



REPORT DI RICERCA

MAGGIO 2023

COLLOCAMENTO MIRATO in Piemonte

Arturo Faggio

Direttore Istruzione Formazione e Lavoro Regione
Piemonte

Federica Deyme

Direttore Agenzia Piemonte Lavoro

Enrico Chiais

Dirigente Servizio Disabili e Chiamata pubblica
Agenzia Piemonte Lavoro

Stefania Ferrarotti

Responsabile Area Disabilità Settore Lavoro Regione
Piemonte

Massimo Tamiatti

Responsabile servizio Monitoraggio, studi e Ricerche
Agenzia Piemonte Lavoro

Gruppo di Lavoro

Anna Rey Regione Piemonte

Monica Bosia Agenzia Piemonte Lavoro

Monica Maria Luisa Mallarino Agenzia Piemonte
Lavoro

Con la collaborazione tecnica di

Evgeniya Zhuyborodina CSI

Lucia Gianotti

Comunicazione Direzione Istruzione Formazione e
Lavoro Regione Piemonte

Serena Maria Pasetti

Comunicazione e rapporti con i media Agenzia
Piemonte Lavoro

Roberto Marchetto

Agenzia Piemonte Lavoro

Si ringrazia per la collaborazione:

Eliana Re

Responsabile servizio Collocamento mirato Agenzia
Piemonte Lavoro

Sommario

Prefazione	5
Introduzione	5
1. Normativa per il diritto al lavoro dei disabili	6
2. Monitoraggio del Collocamento mirato: il bacino di utenza	8
2.1 Il bacino di utenza: gli iscritti	8
2.2 Il bacino di utenza: le aziende che hanno presentato il prospetto al 31.01.2022	11
3. Il flusso gestito dai Centri per l'impiego (iscrizioni e cancellazioni)	12
4. Gli strumenti gestiti dai Cpi e da Regione Piemonte	15
4.1 Convenzioni art. 11	15
4.2 Sospensioni	15
4.3 Riconoscimenti	16
4.4 Esoneri	17
5. I movimenti occupazionali	18
5.1 Le assunzioni e le cessazioni dei lavoratori con disabilità	18
5.2 Tirocini	22
Appendice: indice dei grafici e delle tabelle	24

Prefazione

La riforma delle competenze in ambito di Lavoro, intervenuta a partire dal 2015, ha avuto un profondo impatto anche sull'applicazione della Legge n. 68 del 1999 per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

In particolare, il passaggio di competenze in materia di Collocamento Mirato dalle Province alla Regione ha reso necessario trovare nuovi metodi di lavoro sinergici tra Regione e Agenzia Piemonte Lavoro (d'ora in poi, anche "Apl"), sia sul fronte della presa in carico delle persone con disabilità, sia su quello della programmazione e della gestione delle politiche attive in loro favore.

Presupposto imprescindibile per tale percorso è stato ottenere una banca dati condivisa, affidabile e accessibile, che fornisca, da un lato, una base comune per la progettazione delle politiche e, dall'altro, una fonte dati attendibile per rispondere alle richieste informative del territorio.

La collaborazione tra Regione e Agenzia Piemonte Lavoro ha reso possibile raggiungere questo obiettivo e, grazie a tale risultato, la realizzazione del presente report che illustra la situazione piemontese in materia di lavoro e disabilità, nonché gli interventi attuati a favore di questo target, particolarmente sensibile ed importante a livello regionale; inoltre questo rapporto rappresenta un primo passo per futuri approfondimenti e per il consolidamento nel tempo di una metodologia di lavoro che si è rivelata efficace e proficua.

Infine, si auspica che questo lavoro sia utile per fornire a tutti gli attori del collocamento mirato, dalle associazioni alle parti sociali, uno strumento informativo utile a migliorare e promuovere le politiche a favore di persone con disabilità.

Elena Chiorino

Assessore Istruzione, Lavoro, Formazione Professionale,
Diritto allo Studio Universitario
Regione Piemonte

Introduzione

La Legge n. 68 del 1999 è la legge per il diritto al lavoro delle persone con disabilità e costituisce la disciplina di riferimento entro cui agisce il servizio di collocamento mirato della Regione Piemonte e di Agenzia Piemonte Lavoro.

La realizzazione di un report di monitoraggio nasce dall'esigenza di dare delle risposte in merito alla situazione piemontese, successivamente al passaggio di competenze dalle Province alla Regione.

Quante sono le persone con disabilità alla ricerca di un lavoro in Piemonte e quali sono le loro caratteristiche? Quali sono le politiche proposte?

Il presente rapporto rappresenta un primo tentativo di dare risposte a queste domande.

Il metodo di lavoro è stato condiviso dai due attori principali del sistema pubblico incaricati delle politiche del collocamento mirato: la Regione Piemonte e Agenzia Piemonte Lavoro.

Attraverso le ricche Banche dati dei Centri per l'impiego (d'ora in poi, anche "Cpi") e della Regione sono state condivise le modalità di estrazione e le regole di raccolta dei dati. È stata condivisa e sistematizzata la struttura di estrazione con l'obiettivo di darsi uno strumento che, nel tempo, possa consentire una lettura utile a tutti gli attori del collocamento mirato: persone beneficiarie e loro associazioni, parti sociali e soggetti che hanno il compito istituzionale di promuovere le politiche.

In prospettiva si intende alimentare e consolidare tale prassi di lavoro e collaborazione, prevedendo anche approfondimenti e sviluppi di ricerca.

Solo attraverso la conoscenza della realtà sulla quale si deve intervenire è poi possibile attivare conseguenti interventi efficaci per promuovere la cultura dell'inclusione sociale di cui il lavoro costituisce il diritto fondamentale.

