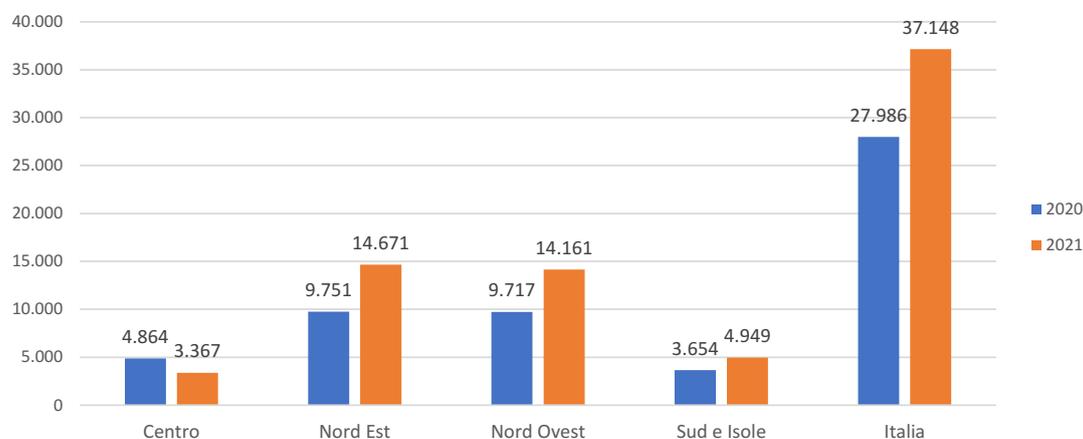
(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di richiesta

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

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

Gli avviamenti al lavoro totali, comprensivi dei comparti pubblico e privato in Italia e comunicati dai servizi competenti per il collocamento mirato, assommano a meno di 30 mila nel 2020 e raggiungono i 37 mila nell'anno successivo (Figura 16).

Figura 16 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, (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"

Tabella 41- Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati per area geografica, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020				2021			
	Avviamenti totali	di cui Donne	% Donne	% Area	Avviamenti totali	di cui Donne	% Donne	% Area
Centro	4.864	948	19,5	17,4	3.367	1.455	43,2	9,1
Nord Est	9.751	4.429	45,4	34,8	14.671	6.525	44,5	39,5
Nord Ovest	9.717	4.360	44,9	34,7	14.161	6.379	45,0	38,1
Sud e Isole	3.654	756	20,7	13,1	4.949	2.013	40,7	13,3
<b>Italia</b>	<b>27.986</b>	<b>10.493</b>	<b>37,5</b>	<b>100,0</b>	<b>37.148</b>	<b>16.372</b>	<b>44,1</b>	<b>100,0</b>

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

### 2.3.7 LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

La precedente X Relazione al Parlamento aveva correttamente indicato il 2019 come annualità di riferimento per ciò che riguarda le assunzioni delle persone con disabilità iscritte agli elenchi previsti dalla Legge 68/99, alla luce del successivo periodo legato alla pandemia e alla prevedibile contrazione dei flussi di entrata nel mercato del lavoro.

I dati riportati in quella occasione (58.131 assunzioni in Italia) attestavano i valori più elevati dichiarati dai servizi competenti dall'applicazione della normativa. Le previsioni di un calo delle assunzioni per il biennio 2020 – 2021 sono state confermate, pur con cifre meno negative del previsto (Tabella 42), in particolare per il 2021. La tipologia di contratto prevalente è quella a Tempo determinato, con il 59% delle registrazioni in entrambe le annualità. Il ricorso al Tempo indeterminato resta appannaggio del 25-26% delle assunzioni, con una quota femminile che non raggiunge il 40% dei casi dichiarati.

Tabella 42 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici e privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne
Tempo indeterminato	8.511	3.288	38,6	10.491	4.142	39,5
Tempo determinato	19.625	8.278	42,2	24.525	10.750	43,8
Apprendistato	937	241	25,7	941	334	35,5
Altro*	3.615	1.854	51,3	5.108	2.442	47,8
N.d.**	90	34	37,8	258	109	42,2
<b>Assunzioni Italia</b>	<b>32.778</b>	<b>13.695</b>	<b>41,8</b>	<b>41.323</b>	<b>17.777</b>	<b>43,0</b>

(\*) altre tipologie di contratto

(\*\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto

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

La Tabella 43 presenta informazioni aggiuntive in merito alla distinzione delle assunzioni per datore di lavoro, mostrando che gli enti pubblici ne coprono il 9% complessivo per entrambe le annualità osservate. Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, si rilevano percentuali analoghe tra pubblico e privato (28% e 30% di tempi indeterminati nel biennio per il pubblico impiego), perdendo una delle peculiarità delle amministrazioni pubbliche le quali, in passato, assicuravano maggiore solidità nella durata del contratto.

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

Resta invece una marcata distinzione relativa alle assunzioni femminili, per le quali i datori di lavoro pubblici mostrano maggiore attenzione, a vedere i dati distinti per genere. Nel 2020, annualità con il maggior calo delle assunzioni totali, il 64% degli ingressi nelle P. A. è coperto da donne con disabilità, con valori che raggiungono il 70% per i contratti a tempo determinato.

Tabella 43 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato classificate per datori di lavoro, per tipologia di contratto, dal 1° gennaio al 31 dicembre per genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	2020						2021					
	Datori privati			Datori pubblici			Datori privati			Datori pubblici		
	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Tempo indeterminato	7.701	2.834	36,8	810	454	56,0	9.478	3.595	37,9	1.013	547	54,0
Tempo determinato	17.746	6.957	39,2	1.879	1.321	70,3	22.511	9.391	41,7	2.014	1.359	67,5
Apprendistato	918	235	25,6	19	6	31,6	930	330	35,5	11	4	36,4
Altro*	3.444	1.786	51,9	171	68	39,8	4.823	2.298	47,6	285	144	50,5
N.d.**	82	32	39,0	8	2	25,0	238	104	43,7	20	5	25,0
<b>Assunzioni Italia</b>	<b>29.891</b>	<b>11.844</b>	<b>39,6</b>	<b>2.887</b>	<b>1.851</b>	<b>64,1</b>	<b>37.980</b>	<b>15.718</b>	<b>41,4</b>	<b>3.343</b>	<b>2.059</b>	<b>61,6</b>

(\*) altre tipologie di contratto

(\*\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto

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

Tabella 44 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato dal 1° gennaio al 31 dicembre, classificate per regione, per genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 – 2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Abruzzo	520	235	45,19	627	283	45,14
Calabria	62	25	40,32	123	40	32,52
Campania	1.512	0	0,00	1.509	0	0,00
Emilia-Romagna	2.548	1.286	50,47	3.439	1.573	45,74
Friuli-Venezia Giulia	679	282	41,53	893	373	41,77
Lazio	1.516	78	5,15	317	131	41,32
Liguria	735	336	45,71	1.170	519	44,36
Lombardia	5.145	2.246	43,65	7.201	3.223	44,76
Marche	684	320	46,78	915	442	48,31
Molise	65	15	23,08	81	30	37,04
Piemonte	1.594	742	46,55	2.274	1.004	44,15
Provincia autonoma di Trento	145	69	47,59	240	94	39,17
Puglia	1.480	575	38,85	1.592	575	36,12
Sardegna	255	103	40,39	502	216	43,03
Sicilia	562	157	27,94	822	292	35,52
Toscana	5.574	2.745	49,25	6.109	2.901	47,49
Umbria	245	25	10,20	333	22	6,61
Valle d'Aosta	31	14	45,16	60	30	50,00
Veneto	9.426	4.442	47,12	13.116	6.029	45,97
<b>Italia</b>	<b>32.778</b>	<b>13.695</b>	<b>41,78</b>	<b>41.323</b>	<b>17.777</b>	<b>43,02</b>

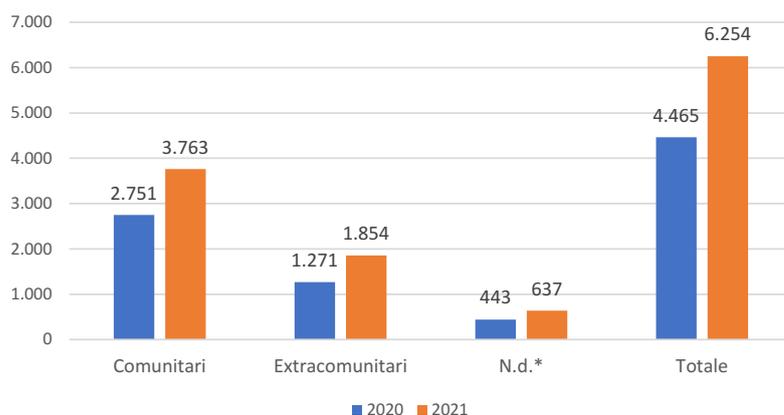
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

Il dettaglio regionale (Tabella 44) descrive il numero di assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato nel corso di entrambe le annualità, classificate per regione e per genere. Dal riepilogo è possibile osservare come alcune regioni subiscano un incremento rilevante tra il 2020 e il 2021, a partire dalla Calabria (+98%), la Sardegna (+97%) e la Valle d'Aosta (+93%), altre regioni registrino comunque crescite oltre il 40% (Liguria, Lombardia, P. aut di Trento, Sicilia), mentre altre ancora mantengano valori sostanzialmente stabili (Campania, Puglia e Toscana). La sola regione Lazio riporta un calo che sfiora l'80% delle assunzioni del 2020.

La Figura 17 sintetizza a livello nazionale il numero delle assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza all'UE. Si rileva un incremento significativo nell'arco del biennio, con valori complessivi che passano dalle 4.465 unità del 2020 alle 6.524 dell'anno successivo. La componente comunitaria costituisce oltre il 60% degli stranieri. La percentuale femminile complessiva oscilla tra il 43% e il 42% con significative differenze tra le straniere comunitarie (una media nel biennio del 46% e quella extracomunitaria che si attesta al 35%).

Figura 17 - Assunzioni di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavori privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2020 -2021



(\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto  
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

### 2.3.8 LE RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione di un rapporto di lavoro interrompe il rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente. La Tabella 45 riassume i dati nazionali sulle risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, con il dettaglio per genere.

Le informazioni che pervengono dai servizi per il collocamento mirato italiani mostrano un totale di risoluzioni nel settore privato pari a 23.473 casi nel 2020 che raggiunge il numero di 26.439 nell'anno successivo. La quota maggiore di risoluzioni si riferisce alla tipologia di contratti a tempo determinato (49% nel 2020 e 46% nel 2021). Le percentuali di lavoratrici coinvolte, per le tipologie definite, non superano generalmente il 40%

Le interruzioni dei contratti a tempo indeterminato sono percentualmente in numero inferiore nel biennio (rispettivamente il 31% e il 33%).