Federica Deyme

Direttrice Agenzia Piemonte Lavoro

1. Normativa per il diritto al lavoro dei disabili

In Italia il diritto al lavoro delle persone con disabilità è disciplinato dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme del diritto al lavoro dei disabili*", che ha come finalità la «promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato».

La citata legge stabilisce che i datori di lavoro (pubblici e privati) siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della presente legge, ovvero:

- a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni;
- b) persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento accertate dall'INAIL;
- c) persone non vedenti o sordomute;
- d) persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

L'inserimento lavorativo di tali categorie avviene attraverso il **collocamento mirato** ovvero l'utilizzo del complesso degli «strumenti 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 di lavoro e di relazione».

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori disabili nella seguente misura (**quota di riserva**):

- dai 15 ai 35 dipendenti, sono obbligati ad assumere un disabile;
- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, di guerra o di servizio e dei profughi italiani rimpatriati, vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata, così come previsto all'art.18 c.2 della legge in oggetto.

I criteri per il calcolo della quota di riserva sono descritti agli artt. 4 e 5 della legge.

I datori di lavoro comunicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili attraverso una dichiarazione specifica: il prospetto informativo.

Se in un'azienda privata si sono verificati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge, oppure da incidere sul computo della quota di riserva, entro il 31 gennaio di ogni anno deve essere inviato il prospetto relativo alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le amministrazioni pubbliche devono inviare il prospetto informativo anche nei casi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

In caso di scopertura, i datori di lavoro assumono i lavoratori disabili facendo richiesta di avviamento, entro 60 giorni, agli uffici competenti (Cpi); la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio del prospetto informativo.

Le assunzioni possono essere effettuate tramite:

- chiamata nominativa;
- avviamento con graduatoria;
- convenzioni ex art 11 della medesima legge;
- convenzioni ex art 14 del D.lgs. 276/2003.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, presentando domanda alla Regione, essere parzialmente esonerati

dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di cui all'art.14, un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta.

Gli obblighi di assunzione sono sospesi in caso di CIGO, CIGS, CIGD, ricorso a fondi di solidarietà, a contratti di solidarietà difensivi, procedure di mobilità e di licenziamento collettivo, procedure incentivanti l'esodo.

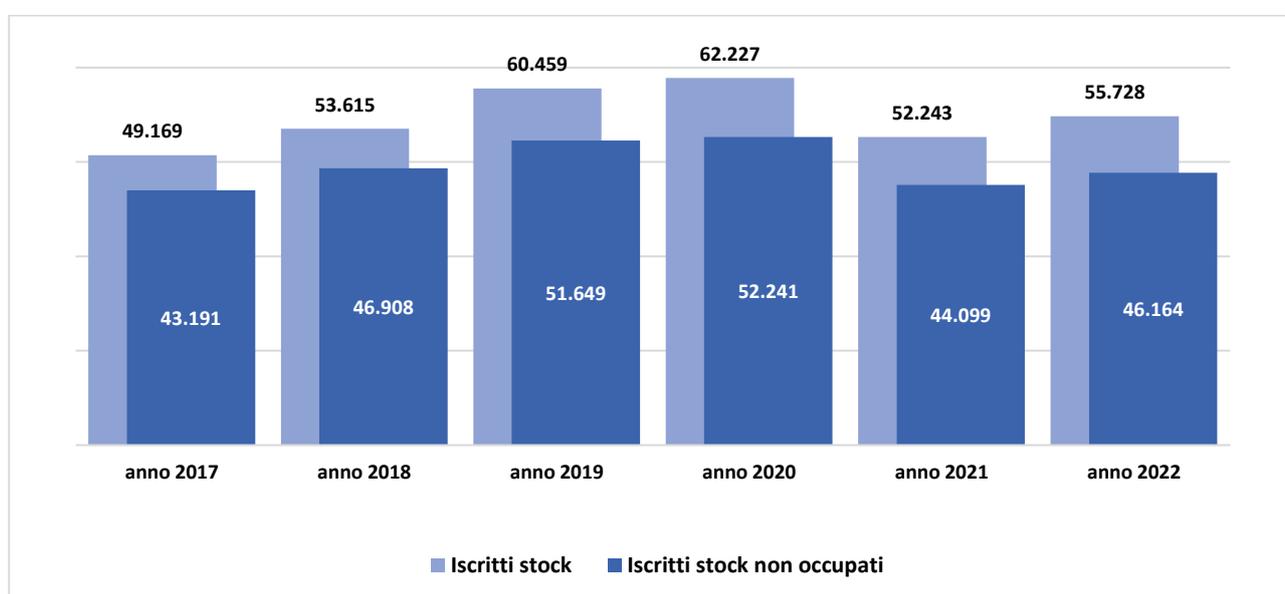
2. Monitoraggio del Collocamento mirato: il bacino di utenza

Partendo da queste premesse, la presente analisi, realizzata da Regione Piemonte - Settore Politiche del Lavoro e da Agenzia Piemonte Lavoro, si pone l'obiettivo di presentare la fotografia della situazione occupazionale delle persone con disabilità.

2.1 Il bacino di utenza: gli iscritti

Il primo passo che una persona con disabilità compie, per poter usufruire del complesso degli strumenti di collocamento mirato, è iscriversi presso il Centro per l'Impiego di competenza. A seguito del trasferimento di competenze in materia di lavoro e politiche attive dalle Province alla Regione (2015) è parso immediatamente necessario adottare criteri e procedure di iscrizione omogenei su tutto il territorio regionale, in coerenza con gli interventi normativi che si sono succeduti nell'ultimo quinquennio. Il grafico seguente fornisce l'andamento degli iscritti complessivi al collocamento mirato art. 1 L. 68/1999 in Piemonte.