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

Tabella 45- Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020	2021
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>7.309</b>	<b>8.902</b>
Tempo indeterminato Donne	2.921	3.516
% Donne	40,0	39,5
<b>Tempo determinato</b>	<b>11.580</b>	<b>12.260</b>
Tempo determinato Donne	4.257	4.695
% Donne	36,8	38,3
<b>Apprendistato</b>	<b>382</b>	<b>540</b>
Apprendistato Donne	161	203
% Donne	42,1	37,6
<b>Altro*</b>	<b>2.981</b>	<b>3.634</b>
Altro*-Donne	1.534	1.808
% Donne	51,5	49,8
<b>N.d.**</b>	<b>1.221</b>	<b>1.103</b>
N.d.**-Donne	44	419
% Donne	3,6	38,0
<b>Totale Risoluzioni Italia</b>	<b>23.473</b>	<b>26.439</b>
Totale Risoluzioni Donne Italia	8.917	10.641
% Risoluzioni Donne	38,0	40,2

(\*) la tipologia contrattuale "Altro" include il Lavoro intermittente

(\*\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per tipologia contrattuale

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

Tabella 46 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Dimissioni	5.500	2.247	40,9	7.796	3.114	39,9
Dimissioni giusta causa	119	48	40,3	136	59	43,4
Dimissione durante il periodo di prova	652	329	50,5	1.147	555	48,4
Pensionamento	477	179	37,5	515	219	42,5
Cessazione attività	161	76	47,2	174	73	42,0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	1.588	704	44,3	1.655	813	49,1
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	207	74	35,7	283	100	35,3
Licenziamento collettivo	177	81	45,8	164	62	37,8
Licenziamento giusta causa	600	204	34,0	722	258	35,7
Decadenza dal servizio	32	11	34,4	22	9	40,9
Mancato superamento del periodo di prova	1.365	521	38,2	1.805	645	35,7
Cessazione del termine	7.619	3.342	43,9	8.125	3.487	42,9
Decesso	318	92	28,9	290	81	27,9
Modifica del termine inizialmente fissato	2.542	826	32,5	2.034	681	33,5
Risoluzione consensuale	265	118	44,5	387	175	45,2
Altro*	2.313	925	40,0	1.868	752	40,3
N.d.**	1.134	436	38,4	902	347	38,5
<b>Totale Risoluzioni Italia</b>	<b>25.069</b>	<b>10.213</b>	<b>40,7</b>	<b>28.025</b>	<b>11.430</b>	<b>40,8</b>

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

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

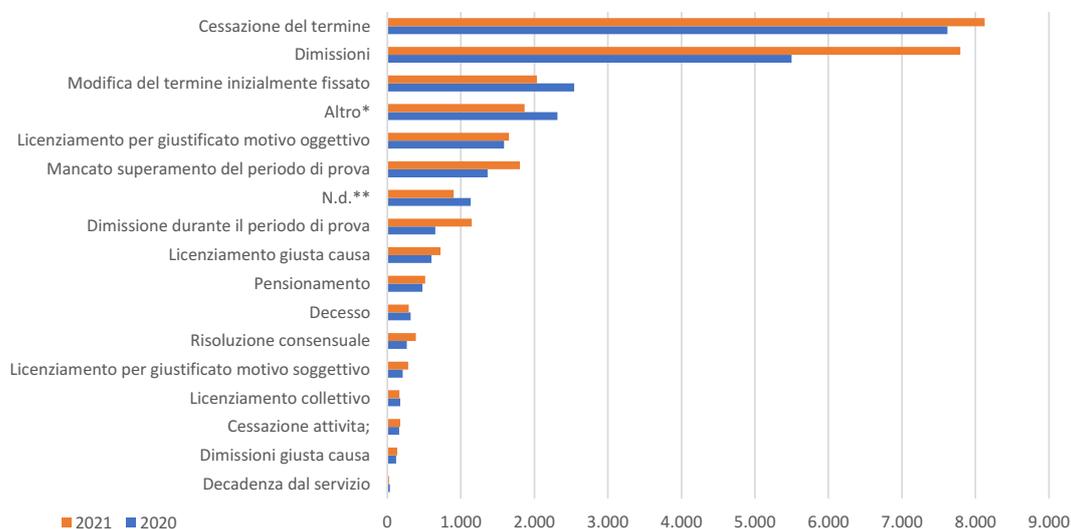
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

I motivi di risoluzione del rapporto di lavoro privato registrati nel biennio (Tabella 49 e Figura 18) indicano che la causa prevalente è rappresentata dalla cessazione del termine nei contratti a tempo determinato (circa il 30%), seguita dalle dimissioni ordinarie, con le quali il dipendente manifesta al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro (22% nel 2020 e 28% nel 2021).

Si rileva complessivamente un incremento in valori assoluti nel biennio per tutte le fattispecie, fatta eccezione per la Modifica del termine inizialmente fissato e i Decessi, che registrano un leggero calo nel 2021 rispetto all'anno precedente.

Figura 18 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020 - 2021



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

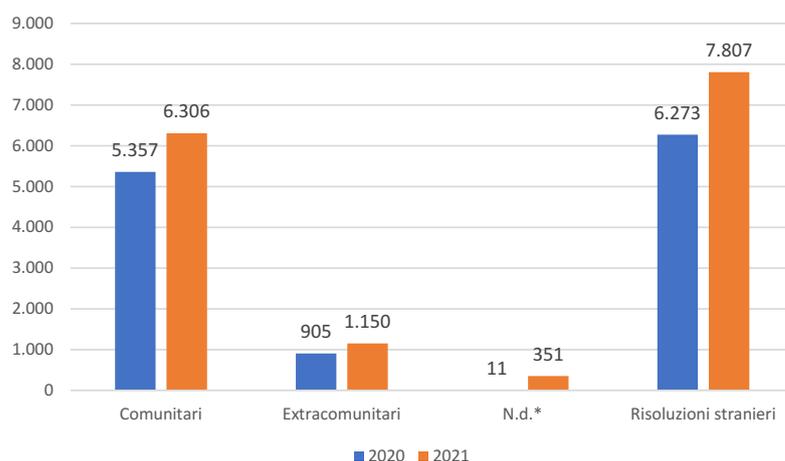
(\*\*) nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per motivi di cessazione

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

Le risoluzioni dei rapporti di lavoro che interessano i lavoratori stranieri nel settore privato sono 6.273 nel 2020 e 7.807 nel 2021 (Figura 19). In entrambe le annualità, gli stranieri comunitari rappresentano l'85% dei casi segnalati. Le lavoratrici sono coinvolte con percentuali sempre al di sotto del 38%.

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

Figura 19 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di stranieri iscritti nell'elenco del collocamento mirato, presso datori di lavoro privati, classificati per appartenenza UE (v. ass.). Anni 2020 - 2021



(\*) nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per categoria

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

Nella pubblica amministrazione, si registrano 1.533 risoluzioni nel 2020 e 1.882 nel 2021 (Tabella 47), con un coinvolgimento di contratti a tempo determinato coinvolti che oscilla tra il 67% nel primo anno e il 70% in quello successivo. La componente femminile risulta superiore al 50% per entrambe le tipologie principali.

Tabella 47 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici classificate per tipologia di contratto, genere (v. ass. e v. %). Anni 2020 - 2021

	2020			2021		
	Totale	Donne	% Donne	Totale	Donne	% Donne
Tempo indeterminato	354	173	48,9	390	213	54,6
Tempo determinato	1.051	727	69,2	1.328	941	70,9
Apprendistato	11	2	18,2	5	2	40,0
Altro*	137	64	46,7	158	75	47,5
N.d.**	0	0	0,0	1	1	100,0
<b>Totale Risoluzioni Italia</b>	<b>1.553</b>	<b>966</b>	<b>62,2</b>	<b>1.882</b>	<b>1.232</b>	<b>65,5</b>

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

(\*\*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle risoluzioni distinte per tipologia contrattuale

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

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

Un importante strumento per l'attuazione del collocamento mirato previsto dalla legge 68/99 è rappresentato dalle convenzioni che prevedono accordi stipulati tra datori di lavoro e uffici competenti, per la copertura della quota d'obbligo tramite graduale inserimento delle persone con disabilità.

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

Le convenzioni previste dalla legge n.68/1999 sono di tre tipi. Quelle previste dall'articolo 11 riguardano l'integrazione lavorativa nei confronti di quei lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Nelle convenzioni ex art. 11 si definiscono i tempi e le modalità delle assunzioni, tra cui anche la facoltà di scelta nominativa dei dipendenti o lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine e lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo.

La seconda tipologia di convenzione (di cui all'art. 12 della stessa L. n. 68) è quella di "inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative". La stipula di questa convenzione non è ripetibile nei confronti dello stesso soggetto e non possono riguardare più di un lavoratore disabile se il datore occupa un numero di dipendenti inferiore a 50 e, nel caso in cui i lavoratori dipendenti siano più di 50, la quota di lavoratori disabili da poter includere in questo tipo di convenzioni è pari al 30% di quelli che costituiscono l'obbligo di legge.

Infine, esiste una terza tipologia di convenzioni, previste dall'articolo 12-bis, definite di "inserimento lavorativo" finalizzate all'assunzione di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, alle quali si affidano commesse di lavoro specifiche. La stipula di tale tipo di convenzione è ammessa esclusivamente a copertura della quota d'obbligo, la durata non è inferiore a tre anni e i datori di lavoro devono rientrare nelle caratteristiche previste dalle norme.

Un altro strumento a disposizione dei datori di lavoro sono le convenzioni ex art. 14 del D.Lgs 276/03 che prevedono la stipula di convenzioni quadro su base territoriale validate dalle regioni tra servizi per l'impiego, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale, associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B o Consorzi sociali per l'inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori di lavoro privati conferiscono commesse.

Nella Tabella 48 viene illustrato il numero di convenzioni stipulate dai servizi competenti sulla base delle diverse tipologie sopra descritte, il numero di beneficiari interessati dai contratti e la presenza di datori di lavoro privati che, seppur non obbligati, sottoscrivono accordi per percorsi di inserimento in azienda di persone con disabilità.

Pare subito evidente come il numero delle assunzioni programmate con l'istituto della convenzione per il 2021 sia in aumento rispetto a quelle programmate nel 2020 di quasi il 32%. Da evidenziare è che rispetto al 2019 (rif. X Relazione al Parlamento) le assunzioni programmate per il 2020 hanno subito un calo di quasi il 31% probabilmente in virtù del difficile periodo pandemico che ha portato il legislatore ad intervenire con la sospensione degli obblighi per le aziende in crisi a causa della pandemia di assunzione di persone con disabilità se pur trattasi di particolari condizioni di crisi che abbiano comportato il ricorso ad interventi di integrazione salariale per emergenza COVID -19, per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza come già illustrato nel paragrafo 1.2.

Nello specifico per il 2020 la convenzioni di programma stipulate dai servizi competenti e dai datori di lavoro in obbligo è la modalità perseguita dall'83% dei datori di lavoro in obbligo che dichiarano di aver sottoscritto convenzioni e del 75 % per il 2021. Per i datori di lavoro non obbligati i cui numeri sono sicuramente più bassi tra il 2020 e il 2021 notiamo un calo di solo 40 stipule.

Le convenzioni di integrazione lavorativa previste dall'art. 11, co. 4, è stata utilizzata molto meno rispetto alla prima modalità; infatti, nel 2020 ci sono state in totale 302 stipule, di queste 28 sono dei datori di lavoro non in obbligo, mentre nel 2021 i numeri, se pur di poco ma aumentano, raggiungendo il numero di 381 convenzioni con un 88% da parte dei datori di lavoro in obbligo.

Anche per gli anni oggetto di questa relazione è evidente il ridottissimo uso delle altre tipologie di convenzioni previste dalla norma, nullo della convenzione ex art. 11, comma 5, e della convenzione di

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

inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12) solo in 3 casi nel 2020 (una da parte dei datori di lavoro privati, e due da parte Datori di lavoro obbligati) della convenzione di inserimento lavorativo temporaneo di cui all'art. 12-bis. Lo stesso è per il 2021 dove solo i datori in obbligo hanno stipulato convenzioni ex art. 12-bis. Per quanto riguarda, invece, l'utilizzo della convenzione di cui all'art. 14 D.Lgs. 276/2003 continua ad esserci un incremento negli anni che registra nel 2020 un numero pari a 815 stipule e nel 2021 un numero pari a 1066.

Tabella 48 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati e assunzioni programmate (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020			2021		
	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr.te	Datori di lavoro obbligati	Datori di lavoro non obbligati	N. assunzioni progr.te
Convenzione di programma (art. 11, co. 1)	6.931	253	15.275	7.691	213	17.822
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4)	195	28	302	336	66	381
Convenzioni di cui all'art.11, co. 5	0	0	0	0	0	0
Convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12)	0	0	0	0	0	0
Convenzione di inserimento lavorativo (art. 12-bis)	4	1	3	3	0	3
Convezione di cui all'art. 14 D. Lgs 276/2003	814	1	1.375	1.060	6	1.884
N.d.*	339	356	168	1.105	485	2.574
<b>Totale</b>	<b>8.283</b>	<b>639</b>	<b>17.123</b>	<b>10.195</b>	<b>770</b>	<b>22.664</b>

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

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

Tabella 49 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici e assunzioni programmate, n° medie assunzioni (v. ass.). Anni 2020-2021

	Convenzione di programma (art. 11, co. 1)	Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4)	Convenzioni di cui all'art.11, co. 5	N.d.*	
2020					
	N. convenzioni	109	10	1	135
	N. assunzioni programmate	1.463	6	1	21
	Media assunzioni per convenzione	13,4	1	0	8
2021					
	N. convenzioni	119	22	0	131
	N. assunzioni programmate	136	22	0	11
	Media assunzioni per convenzione	1,1	1,0	0,0	0,1

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

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

### 2.3.10 I TIROCINI

I tirocini rappresentano uno strumento molto efficace per il percorso di autonomia e indipendenza delle Persone con disabilità (PcD) che passa anche per l'inserimento nel mondo del lavoro, in virtù di una progettazione personalizzata basata su obiettivi formativi da conseguire e modalità attuative, concordate e

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

definite fra soggetti promotori, ospitanti e tirocinanti. L'istituto del tirocinio è stato più volte modificato nel corso degli anni attraverso interventi di carattere normativo, intervenuti sulla struttura ma mai sulle finalità, esplicitate nelle linee guida del 2013<sup>18</sup>, ovvero promuovere l'acquisizione di competenze professionali, l'orientamento alla scelta della professione e l'inserimento/reinserimento lavorativo, al fine di favorire l'inclusione sociale e l'autonomia delle persone.

Tali linee guida sono state sostituite dall'Accordo del 25 maggio 2017<sup>19</sup>, dove il nuovo Tirocinio extracurricolare trova spazio e racchiude i precedenti Tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento lavorativo rivolto alle persone con disabilità. Il precedente Accordo del 2015, invece, relativo ai tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti, rimane inalterato

A queste tipologie di tirocini si aggiungono quelli attivati nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, co. 2), delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4) e delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art. 12), complessivamente attivati nel settore privato. Nel settore pubblico, invece, oltre ai tirocini extracurricolari modificati dall'accordo del 2017 e a quelli di inclusione introdotti dall'accordo del 2015, si ritrovano solo i tirocini attivati nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11, ai quali è riservata una quota di posti compresa fra il 30 e l'80% dei posti da coprire con i lavoratori con disabilità, mentre i restanti posti sono coperti ricorrendo all'attivazione di procedure concorsuali riservate o alle chiamate numeriche presso gli uffici competenti, così come previsto dalla l. 68/99.

Alla rilevazione 2020-2021 ha risposto una elevata percentuale di province, con circa il 90% dei riscontri validi per il 2020 e oltre il 90% per l'anno seguente.

Si evidenzia il dato del 2020 sul totale dei tirocini presso i datori di lavoro privati (Tabella 50). È evidente, infatti, il calo rispetto all'anno 2019, quando ne erano stati attivati più di 12.000, che invece scendono a circa 9.750, di cui 3.872 rivolti a donne. Il 2021 vede invece un aumento dei tirocini ma non raggiungono ancora i livelli del periodo pre-pandemico, con 11.461 attivazioni, di cui 4.647 rivolti alle donne con disabilità.

Entrambe le annualità vedono la prevalenza dei tirocini extracurricolari, seguiti da quelli finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, ma è anche molto elevata la quota di risposte che non distingue le tipologie di tirocini. Nel dettaglio, evidente nella Tabella 50, più di 3.600 persone hanno partecipato ai tirocini extra curricolari nel 2020, per arrivare a 4.000 nel 2021; mentre i tirocini ex accordo del 2015 hanno coinvolto poco più di 2.600 persone la prima annualità e quasi 2.900 nella seconda.

Quasi nulli, questa volta, i valori del 2020 che si riferiscono ai tirocini nell'ambito delle convenzioni, soprattutto quelli di inserimento lavorativo con finalità formative (art. 12), seguiti da quelli delle convenzioni di integrazione lavorativa. Nel 2021 il dato cresce impercettibilmente ma rimane comunque sotto lo 0,5% ed è evidente la forbice rispetto alle altre tipologie di tirocinio prevalenti.

<sup>18</sup> Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini", del 24 gennaio 2013.

<sup>19</sup> Il co. 34, art. 1 della L. 92/2012 ha previsto che: "Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base di criteri direttivi. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 34, della L. 92/2012, in data 24 gennaio 2013, in sede di conferenza Stato-Regioni, è stato siglato un primo Accordo per l'adozione delle linee guida in materia di tirocini. Nel dicembre del 2015, il Ministero del lavoro ha proposto alle Regioni un lavoro congiunto di revisione delle Linee guida in materia di tirocini extracurricolari. L'obiettivo è stato quello di individuare e superare le problematiche riscontrate nell'utilizzo dello strumento dei tirocini extracurricolari all'interno dei diversi territori giungendo alla formulazione di soluzioni unitarie a livello nazionale. Il nuovo Accordo è stato approvato in sede di Conferenza Stato Regioni il 25 maggio 2017. [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Linee\\_guida\\_25\\_maggio\\_2017.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Linee_guida_25_maggio_2017.pdf)

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

Tabella 50 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre, per genere (v. ass.). Anni 2020-2021

	2020	2021
Tirocini extracurricolari*	3.631	4.006
di cui Donne	1.444	1.665
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	2.612	2.897
di cui Donne	1.042	1.154
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, co. 2)	206	328
di cui Donne	64	156
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, c. 4)	26	93
di cui Donne	6	8
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art. 12)	6	27
di cui Donne	1	8
N.d.**	3.274	4.110
N.d.**- Donne	1.315	1.656
<b>Tirocini Totale</b>	<b>9.755</b>	<b>11.461</b>
Tirocini Totale Donne	3.872	4.647

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

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

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

A livello territoriale, sia i tirocini extracurricolari che quelli finalizzati all'inclusione sociale nel biennio in esame sono concentrati nel nord del Paese, con una copertura di più del 96% per i primi e del 98% per i secondi. In particolare, i tirocini extracurricolari sono maggiormente presenti nell'area Nord-Ovest (78% e 76% nel biennio) mentre i tirocini finalizzati all'inclusione sociale prevalgono nel Nord-Est (circa l'89% nel 2020 e 87,9% nel 2021), come si evince dalla Tabella 51.

Tabella 51 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 31 dicembre, area geografica (v. ass.). Anni 2020 – 2021

	Tirocini extracurricolari	Tirocini finalizzati inclusione	Convenzioni di programma	Convenzioni di integrazione lavorativa	Convenzioni di inserimento lavorativo	N.d.*
Centro	75	13	5	1	-	287
Nord Est	645	2.337	187	22	5	2.461
2020 Nord Ovest	2.855	242	-	-	-	521
Sud e Isole	56	20	14	3	1	5
<b>Italia</b>	<b>3.631</b>	<b>2.612</b>	<b>206</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>3.274</b>
Centro	70	31	5	-	-	440
Nord Est	841	2.548	293	82	27	2.909
2021 Nord Ovest	3.054	294	-	-	-	761
Sud e Isole	41	24	30	11	-	-
<b>Italia</b>	<b>4.006</b>	<b>2.897</b>	<b>328</b>	<b>93</b>	<b>27</b>	<b>4.110</b>

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

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"

Un calo si rileva anche sul lato dei datori di lavoro pubblici per il 2020, in risalita nel 2021 ma con meno forza rispetto al settore privato. Va qui, invece, sottolineata la presenza della componente femminile che dal 45% del 2020 arriva al 47% l'anno successivo, confermando la maggior presenza delle donne tirocinanti degli altri anni. Anche in questo caso i tirocini extracurricolari hanno prevalso, seguiti da quelli finalizzati all'inclusione sociale ma mentre nel 2020 i primi viaggiavano in vantaggio, nel 2021 i tirocini dell'Accordo del 2015 hanno superato quelli dell'Accordo del 2017 (extracurricolari). Su tutti, comunque, ha prevalso il dato riferito alla categoria non distinta per tipologia di tirocinio (Tabella 52).

Tabella 52 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, genere (v. ass.). Anni 2020 - 2021

	2020	2021
Tirocini extracurricolari*	626	564
di cui Donne	267	244
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	459	570
di cui Donne	213	260
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 (Conferenza unificata del 16 novembre 2006)	66	63
di cui Donne	30	38
N.d.**	668	729
di cui Donne	310	364
<b>Tirocini Totale</b>	<b>1.819</b>	<b>1.926</b>
di cui Donne	820	906

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

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

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

Tabella 53 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici dal 1° gennaio al 31 dicembre, per area geografica (v. ass.). Anni 2020-2021

	Tirocini extracurricolari	Tirocini finalizzati inclusione	Convenzioni di cui all'art.11	N.d.*	
2020	Centro	9	3	7	16
	Nord Est	113	394	54	579
	Nord Ovest	496	62	0	73
	Sud e Isole	8	0	5	0
	<b>Italia</b>	<b>626</b>	<b>459</b>	<b>66</b>	<b>668</b>
2021	Centro	3	8	0	40
	Nord Est	79	422	59	606
	Nord Ovest	466	118	0	83
	Sud e Isole	16	22	4	0
	<b>Italia</b>	<b>564</b>	<b>570</b>	<b>63</b>	<b>729</b>

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

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"

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).

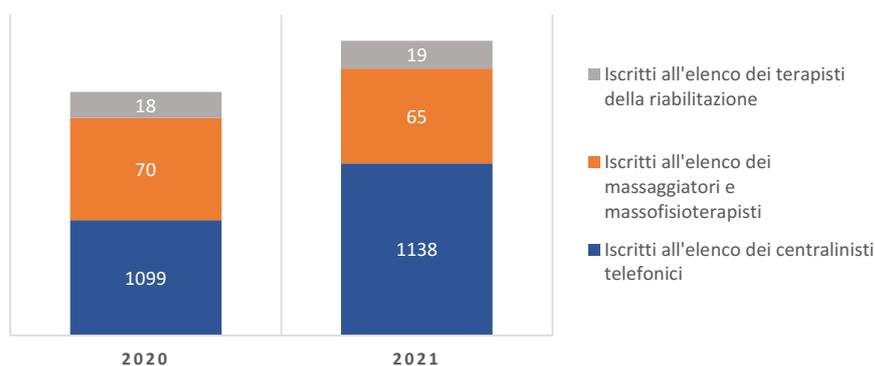
XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

## 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"

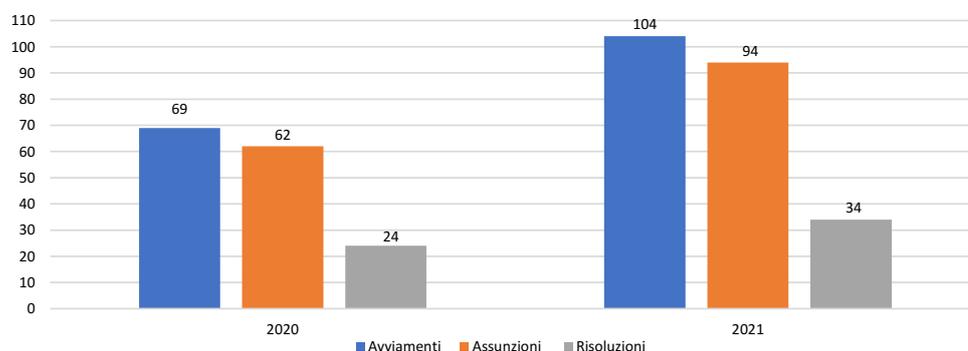
Tabella 58 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti, classificate per tipologia contrattuale

	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.

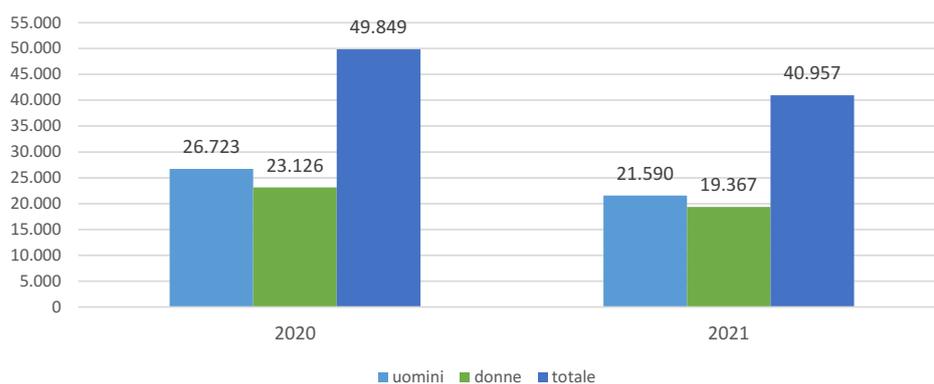
A seguito delle recenti innovazioni normative si propone una lettura dei dati relativamente alle sole due ultime annualità (2020-2021), essendo il confronto con annualità precedenti viziato da troppi elementi distorsivi.