Grafico 1: iscritti stock



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Il grafico mostra un incremento dello stock degli iscritti, rilevato al 31 dicembre di ogni anno, sia che si considerino anche le persone iscritte occupate sia che si considerino solo disoccupati e inoccupati fino al 2021, anno in cui si riscontra una decrescita degli iscritti.

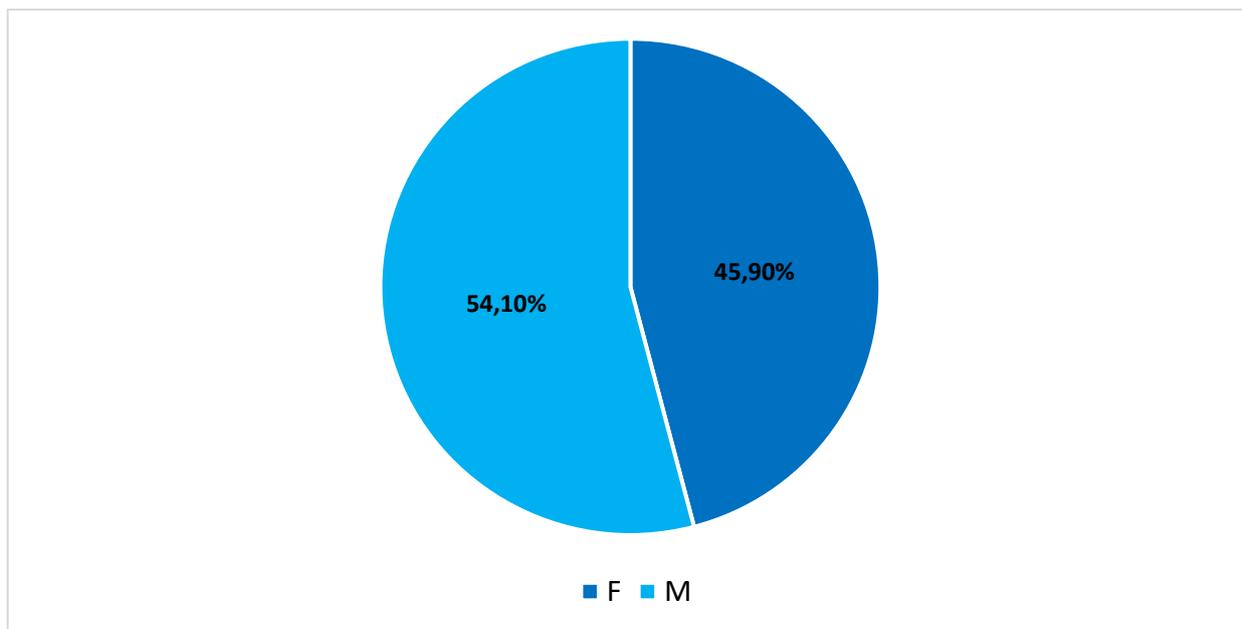
Ciò è dovuto al fatto che si è provveduto ad un aggiornamento della banca dati dello stock di iscritti alla luce dell'analisi elaborata da ANPAL a maggio 2021. Questa afferma:

«il D.lgs 150/2015 ha stabilito che le norme nazionali e regionali e i regolamenti comunali che condizionano la prestazione di carattere sociale allo stato disoccupazione debbano essere riferite alla condizione di "non occupazione" e non dovrebbero pertanto, ai sensi dell'attuale normativa, presupporre l'attestazione di disoccupazione. Tale intervento normativo ha sicuramente ridotto l'uso, per così dire, improprio della DID, ma non ne ha comunque annullato completamente l'impatto distorsivo nella quantificazione dello stock di disoccupati [...] la dichiarazione di immediata disponibilità non ha una data di decadenza [...] quindi, lo stock di disoccupati tende a crescere progressivamente nel tempo e, in assenza di appositi interventi amministrativi di manutenzione e pulizia, accumula al suo interno una quota di popolazione che in realtà andrebbe annoverata tra gli inattivi piuttosto che tra i disponibili al lavoro».

Sulla base di tali indicazioni si è provveduto ad attuare una complessiva pulizia della banca dati piemontese che ha portato alla cancellazione delle iscrizioni non più attuali, comportando una decrescita dello stock di iscritti. Nel corso del 2022 il dato si è nuovamente incrementato, assestandosi a circa 46 mila iscritti disoccupati e 56 mila iscritti totali.

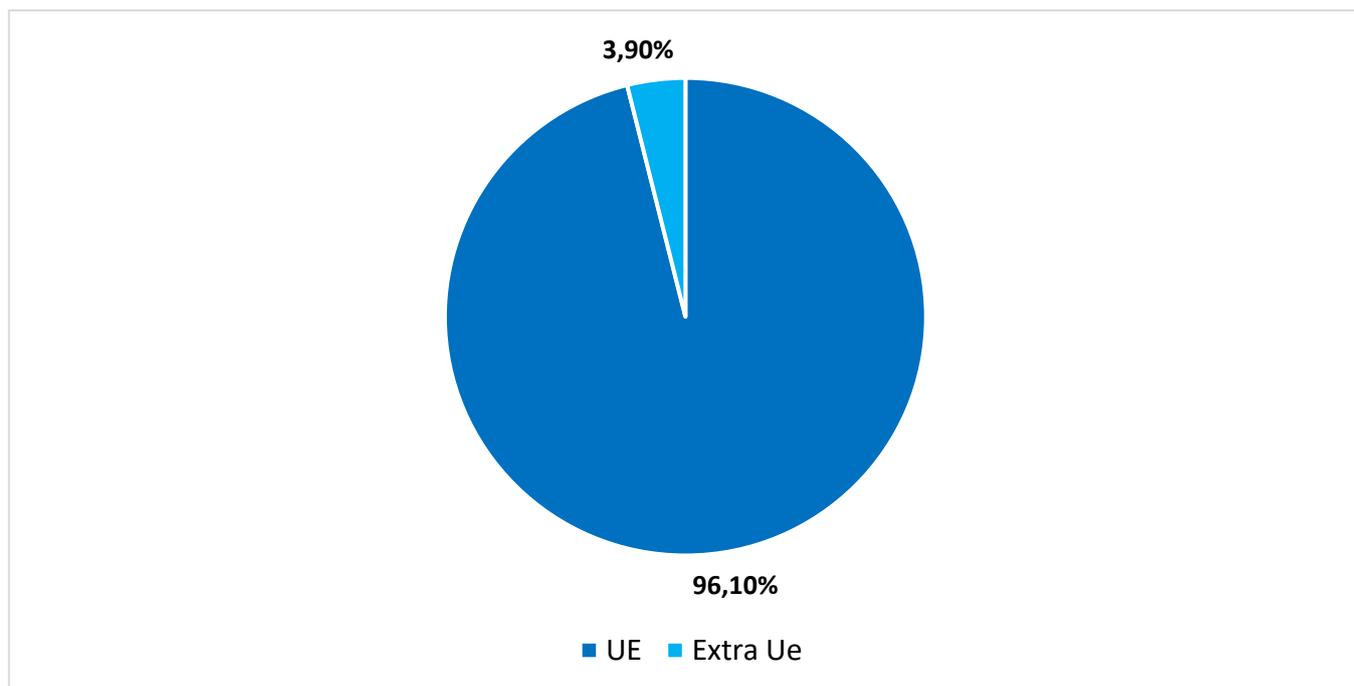
Approfondendo le caratteristiche degli iscritti, si nota come esse siano costanti nel tempo sia in ambito di genere, sia di provenienza, sia di distribuzione per tipologia di invalidità: si conferma negli anni una lieve prevalenza maschile; una netta maggioranza di persone italiane o comunque di origine comunitaria e una altrettanto netta prevalenza di invalidi civili.

Grafico 2: stock iscritti per genere



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Grafico 3: stock iscritti per provenienza territoriale



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

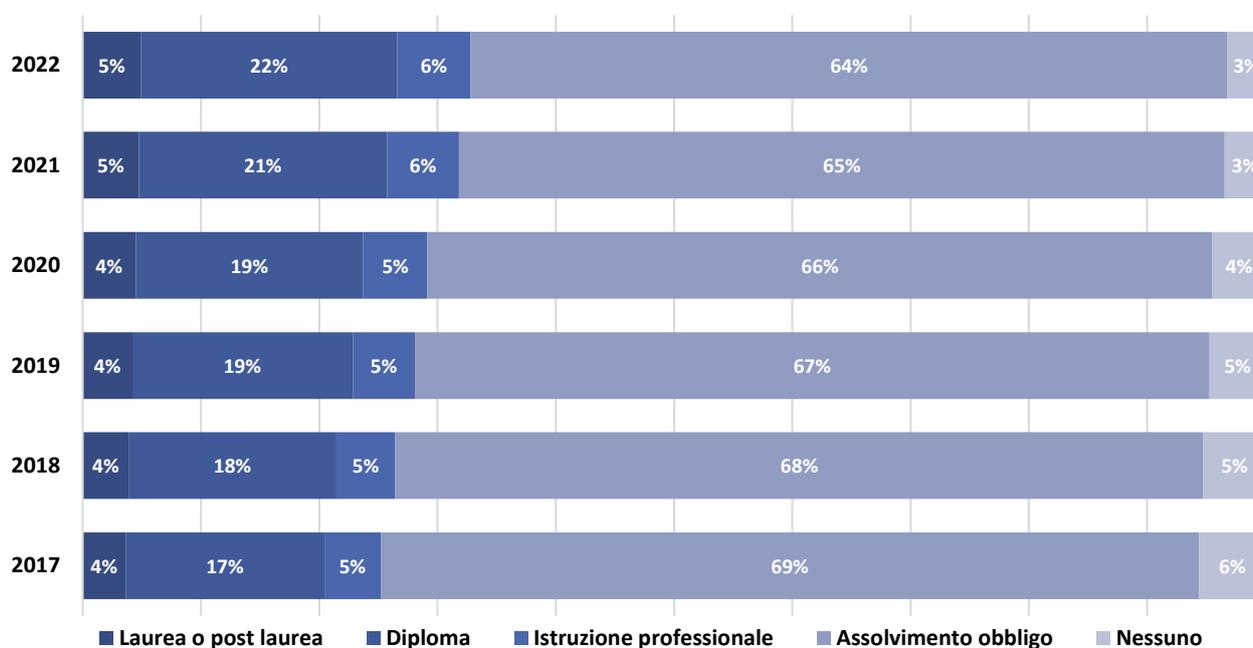
Tabella 1: stock iscritti per tipologia di invalidità

Categoria	anno 2022
Invalidi Civili	53.723
Invalidi del Lavoro	980
Invalidi di Guerra o per servizio	51
Persone non Vedenti	287
Persone sorde	687

Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Si evidenzia un miglioramento, seppur minimo, del livello di istruzione: si registra, infatti, un aumento dei diplomati e dei laureati rispetto alle persone con l'assolvimento dell'obbligo.