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"

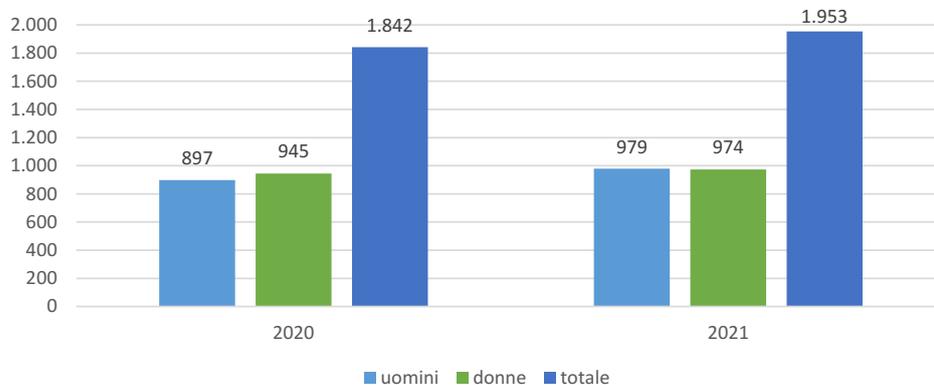
estranee ad operazioni di pulizia effettuate nella prospettiva di implementare la "Banca dati nazionale del collocamento mirato" come da D.D. del MLPS del 29 dicembre 2021.

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.

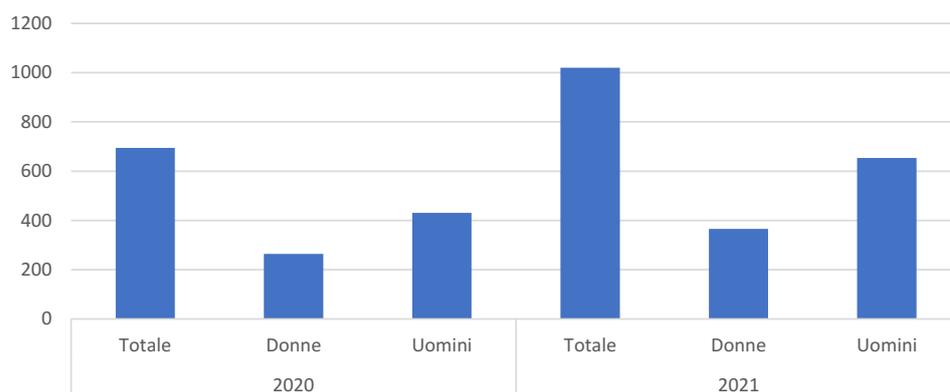
Sia per gli avviamenti che per le assunzioni, si sottolinea il persistere di uno squilibrio importante e permanente della componente pubblica (datori di lavoro pubblici) rispetto al privato. Con una significativa ascesa delle assunzioni nel pubblico nel 2021 (Figura 25), rimane tuttavia il settore privato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

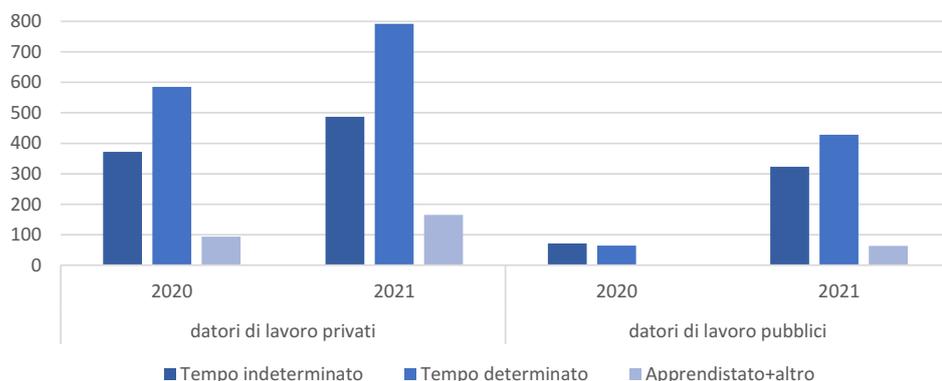
Figura 24 - Avviamenti categorie protette (art.18, co.2) presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2020-2021



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



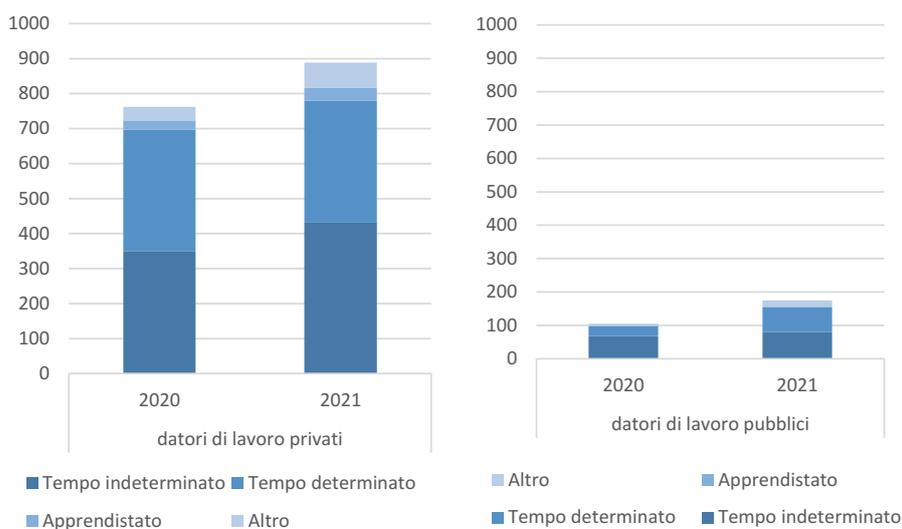
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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

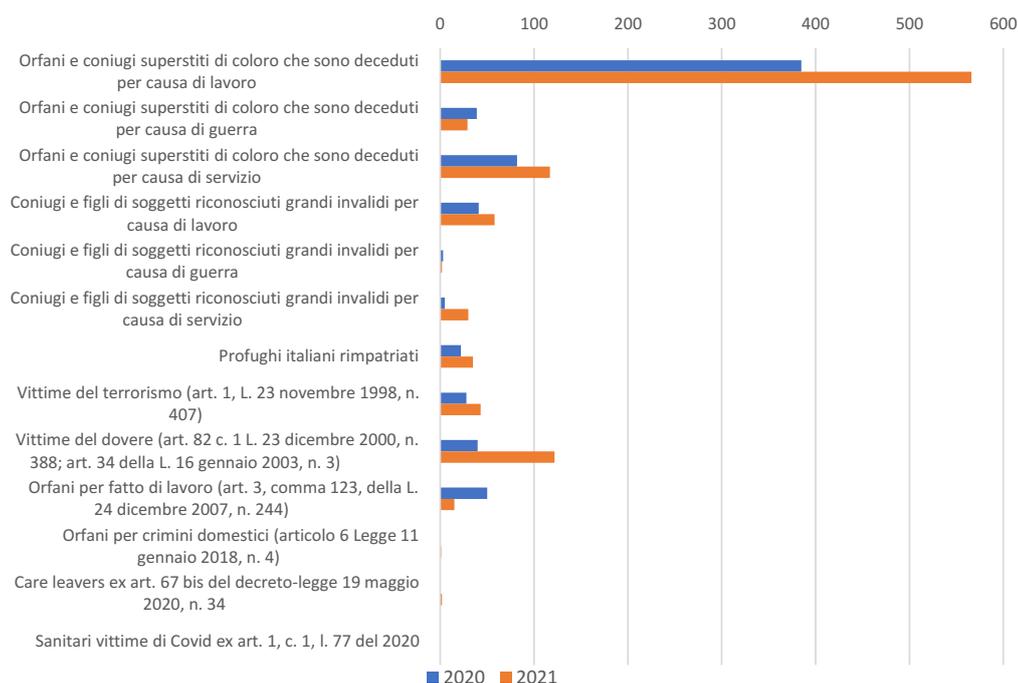
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

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).

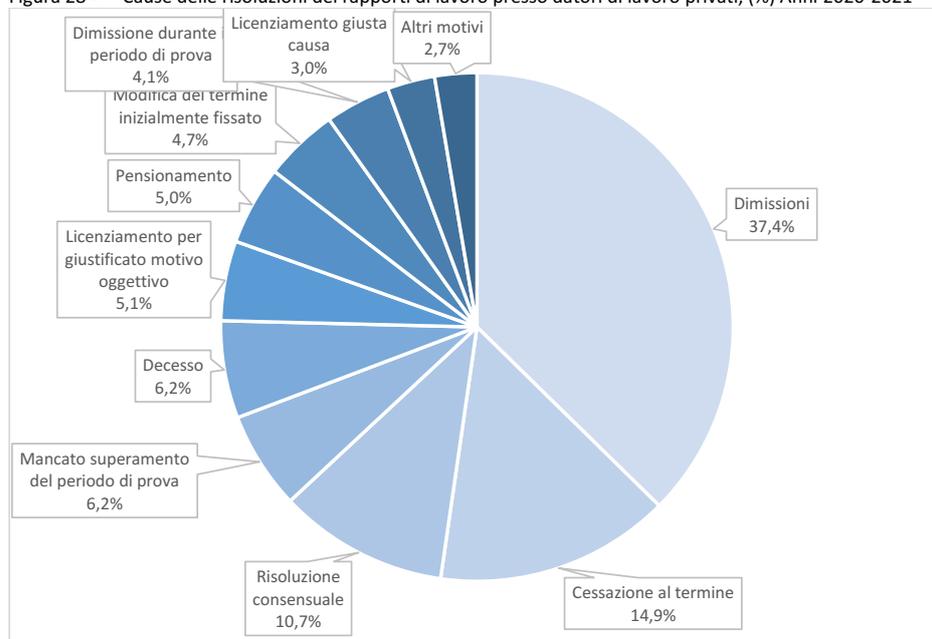
Tabella 66 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre. Anni 2020 - 2021

	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

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

Inoltre, gli artt. 19-22 del Decreto-legge n. 18/2020, come modificati dagli artt. 68 e succ. del Decreto-legge n. 34/2020, dall'art. 1 del Decreto-legge n. 52/2020 e dall'art. 1 del Decreto-legge n. 104/2020, hanno introdotto dei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID-19" e, con particolare riferimento alla normativa sul collocamento mirato, la circolare n. 19 del 2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha riconosciuto la possibilità della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68 del 1999 per le imprese che avessero fruito della Cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia. L'obbligo è stato sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza covid 19 in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di CIG straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione (Cfr. paragrafo dedicato alla Sospensione degli obblighi di assunzione e relative tabelle in Capitolo 2).

Con l'occasione è stato chiesto inoltre alle province rispondenti se a seguito della pandemia e degli interventi emergenziali di contrasto, a partire dal decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020) e dal decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), avessero ricevuto nuove indicazioni da parte delle Regioni per la gestione del collocamento mirato e per il rilascio di informazioni all'utenza. In riferimento all'annualità 2020, il 95% dei rispondenti ha dichiarato di sì, confermando la presenza di una regia regionale che nel delicato momento emergenziale ha guidato/accompagnato i territori nella gestione dei processi, anche attraverso l'emanazione di provvedimenti regionali mirati. La percentuale dei no, cresce lievemente nel 2021 attestandosi al 7,3% del totale delle risposte. Il ridursi di nuove indicazioni potrebbe tuttavia essere letta come un graduale ritorno alla normalità. Occorre inoltre segnalare che, per l'annualità 2021 non è disponibile la risposta del 42% degli interpellati, rispetto al 23% del 2020.

È stata quindi esplorata la modalità di gestione dei servizi durante l'emergenza, rivolgendo l'attenzione in particolare a quelli identificati come LEP e richiamati come tali anche all'interno dalle Linee guida sui servizi del collocamento mirato. I Servizi sono stati proposti in due grandi blocchi: quelli rivolti alle persone con disabilità e quelli rivolti ai datori di lavoro. Nella Figura 29 e nella Figura 31 sono state sintetizzate le risposte affermative ottenute, considerando le modalità di erogazione di ciascun servizio, suddividendo le rappresentazioni grafiche secondo le due tipologie di fruitori e le 2 annualità esaminate, per un confronto più agevole.