Grafico 4: stock iscritti per massimo grado di istruzione

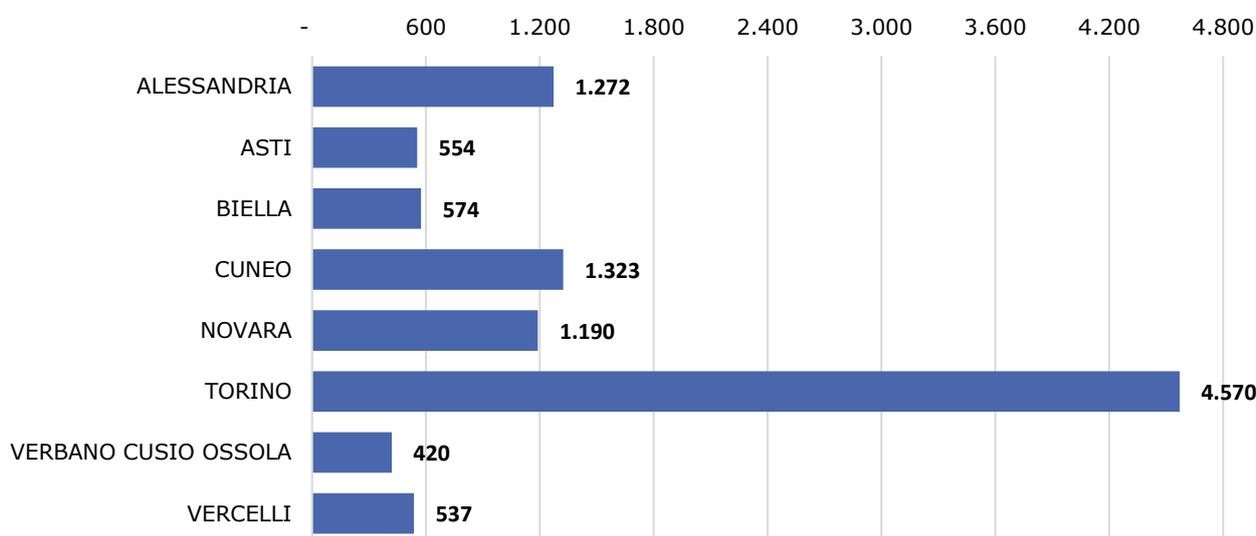


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

2.2 Il bacino di utenza: le aziende che hanno presentato il prospetto al 31.01.2022

Il grafico che segue evidenzia la suddivisione territoriale delle aziende che hanno presentato il prospetto con la situazione al 31.12.2022: su 10.440 aziende, oltre il 40% ha sede competente nel capoluogo, un restante 40% si suddivide equamente tra le province di Cuneo, Novara e Alessandria, mentre le restanti aree si assestano su una percentuale del 5% circa del totale.

Grafico 5: aziende che hanno presentato il prospetto al 31.12.2022



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Se si sommano le scoperture art.1 **dichiarate al 31.12.2022** dalle aziende si ottiene un totale di circa 8.700 posti disponibili. Tuttavia, dai prospetti si rileva che 270 aziende presentano motivi di sospensione dell'obbligo e circa 450 usufruiscono di esonero per un totale di oltre 2.200 posizioni esonerate; congiuntamente gli aspetti precedentemente evidenziati, portano il complessivo delle scoperture in Piemonte a circa 4.500.

Si evidenzia come una parte delle aziende interessate adempia agli obblighi di legge attraverso la sottoscrizione di convenzioni con i Cpi: al momento della presente analisi risultano attive circa 750 convenzioni art.11 L. 68/1999.

La situazione descritta rappresenta, quindi, la fotografia fornita dai prospetti presentati alla data del 31.12.2022; differentemente, i valori che si esporranno successivamente nel capitolo 4, rappresentano la misura di quanti strumenti (esoneri, convenzioni, sospensioni) sono stati attivati, per tipologia, nel corso degli ultimi anni; andando, quindi, a confrontare i dati di flusso che Centri per l'impiego e Regione Piemonte hanno gestito nel corso del periodo analizzato. Se ne deduce, di conseguenza, che le misure non sono direttamente confrontabili.

3. Il flusso gestito dai Centri per l'impiego (iscrizioni e cancellazioni)

Se si analizzano annualmente gli ingressi nello stato di disabilità art.1, per poter usufruire del complesso degli strumenti di collocamento mirato, presso i Centri per l'impiego di competenza, notiamo un incremento fino al 2019 e il brusco calo del 2020 con la successiva ripresa nei due anni successivi.

A seguito delle riforme in ambito di lavoro e politiche attive, a partire dal 2015, sono state avviate procedure e criteri omogenei in merito alle modalità di iscrizione su tutto il territorio regionale in coerenza con gli interventi normativi che si sono succeduti nell'ultimo quinquennio.

Il Decreto Legislativo n.151 del 2015 razionalizza e semplifica l'inserimento mirato delle persone con disabilità facilitando la promozione di reti integrate con i servizi territoriali e la promozione di accordi territoriali con le varie organizzazioni. Le persone con disabilità certificata secondo la normativa vigente, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato. Presso tali servizi opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

I destinatari con disabilità sono le persone disoccupate e, quindi, prive assolute di lavoro (lo stato di disoccupazione è stato ridefinito dal D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii.) o occupate in modo precario, ovvero con un'occupazione che generi nell'anno solare un reddito imponibile lordo non superiore ad € 8.174,00 (in caso di lavoro dipendente) o ad € 5.500,00 (in caso di lavoro autonomo), che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa).

La Nota del Ministero del Lavoro, Prot. n. 2866 del 26/02/2016, ha chiarito che: in caso di attribuzione di una Comunicazione Obbligatoria (C.O.), a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro, ad un soggetto che abbia rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), verrà prevista "in automatico" la sospensione dello stato di disoccupazione, per la durata massima di sei mesi.

Qualora il contratto di lavoro abbia ab origine una durata superiore ai sei mesi e nel termine di sei mesi non interviene una C.O. di cessazione del rapporto di lavoro, si procederà alla decadenza dallo stato di disoccupazione, a far data dall'inizio del rapporto di lavoro.