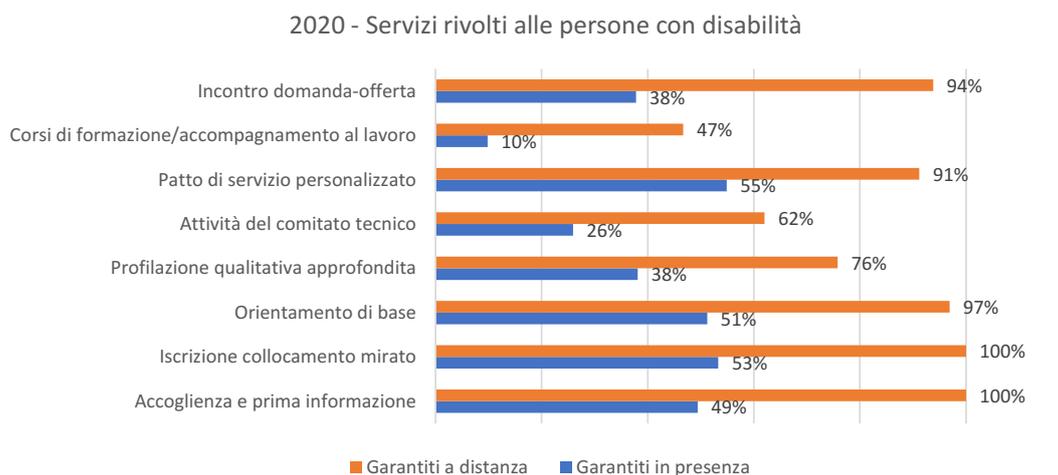
Un primo effetto delle misure imposte per arginare il diffondersi dell'infezione da virus SARS-CoV-2 rispetto all'erogazione dei servizi per il collocamento mirato può essere colto dal confronto fra i grafici 1 e 2 (annualità 2020 e 2021 relativamente ai servizi rivolti alle Persone con disabilità) e, parallelamente, 3 e 4 (annualità 2020 e 2021 relativamente ai servizi rivolti ai datori di lavoro). Nell'annualità 2020 è evidente come le limitazioni imposte a tutela della salute della popolazione abbiano sollecitato una progressiva riorganizzazione dei servizi attraverso la sperimentazione di nuove o potenziate modalità di erogazione a distanza degli stessi e abbiano invece limitato l'utilizzo della classica modalità in presenza, come del resto è accaduto più in generale per molti dei servizi non essenziali.

Dai dati riportati, fra i servizi rivolti alle persone con disabilità, l'erogazione di corsi di formazione o accompagnamento al lavoro è stata quella più penalizzata nel 2020, con solo un 10% dei servizi che hanno indicato la prosecuzione delle prestazioni anche in presenza, probabilmente facendo riferimento ai periodi in cui la situazione pandemica sembrava migliorata.

Nell'annualità 2021, a fronte della ripresa di molte delle attività in presenza, si osserva il perdurare dell'utilizzo anche della modalità a distanza, eredità della pandemia.

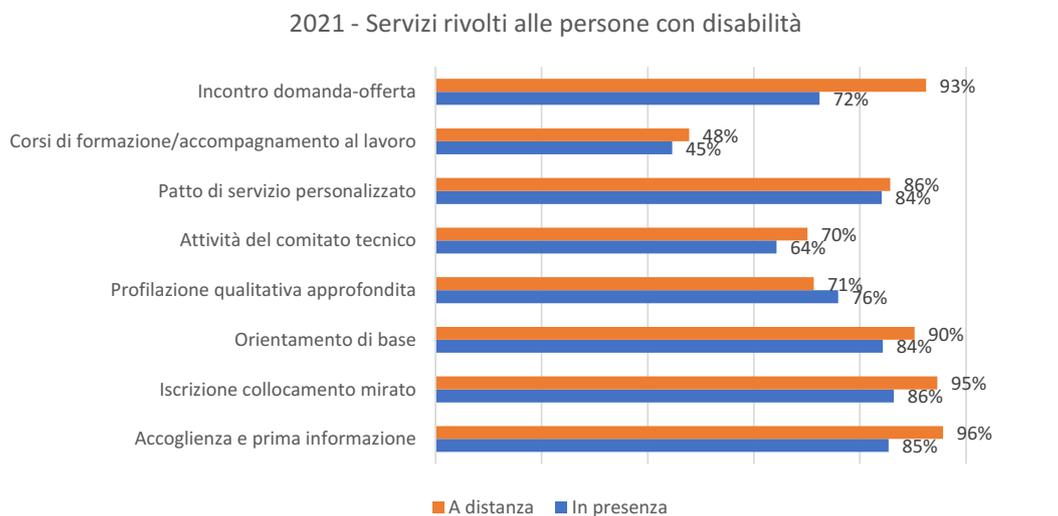
XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Figura 29 - Servizi rivolti alle persone con disabilità garantiti nel periodo marzo-dicembre 2020, durante lo stato d'emergenza dovuto alla pandemia e loro modalità di erogazione (val. % "SI" su risposte valide).



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

Figura 30 - Modalità di erogazione dei servizi rivolti alle persone con disabilità nel periodo gennaio 2021 – dicembre 2021 (val. % "SI" su risposte valide).



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 31- Servizi rivolti ai datori di lavoro garantiti nel periodo marzo-dicembre 2020, durante lo stato d'emergenza dovuto alla pandemia e modalità quali modalità (val. % "SI" su risposte valide).



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

Figura 32 - Modalità di erogazione dei servizi rivolti ai datori di lavoro nel periodo gennaio 2021 – dicembre 2021 (val. % "SI" su risposte valide).



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"

## CAPITOLO 3

### I SISTEMI ATTUATIVI REGIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

#### 3.1 I PRINCIPALI INTERVENTI NORMATIVI REGIONALI

I principali provvedimenti normativi delle Regioni prese in esame per le annualità 2020 e 2021 hanno riguardato interventi per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità e nello specifico azioni di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro delle persone con disabilità. Particolare attenzione è stata data anche alla formazione e alla consulenza dedicata agli stakeholder territoriali e alle imprese con azioni di consulenza, supporto e informazione agli enti che svolgono attività finalizzata all'integrazione lavorativa delle Persone con disabilità.

Molti interventi regionali, infatti, hanno interessato percorsi formativi mirati sia per la Persona con disabilità che per gli operatori del collocamento mirato con una particolare attenzione anche alla sinergia pubblico - privato ai fini dell'inserimento lavorativo delle Persone con disabilità, dando spazio anche a progetti specifici come ad esempio per la Regione Marche che ha avviato, come misura di politica attiva del lavoro, una idea progettuale volta a garantire l'inserimento lavorativo "assistito" di soggetti appositamente formati mediante un percorso di tirocinio.

In alcuni casi come per la Regione Lombardia sono state individuate azioni di sistema per la definizione di progetti volti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità attraverso una rete composta da diversi attori del sistema socioeconomico e sociosanitario del territorio, che integrando le proprie competenze, sono state in grado di creare le migliori condizioni territoriali per favorire l'inserimento lavorativo.

Altre azioni di sistema hanno riguardato interventi legati all'Orientamento al lavoro al fine di accompagnare gli studenti con disabilità in tutte le fasi del processo di avvicinamento al mondo del lavoro a partire dall'ultimo anno di frequenza del percorso professionale. Questi interventi, richiamando quanto indicato all'interno delle Linee Guida al collocamento mirato rispetto all'importanza di fornire anche per i giovani con disabilità future modalità di presa in carico in ottica occupazionale, assicurando uno stretto coordinamento con il sistema scolastico e della formazione professionale, hanno visto il coinvolgimento degli uffici scolastici territoriali, degli istituti professionali o di istruzione superiore, delle imprese e delle cooperative del Terzo Settore.

In alcuni casi sono state adottate, a valere sul Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, Linee di Indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità in cui sono state individuate alcune azioni come:

- sostenere la persona con disabilità nell'individuare e concretizzare non solo gli interventi utili all'inserimento nel mondo del lavoro, ma anche e soprattutto alla successiva permanenza;
- ricorrere ai percorsi di mera assistenza solo nei casi in cui l'integrazione risulti oggettivamente non perseguibile, tramite una reale collaborazione tra i servizi sociali, sanitari e per il lavoro;
- considerare le diverse fasi del ciclo di vita della persona con disabilità e della sua famiglia e sostenere la flessibilità e l'alternanza della formazione e del lavoro;
- formare figure professionali che possano accompagnare la persona con disabilità nelle diverse fasi del ciclo di vita relative alla formazione e al lavoro;
- accompagnare gli eventi più importanti con strumenti di valutazione integrata del potenziale umano della persona con disabilità;
- promuovere l'importante ruolo delle cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di lavoratori con disabilità, anche come passaggio verso il mercato for profit, e delle altre associazioni di terzo settore.

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

In alcuni casi come per la Regione Veneto sono stati introdotti, a causa della pandemia da Covid 19, provvedimenti volti a sostenere il reddito a favore delle persone iscritte agli elenchi della Legge 68/99 e impegnate in percorsi di attivazione verso il lavoro che sono stati sospesi o interrotti a seguito delle disposizioni in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Nello specifico l'intervento si è caratterizzato nella destinazione di risorse, individuate nella programmazione per incentivare le assunzioni, lo svolgimento di esperienze di tirocinio e le misure formative sono state impiegate, al riconoscimento di misure di sostegno al reddito alle persone con disabilità che erano impegnate in esperienze di tirocinio.

Alcune Regioni come la Toscana, inoltre, hanno dato continuità ad attività già avviate attraverso l'impiego di risorse dei POR FSE 2014-2020 per interventi legati all'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità.

Rispetto all'utilizzo del FSE e del Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, le Regioni, hanno assegnato contributi ai datori di lavoro privati e alle imprese per la realizzazione dei seguenti interventi:

- Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle Persone con disabilità;
- Incentivi alle imprese per l'assunzione delle Persone con disabilità;
- Interventi finalizzati all'adozione di accomodamenti ragionevoli (incluso l'abbattimento di barriere architettoniche e le tecnologie di telelavoro);
- Contributi per adeguamento/trasformazione posto di lavoro;
- Contributi per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo;

Interventi finalizzati all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

L'utilizzo del Fondo regionale ha riguardato anche progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale delle persone con disabilità nell'ambito degli enti pubblici. Alcune Regioni, infine, rispetto alla governance e all'organizzazione dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità hanno adottato linee guida operative per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego e degli uffici territoriali delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ma anche aggiornato le modulistiche per gli avviamenti a selezione presso gli Enti Pubblici.

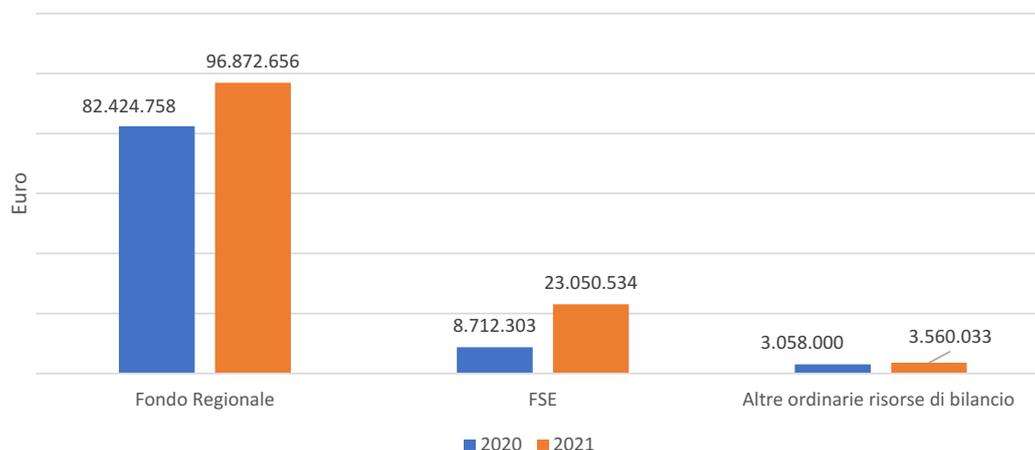
## **3.2 PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI**

### **3.2.1 RISORSE FINANZIARIE IMPEGNATE**

Per finanziare la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, le Amministrazioni regionali hanno impegnato risorse a valere su fonti di finanziamento diversificate (Figura 33). Le risorse finanziarie più consistenti sono state impegnate sul Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità che sembra crescere nella sua dimensione complessiva toccando, nell'annualità 2021, quasi 97 milioni di euro. Il secondo fondo più utilizzato si conferma essere il Fondo Sociale Europeo (FSE), sul quale risultano impegnate comunque ingenti risorse che totalizzano oltre 23 milioni di euro. Altre ordinarie risorse di bilancio risultano impegnate nella Provincia autonoma di Trento, in Friuli-Venezia Giulia e, limitatamente al 2020, in Liguria. Per una corretta lettura dei dati di sintesi è necessario, tuttavia, precisare che questi scontano l'indisponibilità dell'informazione per diverse Amministrazioni, per il cui dettaglio si rimanda alla sezione seconda e alla nota metodologica.