Laddove, invece, intervenga una C.O. di cessazione entro il termine di sei mesi, la sospensione dello stato di disoccupazione terminerà e la durata della disoccupazione ricomincia a decorrere da tale termine.

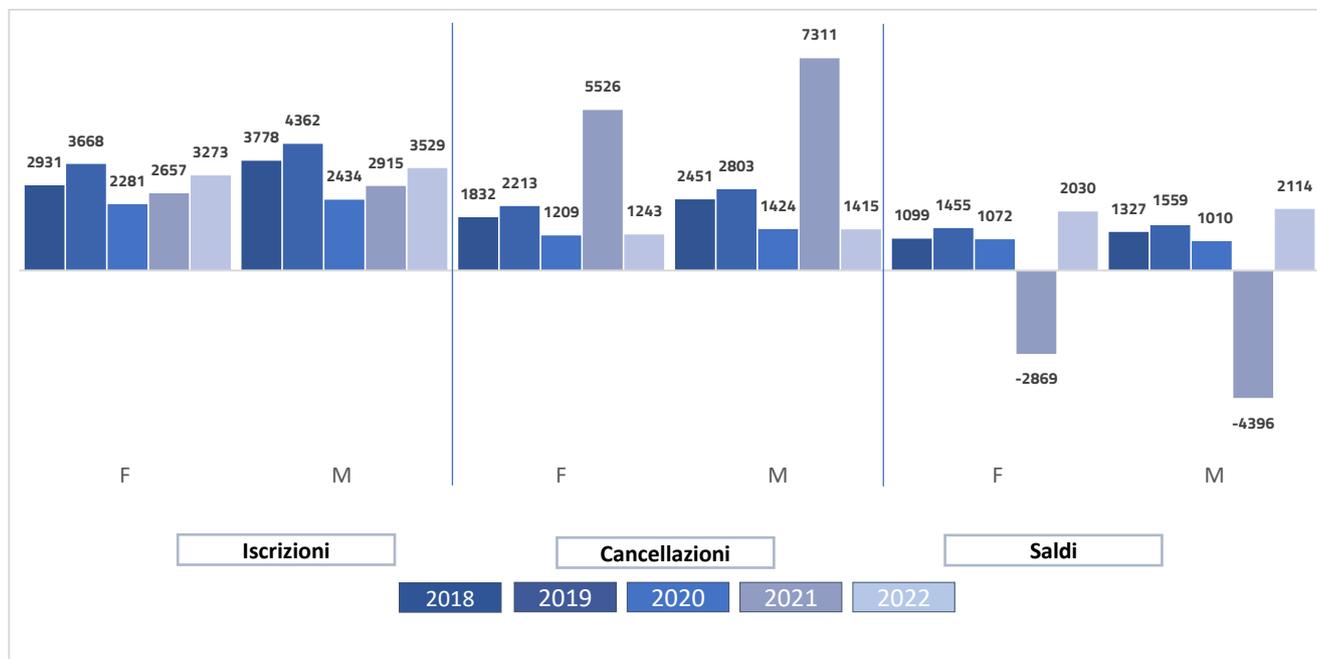
Si perde lo stato di disoccupazione nei seguenti casi:

- avvio di un'attività lavorativa, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato della durata superiore a 6 mesi: la perdita è automatica e regolata dai meccanismi della sospensione (art. 19, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2015);
- avvio di un'attività di lavoro autonomo di qualsiasi durata: la perdita viene accertata nel momento in cui, come da Patto di Servizio Personalizzato, vi è una comunicazione con autocertificazione da parte dell'utente (art. 19, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2015);
- in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua in assenza di giustificato motivo (art. 20, c. 3, lett. c, D.Lgs. n. 150/2015).
- La permanenza nell'elenco del collocamento mirato è compatibile con il rapporto di lavoro subordinato e lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma nei seguenti termini:
- l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 8.174,00), decade dall'iscrizione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tal caso, l'iscrizione è sospesa per la durata del rapporto di lavoro;
- l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (€ 8.174,00), conserva l'iscrizione;

- l'iscritto che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti (€ 5.500,00) ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, conserva l'iscrizione.

Il grafico n. 6 fornisce l'andamento del flusso annuale al collocamento mirato art. 1 L. 68/1999 in Piemonte.

Grafico 6: flusso iscrizioni, cancellazioni e saldi art.1 L.68/1999

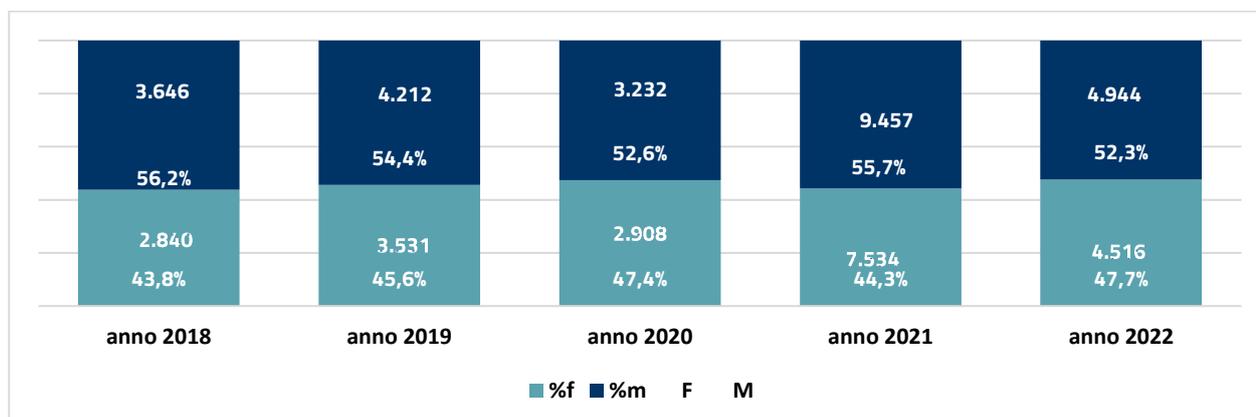


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

I saldi più elevati, con un incremento del genere maschile, sono relativi all'anno 2022. Le cancellazioni avvenute nel 2021 sono legate ad un intervento tecnico che ha previsto la pulizia delle banche dati relativamente alle persone in età pensionabile che non hanno personalmente comunicato ai servizi preposti la loro condizione legata all'età.