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

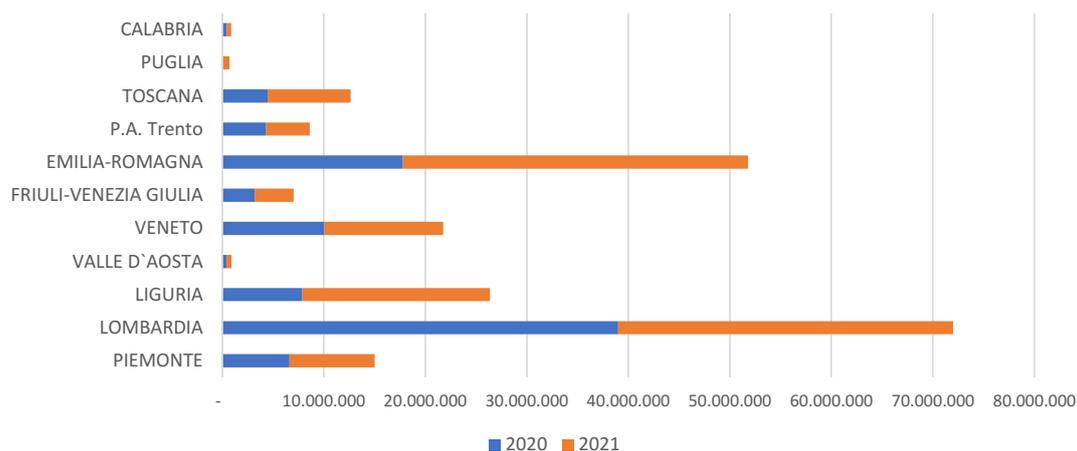
Figura 33 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sulle annualità 2020-2021 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per tipologia di fondo (in euro)



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

Rispetto alla distribuzione degli impegni di spesa sul territorio italiano, cospicui impegni di risorse si confermano in Lombardia, e, più in generale, nel nord Italia. Nella Figura 34 sono riportati i valori del complesso delle risorse impegnate nelle annualità in esame per Regione/P.A. per le sole amministrazioni che hanno fornito il dato finanziario ed i cui importi complessivi risultino diversi da zero.

Figura 34 - Risorse finanziarie complessivamente comunicate dai rispondenti e impegnate sulle annualità 2020-2021 per interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle PcD per Regione/ P.A (in euro).



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

### 3.2.2 DETTAGLIO INTERVENTI PROGRAMMATI

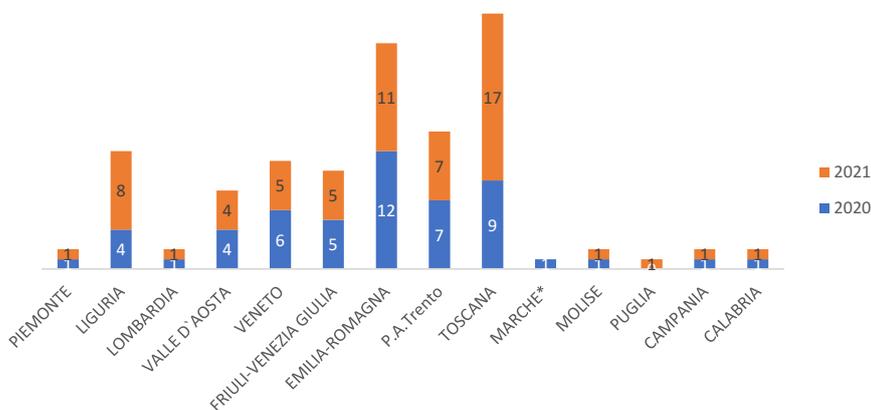
L'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità passa attraverso i concreti interventi che vengono programmati e attuati dalle diverse realtà regionali. Di seguito pertanto si farà una

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

panoramica di quanto emerge dall'insieme delle Regioni attraverso l'illustrazione di alcuni elementi, rimandando tuttavia alla seconda parte della relazione, dedicata ai singoli contesti regionali, per la descrizione di dettaglio dei contenuti specifici, delle modalità attuative, nonché dei risultati conseguiti, così come le criticità eventualmente evidenziate dagli stessi territori rispetto agli interventi illustrati dai rispondenti e qui trattati a livello complessivo.

I principali interventi indicati dalle Regioni rispondenti per le annualità 2020 e 2021 sono complessivamente 116. Nella Figura 35 si può cogliere l'ampia variabilità, in termini numerici, con cui tali interventi sono segnalati dalle diverse amministrazioni regionali. Essi si diversificano fra loro sia per peso finanziario sia per ampiezza del territorio di riferimento (ad es. provincia, città metropolitana piuttosto che complesso della regione), tuttavia, i dati registrati per il biennio 2020-2021 confermano una prevalenza di interventi segnalati nell'area del Nord Est. La Regione Toscana risulta essere la prima per numerosità di interventi indicati, occorre però specificare che gli interventi segnalati si ripetono per le differenti aree territoriali sovra provinciali, rappresentando una peculiarità che non si riscontra negli altri territori in cui il riferimento è generalizzato sulla regione. Fatta eccezione per la Toscana, nella macroarea del Centro così come in quella del Sud e Isole tutte le Amministrazioni rispondenti comunicano un numero di interventi variabile fra 0 e 2 per Amministrazione.

Figura 35 - Distribuzione dei principali interventi programmati per il 2020 e il 2021 per regione o provincia autonoma



\*È stato considerato il solo intervento dell'annualità 2020

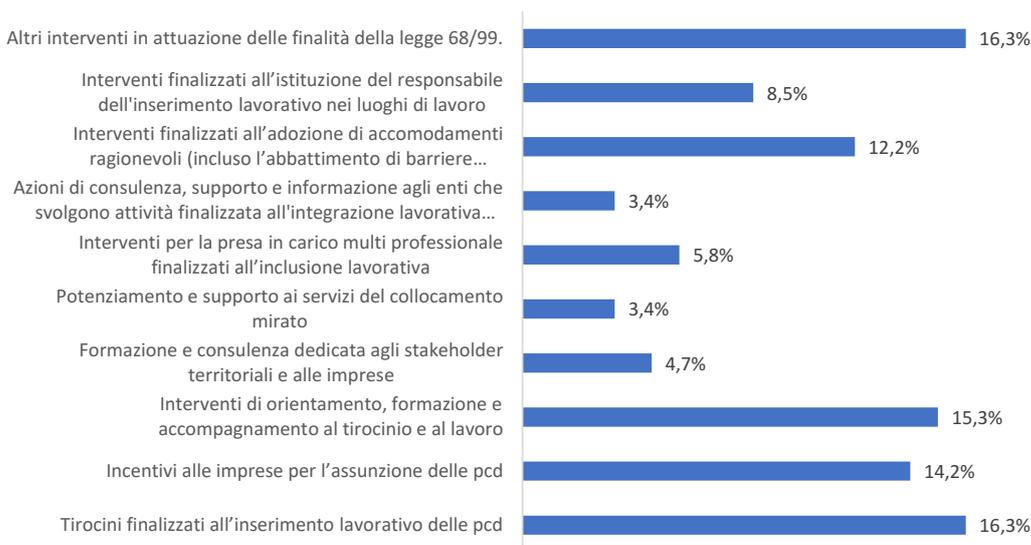
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp 2023

Le tipologie d'intervento su cui insistono il maggior numero di progetti sono quelle dei *Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle Persone con disabilità* e quella generica di *"Altri interventi in attuazione delle finalità della legge 68/99"* (rappresentando ciascuna il 16,3% del totale delle risposte). Questa seconda tipologia, nel biennio in esame, caratterizzato dalla fase di emergenza pandemica a causa del Covid-19, sembra essere stata leggermente più indicata rispetto al periodo precedente (16,3% nel biennio 2020-2021 versus il 14% del 2019). Gli interventi che hanno riguardato attività di *orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro* rappresentano ancora il 15,3% dell'insieme delle risposte fornite mentre gli *incentivi alle imprese per l'assunzione delle persone con disabilità* ne riguardano circa il

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

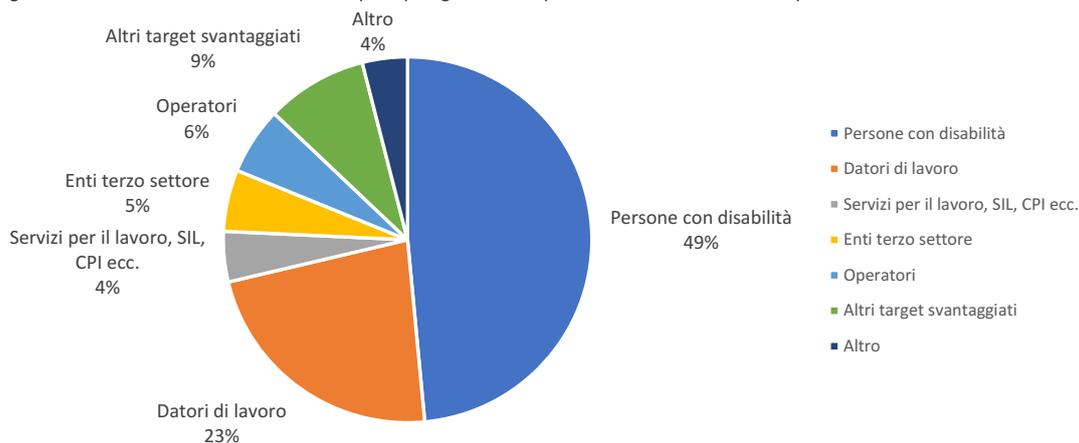
14,2% (Figura 36). Gli interventi descritti dalle regioni variano anche in base alla quantità di tipologie d'intervento a cui vengono ricondotti. Alcuni degli interventi illustrati sono chiaramente riconducibili ad una sola tipologia mentre altri prevedono una pluralità di azioni e pertanto rientrano in più tipologie.

Figura 36 - Classificazione degli interventi per tipologia (Annualità 2020-2021) – Valore percentuale sul totale delle risposte



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

Figura 37 - Classificazione dei destinatari per tipologia – Valore percentuale sul totale delle risposte



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

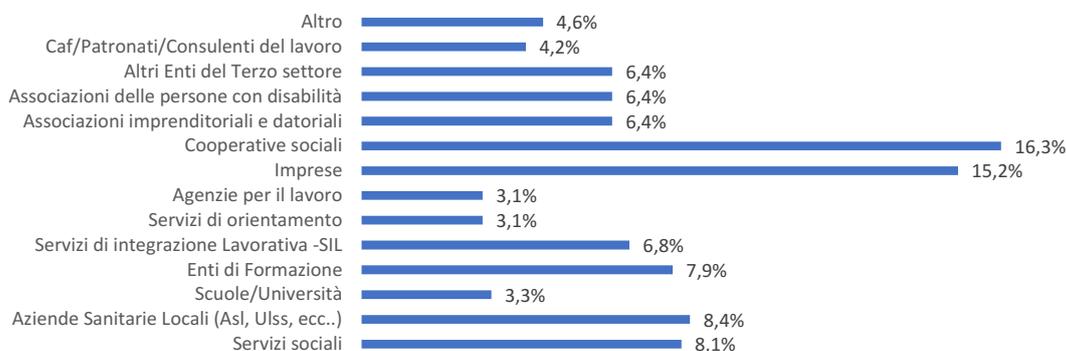
Gli interventi sono indirizzati principalmente a persone con disabilità, le quali vengono individuate quali destinatarie degli interventi in oltre il 48% delle risposte nel biennio in esame. Un altro 22% circa delle risposte identifica come destinatari i datori di lavoro (categoria che include imprese, cooperative, aziende ecc.), mentre per quasi il 9% delle stesse essi sono rivolti anche altri target svantaggiati. Fra i destinatari

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

degli interventi sono indicati anche gli Operatori, i Servizi per il lavoro ed Enti del Terzo settore (citati in ordine decrescente di frequenza percentuale - Figura 37).

Sono appena 4 i casi in cui non sembrano essere presenti soggetti coinvolti nell'attuazione degli interventi indicati, mentre, nella grande maggioranza degli stessi l'Ente attuatore, per portare a compimento il suo operato, è chiamato ad interfacciarsi e collaborare con uno o più soggetti. Nel 30% circa dei casi il numero di soggetti coinvolti indicati è pari a 2. Nella Figura 38 sono indicate le frequenze in termini percentuali con cui i soggetti coinvolti sono stati segnalati nel complesso degli interventi esaminati (risposta multipla).

Figura 38 - Soggetti coinvolti negli interventi (Annualità 2020-2021) – Distribuzione percentuale sul totale delle risposte



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

I rapporti con tali soggetti coinvolti sono caratterizzati, nel 50% degli interventi per cui è disponibile l'informazione specifica<sup>22</sup>, da un alto grado di collaborazione, con una piena integrazione anche con accordi formali. Un basso livello di collaborazione, con un coinvolgimento sporadico e non formalizzato è indicato in poco meno del 4% delle risposte valide mentre una collaborazione strutturata e non occasionale si riscontra in oltre il 46% delle stesse.