Analizzando le persone che hanno effettuato uno o più movimenti in entrata o uscita, nell'arco dell'anno preso in esame, al collocamento mirato emerge che sono prevalentemente maschi con licenza media. Negli anni considerati il numero è andato crescendo, passando dal 2017 con 6.270, nel 2018 con 6.486 e nel 2019 con 7.743 persone che hanno movimentato in ingresso o in uscita, fino alla diminuzione del 2020 con 6.140 persone, sempre con una maggiore presenza maschile. Nel 2021 ci sono state molte persone che sono state interessate dagli eventi di iscrizione ma soprattutto di cancellazione che, come già evidenziato dall'analisi dello stock, è servito per pulire la banca dati amministrativa. Il 2022 vede nelle persone movimentate un incremento del genere femminile.

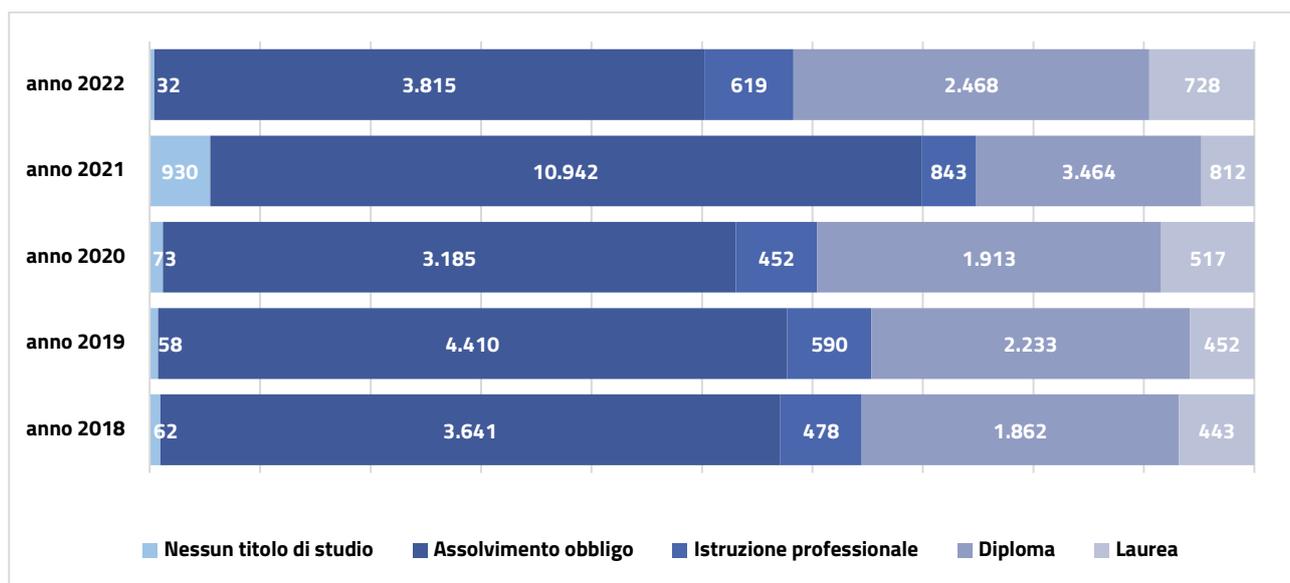
Grafico 7: persone movimentate per genere L.68/1999 val. assoluti e percentuali



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Nei cinque anni analizzati, il titolo di studio del flusso delle persone iscritte e cancellate vede la maggiore presenza maschile nei bassi titoli di studio mentre le donne prevalgono nei titoli di studio elevati (diploma e Laurea); negli anni fino al 2019 la percentuale sul totale della presenza di laureati è andata diminuendo (nel 2018 il 6,8%, nel 2019 il 5,8% e nel 2020 8,4%) portando all'incremento la licenza media (nel 2018 il 56,1%, nel 2019 il 57% e nel 2020 il 51,9%), ma il trend si è invertito nel 2020; il titolo di diploma è rimasto stabile negli anni tra il 28,9% e il 28,8% con l'incremento al 31,2% nel 2020. Il 2021 ha avuto l'influenza della pulizia della banca dati e il 64,4% delle persone con licenza media ha avuto un movimento in entrata o uscita dal collocamento mirato. Il 2022 vede un incremento in percentuale dei gradi di istruzione medi e alti rispetto agli anni precedenti.

Grafico 8: distribuzione per grado di istruzione



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

In merito alla categoria di invalidità del flusso delle persone negli eventi di entrata o uscita dal collocamento mirato negli anni presi in considerazione emerge che sono in prevalenza maschi con invalidità civile che si incrementa negli anni fino al 2022. Il 2020 è l'anno della pandemia con una diminuzione delle persone movimentate, mentre il 2021 sconta l'aggiornamento dei dati.