### 3.3 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La sezione della scheda sottoposta alle amministrazioni regionali e relativa al monitoraggio e alla valutazione ha come obiettivo quello di fotografare come le Regioni svolgono tali attività, quali strumenti utilizzano, le finalità e le criticità riscontrate nell'attuazione delle attività di monitoraggio e valutazione.

Le Regioni che hanno affermato di aver svolto attività di monitoraggio degli interventi, volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono dieci nel 2020 più la P.A. di Trento e undici nel 2021 più la P.A. di Trento (Figura 39).

<sup>22</sup> 110 sui 117 complessivi

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

Figura 39 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di monitoraggio degli interventi. (v. ass.). Anni 2020 - 2021



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

Le Regioni che hanno dichiarato di svolgere il monitoraggio ne hanno descritto anche le attività messe in campo, gli strumenti e le metodologie utilizzate.

Le attività di monitoraggio descritte dalle Regioni hanno riguardato:

- i dati relativi alla partecipazione ai singoli progetti, alle prese in carico valutate con metodologia ICF e ai progetti personalizzati di accompagnamento al lavoro;
- il numero di avviamenti e assunzioni presso datori di lavoro pubblici e privati;
- i percorsi personalizzati e le attività formative a favore delle persone con disabilità nell'ambito del FSE;
- le informazioni dall'avvio delle attività previste sia per i soggetti svantaggiati che per i disabili, fino alla liquidazione degli emolumenti previsti;
- i dati relativi agli inserimenti programmati nelle Convenzioni ex art. 11 L. 68/99 stipulate con i datori di lavoro in obbligo;
- l'assolvimento dell'obbligo di cui alla Legge 68/99;
- i dati sull'avanzamento delle politiche avviate e monitoraggio dei dati inerenti al mercato del lavoro e degli istituti a favore delle persone con disabilità;
- gli incentivi erogati ai datori di lavoro;
- la promozione di tirocini promossi dai CPI e dai SIL;
- la raccolta dati ed informazioni riguardanti l'avanzamento annuale della L. 68/99 e delle politiche attive di inserimento lavorativo su Fondo Regionale disabili.

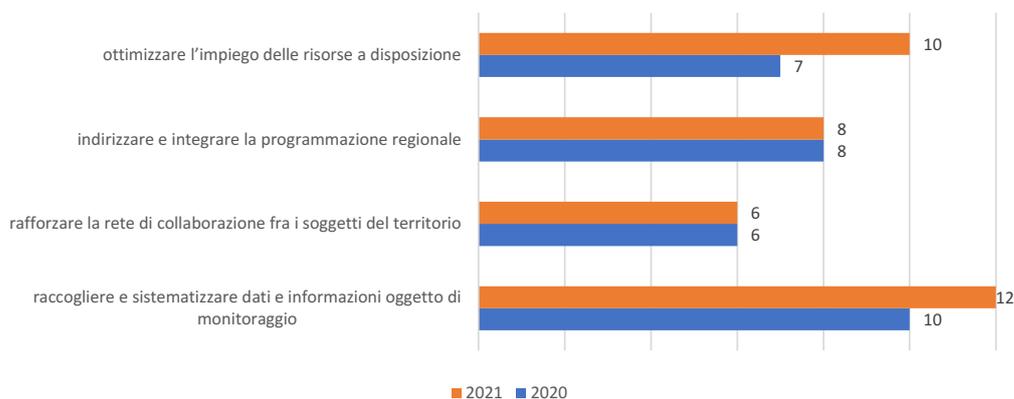
Le amministrazioni regionali che hanno segnalato delle criticità relative alle attività di monitoraggio negli anni 2020 e 2021 sono sette, ovvero il doppio rispetto alla precedente rilevazione.

Le principali criticità hanno riguardato l'incompletezza e l'insufficienza dei dati; il disallineamento territoriale; la mancanza di un software dedicato alla gestione del collocamento mirato che consenta di estrapolare ed elaborare i dati; il rallentamento a causa del COVID del processo di confronto iniziato tra i diversi territori delle ex Province; la difficoltà nel raccogliere dati omogenei tra le Province; l'informatizzazione dei dati; la mancanza di una piattaforma per la condivisione delle pratiche elaborate.

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

Tra le principali finalità per cui si effettua il monitoraggio, le risposte più indicate sono state "raccolgere e sistematizzare dati e informazioni oggetto di monitoraggio", "indirizzare e integrare la programmazione regionale" e "ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione" (Figura 40).

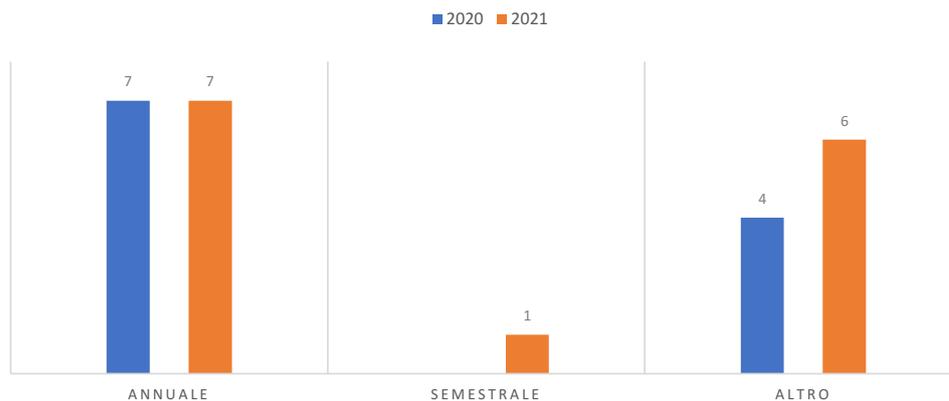
Figura 40 - Distribuzione delle risposte relative alla finalità del monitoraggio (v. ass.). Anni 2020-2021



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

In riferimento alla periodicità del monitoraggio, sette delle Regioni rispondenti hanno indicato di realizzarlo con una periodicità annuale, le restanti regioni dichiarano di avere periodicità diverse sia dall'annuale che dalla semestrale (Figura 41).

Figura 41 - Distribuzione delle risposte relative alla periodicità del monitoraggio (v. ass.). Anni 2020-2021



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

Le Regioni che dichiarano di svolgere attività di valutazione degli interventi, volti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono otto più la P.A. di Trento nel 2020 e sette più la P.A. di Trento nel 2021 (Figura 42)

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

Figura 42 - Distribuzione delle risposte relative allo svolgimento di attività di valutazione degli interventi (v. ass.). Anni 2020-2021



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

Le attività di valutazione hanno riguardato:

- la realizzazione di un sondaggio inviato ai datori di lavoro;
- la realizzazione di un Report sull'avanzamento delle politiche avviate;
- i dati relativi agli inserimenti lavorativi, ai percorsi di tirocinio, agli inserimenti lavorativi tramite le convenzioni di cui all'art.14 del d.lgs;
- una verifica mensile a campione delle pratiche elaborate al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Gli strumenti e le metodologie usati sono stati:

- questionario moduli Google;
- analisi dei dati della piattaforma informatica;
- raccolta dati degli uffici del Collocamento Mirato;
- Sistemi informativi regionali;
- analisi di tipo documentale;
- survey con questionario tramite l'utilizzo di tecnica CATI.

Figura 43 - Distribuzione delle risposte relative alle finalità dell'attività di valutazione (v. ass.). Anni 2020-2021



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

Le Regioni che hanno indicato criticità riscontrate nell'attuazione delle attività di valutazione sono tre nel 2020 e 4 nel 2021. Tali criticità hanno riguardato: la mancanza di un organismo di valutazione a livello

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

regionale; la difficoltà di raccolta di dati omogenei tra le province; la mancanza di una piattaforma comune; la difficoltà nell'ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.

Le Regioni rispondenti indicano che l'attività di valutazione è volta principalmente a "indirizzare e integrare la programmazione regionale" (Figura 43).

In ultimo, le Regioni che hanno affermato di aver realizzato, negli anni 2020-2021, pubblicazioni o reportistica periodica aventi ad oggetto la descrizione, l'analisi dei dati e le modalità di funzionamento del collocamento mirato sul territorio sono sette, più la P.A. di Trento per il 2020 e sono sei compresa la P.A. di Trento (Figura 44).

Figura 44 - Distribuzione delle risposte relative alla realizzazione di pubblicazioni o reportistica periodica (v. ass.). Anni 2020-2021



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

### 3.4 BUONE PRASSI

Le Regioni che hanno segnalato esperienze di buone pratiche relativamente all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per il biennio della rilevazione sono state 8 (di cui solo 5 per il 2021), a fronte di 11 Regioni e Province Autonome che non si sono espresse in tal senso. Nonostante il calo delle Amministrazioni rispondenti in termini numerici rispetto alle ultime rilevazioni, le esperienze indicate sono complessivamente superiori, pari a 19, di cui 11 per il 2020 e 8 per il 2021. Per entrambe le annualità, le Regioni che hanno illustrato 2 esperienze sono il FVG, la Liguria e l'Emilia Romagna; per la maggior parte delle esperienze non è stato possibile risalire all'anno di avvio ma confrontando le denominazioni delle buone prassi con quelle indicate nelle precedenti rilevazioni, è possibile affermare che, tutt'altro che di rado, le esperienze sono in continuità non solo tra un anno e l'altro ma anche con gli anni scorsi. In particolare, esperienze già segnalate nella IX Relazione si ritrovano per le Regioni FVG e Liguria, mentre esperienze presenti nella X Relazione trovano continuità in Piemonte e Lombardia.

I soggetti attuatori delle buone pratiche indicate dai territori sono state sempre le Regioni, ad eccezione della Lombardia, dove tale ruolo è stato svolto dal Servizio di collocamento mirato delle province lombarde. In ogni caso, le Regioni, che hanno operato talvolta anche attraverso le agenzie regionali o società soggette alla direzione della Regione, sono state spesso affiancate da altri enti, sia di carattere pubblico (ad esempio Asl o Inail) sia appartenenti al Terzo Settore, quali Anmil.

Per facilità di lettura, si presenta a seguire un quadro sinottico delle buone prassi segnalate dalle Regioni con riferimento sia all'anno di avvio (anche se il dato è prevalentemente assente) sia all'anno di rilevazione (Tabella 70).

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

Tabella 70 - Prospetto sintetico regionale delle buone pratiche

REGIONE	TITOLO BUONA PRATICA	ANNO di AVVIO	Anno di rilevazione
PIEMONTE	Progetti speciali per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità	N.D.	2020
LOMBARDIA	Azione di rete ambito disabilità	2017 (in corso)	2020
	Promotore 68	N.D.	2021
LIGURIA	SERVIZIO INTEGRA per reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro	N.D.	2020
	Job club per il collocamento mirato	2018	2020
	SERVIZIO INTEGRA - reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro	N.D.	2021
	Job club per il collocamento mirato	N.D.	2021
FRIULI-VENEZIA GIULIA	Convenzioni tra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e gli enti gestori del Servizio di Integrazione lavorativa per i percorsi personalizzati di integrazione lavorativa	N.D.	2020
	Iniziative di pubblica utilità (IPU) destinate ai lavoratori con disabilità	N.D.	2020
	Convenzioni tra la Regione Autonoma e gli enti gestori del Servizio di Integrazione lavorativa per i percorsi personalizzati di integrazione lavorativa	N.D.	2021
	Iniziative di pubblica utilità (IPU) destinate ai lavoratori con disabilità	N.D.	2021
EMILIA-ROMAGNA	Adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità	N.D.	2020
	Raccolta di buone pratiche a livello nazionale sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità a supporto della revisione dell'art.22 della Legge Regionale 17/05	N.D.	2020
	Adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità	N.D.	2021
	Approvazione dello schema di protocollo di collaborazione tra agenzia regionale per il lavoro e ufficio scolastico regionale per l'Emilia Romagna	N.D.	2021
MARCHE	Inserimento lavorativo delle persone con disabilità e delle persone svantaggiate ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 276 del 10/09/2003	N.D.	2020
CALABRIA	Dote Lavoro	2017	2020
CAMPANIA	Garanzia IN (Inserimento, Inclusione, Integrazione) – Assunzione e formazione	N.D.	2020
	Garanzia IN (Inserimento, Inclusione, Integrazione) – Assunzione e formazione	N.D.	2021
VALLE D'AOSTA	---		
VENETO	---		
P.A. TRENTO	---		
TOSCANA	---		
UMBRIA	---		
LAZIO	---		
MOLISE	---		
ABRUZZO	---		
PUGLIA	---		
SICILIA	---		

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"

#### IDENTIFICAZIONE ELEMENTI COMUNI ALLE ESPERIENZE DI BUONE PRATICHE

Di seguito, si propone un'illustrazione delle buone pratiche regionali secondo elementi comuni che ne definiscono le principali caratteristiche. L'analisi vuole evidenziare possibili percorsi di riferimento che possano essere utili agli stessi soggetti delle Regioni che hanno risposto, ma anche di quelle che non hanno segnalato esperienze, per implementare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

#### DESTINATARI

In gran parte i progetti sono destinati alle persone disoccupate ai sensi della L. 68/99, pertanto alle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato, con riferimento soprattutto alle persone con disabilità intellettiva, persone con disabilità superiore al 67%, persone con disabilità grave ovvero psichica, intellettiva, sensoriale o fisica maggiore del 74%, soci lavoratori con percentuale di invalidità utile ai sensi dell'art.4 co. 3bis della L.68/99, persone con disabilità da lavoro. Tra i destinatari, figurano anche genericamente "tutte le tipologie di disabilità, con particolare attenzione alle categorie più fragili" o le "Categorie protette" o infine i soggetti "svantaggiati".

Inoltre, è interessante la presenza di progetti destinati ai datori di lavoro in generale e, in particolare, a quelli privati sia in obbligo ai sensi della L.68/99 che non in obbligo.

L'ultimo riferimento va a un progetto destinato a studenti con disabilità certificata ai sensi della Legge 104/92 e, indirettamente, ad insegnanti del consiglio di classe, educatori, famiglie degli studenti.

#### TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le azioni e gli interventi contenuti nelle esperienze progettuali indicate dalle Regioni come buone pratiche vengono di seguito illustrati in due categorie: le azioni rivolte alle persone, che registrano ricadute dirette sui destinatari, siano essi lavoratori con disabilità o datori di lavoro/impresе, e le azioni di sistema, i cui effetti incidono in termini strutturali sul sistema e solo indirettamente ricadono anche sulle persone, che comunque ne vengono investite in modo più ampio.

#### AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE

Tra gli interventi realizzati nell'ambito delle buone prassi segnalate dalle Regioni, i cui effetti si rilevano immediatamente e direttamente sulle persone, i più frequenti sono quelli di inserimento lavorativo e le azioni di orientamento e formazione.

In merito alla prima tipologia, va segnalato che le stesse esperienze sono state indicate per entrambe le annualità della rilevazione. Un primo riferimento va ad una esperienza finalizzata alla presa in carico delle persone con disabilità da lavoro per la loro ricollocazione. Il reinserimento avviene tramite un lavoro di rete integrata che vede la costituzione di un Tavolo tecnico con il compito di discutere e valutare i casi in carico, a partire dalla proposta di percorso inserimento avanzata dall'operatore del collocamento mirato.

Un'altra esperienza, interessante pratica per attivare la ricerca di lavoro ma soprattutto per "rafforzare la motivazione individuale inducendo cambiamenti positivi attraverso il confronto con altri partecipanti", è quella riferita al Job Club per il collocamento mirato. Si tratta di azioni progettuali che prevedono la realizzazione di incontri strutturati a cadenza settimanale che, con il coinvolgimento e la supervisione di figure specializzate, mirano a stimolare la partecipazione e la condivisione, per un confronto e un supporto privo di giudizio.

Ancora sull'inserimento lavorativo, sono state presentate azioni che hanno coinvolto le persone con disabilità nello svolgimento di attività di interesse generale presso un ente pubblico, ad esempio nell'ambito della manutenzione del verde o dei beni culturali, più note come Lavori di Pubblica Utilità (LPU). Tali azioni sono realizzate dalle cooperative di tipo B; i destinatari, ovvero le persone con disabilità, sono

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

individuati attraverso avvisi pubblici del servizio di collocamento mirato, cui fa seguito la valutazione del comitato tecnico.

Un'ulteriore tipologia di azioni volte all'inserimento lavorativo riguarda i progetti che individuano come destinatari i datori di lavoro e prevedono un rimborso degli interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro, promuovendo l'adozione degli accomodamenti ragionevoli o l'uso di tecnologie di telelavoro al fine di assicurare il diritto al lavoro e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Infine, un'esperienza segnalata solo per l'annualità 2020 ha visto la collaborazione tra servizi pubblici e privati con l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato dei Centri per l'Impiego, tradotta con azioni quali attività individualizzate di avvicinamento al mondo del lavoro, attività laboratoriali propedeutiche o simultanee all'inserimento lavorativo, attività di affiancamento alla persona con disabilità e alla sua famiglia per sostenere il percorso di (re)inserimento lavorativo della stessa, predisposizione di servizi e ausili di tipo tecnico e/o didattico funzionali all'inserimento lavorativo successivo alla conclusione del percorso di studi scolastico e/o universitario. Un'ultima esperienza volta all'inserimento lavorativo, segnalata anch'essa solo per il 2020, riguarda l'assunzione di personale con disabilità nelle cooperative sociali a seguito di commessa da parte dei datori di lavoro in obbligo: attraverso tale procedura, l'azienda esternalizza parte delle proprie attività, sviluppando azioni di responsabilità sociale nei confronti del proprio territorio.

Per quanto riguarda invece gli interventi di orientamento e formazione, anche questa volta proposti in continuità per il biennio di rilevazione, sono state presentate azioni di formazione rivolte alle persone con disabilità. Una prima tipologia di interventi ha riguardato azioni di formazione destinate in generale a soggetti svantaggiati e volti ad implementare l'inserimento lavorativo e a garantire il sostegno alle persone con disabilità. Una seconda tipologia di esperienze ha invece riguardato l'attivazione di percorsi formativi post assunzione, individuali o collettivi, finalizzati all'acquisizione di competenze specialistiche che completino il profilo professionale della persona con disabilità dopo essere stata assunta, per colmare eventuali gap formativi e rispondere alle esigenze aziendali.

Un'ultima tipologia di iniziative comprende quelle che prevedono percorsi e interventi personalizzati per le persone con disabilità, con riferimento da un lato alle persone iscritte al collocamento mirato e dall'altro agli studenti con disabilità. Rispetto al primo gruppo, si tratta di interventi di integrazione lavorativa attivati a seguito di valutazione del comitato tecnico, che si concretizzano attraverso tirocini formativi, azioni di supporto all'assunzione e all'inserimento lavorativo, consulenza specialistica. La seconda categoria prevede la predisposizione di progetti individualizzati per gli studenti dell'ultimo anno di scuola secondaria di II grado che ne fanno richiesta, volti a fornire informazioni sulle competenze e su ruolo degli Uffici del collocamento mirato e a supportare interventi di orientamento; allo stesso tempo si vuole garantire un supporto agli istituti scolastici, insegnanti ed educatori nell'organizzazione di PCTO e di tirocini formativi.

#### AZIONI DI SISTEMA

Altre tipologie di azioni che le Regioni hanno sperimentato e presentato come buone pratiche si riferiscono ad attività intervenute a supporto generale del sistema di riferimento, determinando risultati ed esiti riconducibili al miglioramento del sistema stesso.

Una esperienza ha riguardato la realizzazione di una ricognizione di buone prassi attuate per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità a livello nazionale, con riferimento ad alcuni ambiti specifici quali le reti territoriali, la tipologia di incentivi economici, le nuove figure professionali e un focus specifico "sulla figura del Tutor per accompagnare i processi di inserimento delle persone con disabilità maggiormente gravi".

Un'altra Regione ha previsto un'azione di rete che ha coinvolto diversi soggetti del sistema socio-economico e socio-sanitario in un lavoro di rete integrata per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa, attraverso la predisposizione di bandi dei Collocamenti mirati. Un'ultima esperienza ha

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

riguardato il potenziamento dei servizi alle imprese attraverso la promozione di una figura specifica per le imprese che possa sviluppare tutte le possibilità offerte dalla L. 68/99 e dalle politiche attive del lavoro, garantendo in tal modo un supporto alle imprese sia nella fase di inserimento della persona con disabilità sia nella fase successiva.

#### PROFILI PROFESSIONALI IMPIEGATI NELL'INIZIATIVA

La maggior parte dei progetti realizzati ha previsto l'impiego di operatori di diversa estrazione: si va dagli operatori del collocamento mirato con "approfondite conoscenze in tema di collocamento mirato e di organizzazione aziendale" e specializzati nell'accompagnamento al lavoro, a quelli dei servizi di integrazione lavorativa agli operatori esperti nell'orientamento. Altrettanto diffuso è stato l'intervento degli operatori e del personale sanitario, che ha messo in campo figure mediche e infermieristiche ma anche psicologi operatori specializzati nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità motoria.

Importante anche l'apporto delle cooperative e delle associazioni coinvolte nella realizzazione delle esperienze segnalate come buone prassi, che hanno fornito educatori, tutor per affiancare la persona con disabilità, funzionari e personale amministrativo.

Infine, un progetto ha visto anche il coinvolgimento dell'INAIL che ha impiegato uno psicologo del lavoro e un assistente sociale.

#### LE CARATTERISTICHE DELLE BUONE PRATICHE INDIVIDUATE

Un'ultima categoria di analisi riguarda gli elementi che caratterizzano le esperienze presentate e le definiscono buone prassi.

I fattori indicati dalle Regioni, coerentemente con la fonte utilizzata nelle precedenti rilevazioni, mostrano la rilevanza degli interventi soprattutto rispetto ai beneficiari e al lavoro di rete. Un intervento appare rilevante in termini di impatto socioculturale, mentre nulla sembra riportare alla gestione ed efficienza.

Rispetto ai beneficiari è interessante il fattore innovativo portato da alcune esperienze finalizzate a garantire un percorso di empowerment delle Persone con disabilità, soprattutto attraverso l'uso di azioni formative in cui il contenuto non è trasmesso da chi conduce il gruppo ma emerge dai partecipanti stessi.

Importante, inoltre, il contributo di alcuni interventi realizzati che hanno riscosso un certo interesse e una sensibile risposta soprattutto da parte delle persone con disabilità che presentano "un'elevata permanenza nelle graduatorie" del collocamento mirato. Ancora per i beneficiari, inoltre, sono stati rilevanti gli interventi che hanno previsto un utilizzo flessibile dei contributi per supportare differenti tipologie di operazioni (acquisizione, intesa come acquisto/noleggio/leasing, di attrezzature e dotazioni strumentali dedicate, consulenza per adozione di soluzioni ragionevoli, eliminazione barriere architettoniche, ecc.). In una esperienza, viene segnalato quale elemento innovativo e di identificazione della buona prassi la "necessità di autoanalisi da parte dell'azienda" nell'ottica di garantire l'adeguata formazione alle persone con disabilità attraverso un'accurata analisi del fabbisogno aziendale e dell'eventuale gap formativo per rendere aderente la mansione svolta con i fabbisogni aziendali. Un altro elemento fa riferimento alla finalizzazione dei progetti ad esiti occupazionali, attraverso un percorso di alternanza scuola lavoro, di impresa formativa o di impresa simulata ma anche un inserimento lavorativo vero e proprio attraverso un contratto stabile o un tirocinio.

Con riferimento al lavoro di rete, sono presenti diversi progetti che hanno puntato su tale fattore per migliorare sia la collocazione professionale delle persone con disabilità sia il sistema lavoro. Sono infatti presenti esperienze che hanno proposto azioni con un impatto immediatamente diretto alle persone e altre che sono intervenute su un piano più generale ma potenzialmente con effetti a più largo raggio. Vi sono infatti state azioni di rete strutturate rivolte alla ricollocazione di persone con disabilità da lavoro, che hanno garantito una buona visibilità e un efficace monitoraggio dei dati. Così come, altri progetti hanno

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

puntato su una stretta sinergia tra gli attori coinvolti garantendo un intervento personalizzato basato su un approccio multidisciplinare e una presa in carico integrata della persona o, ancora, un monitoraggio post assunzione.

Un elemento caratterizzante l'esperienza in termini di impatto socioculturale rimanda, infine, al potenziamento di un servizio di supporto alle imprese che si traduce in una figura di riferimento nella fase di inserimento lavorativo della persona con disabilità, nonché nella fase successiva del mantenimento del posto di lavoro, promuovendo così la diffusione di una figura di raccordo attenta alle esigenze della persona lavoratrice e del datore di lavoro.