Tabella 2: distribuzione per categoria di invalidità

Categoria	anno 2018			anno 2019			anno 2020			anno 2021			anno 2022		
	F	M	tot	F	M	tot									
Invalidi Civili	2.793	3.491	6.284	3.470	4.050	7.520	2.870	3.079	5.949	7.399	9.102	16.501	3.217	3.387	6.604
Invalidi del Lavoro	14	116	130	18	105	123	12	105	117	51	240	291	17	83	100
Invalidi di Guerra o per servizio		4	4		4	4		5	5	2	14	16		4	4
Persone non vedenti	3	10	13	13	10	23	6	11	17	32	35	67	5	15	20
Persone sorde	30	25	55	30	43	73	20	32	52	50	66	116	34	40	74
Totale complessivo	2.840	3.646	6.486	3.531	4.212	7.743	2.908	3.232	6.140	7.534	9.457	16.991	3.273	3.529	6.802

Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

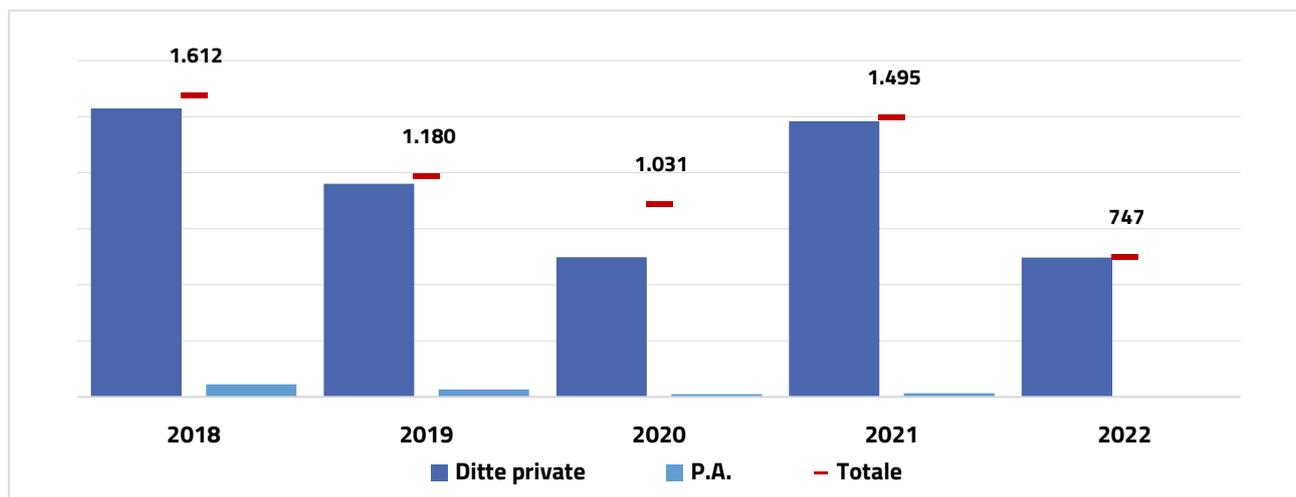
4. Gli strumenti gestiti dai Cpi e da Regione Piemonte

Come già accennato nel corso della presente analisi, la L. 68/1999 offre ai datori di lavoro in obbligo diversi strumenti agevolativi per adempiere o per andare incontro a particolari esigenze dettate da temporanee situazioni di crisi o a particolari metodi di lavorazione o processo in essere nelle diverse realtà produttive: i dati inerenti all'utilizzo di tali strumenti sono riassunti nel presente capitolo. Come anticipato i dati esposti di seguito sono dati di flusso che evidenziano l'utilizzo annuale di tali strumenti.

4.1 Convenzioni art. 11

Le convenzioni, sia a livello individuale sia di programma, registrate sul sistema informativo regionale SILP presentano l'andamento riportato nel grafico seguente; si ricorda che esse coinvolgono sia aziende private sia pubbliche che si impegnano a rispettare assunzioni calendarizzate in accordo con i Centri per l'impiego competenti. Tali calendarizzazioni possono coprire più annualità a partire da quella di sottoscrizione qui rilevata.

Grafico 9: convenzioni art.11

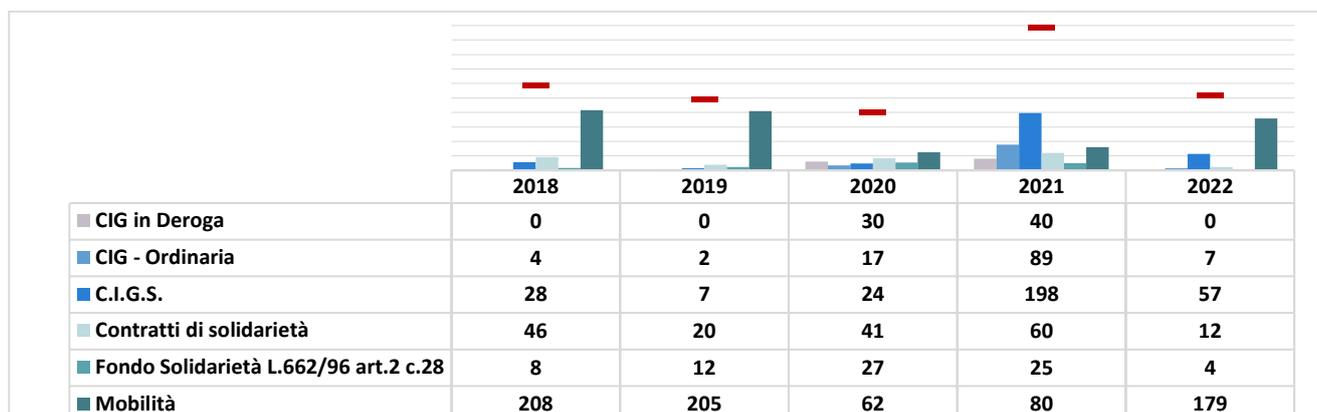


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

4.2 Sospensioni

Nel corso dell'ultimo anno il numero dei provvedimenti di sospensione degli obblighi si è ridotto.

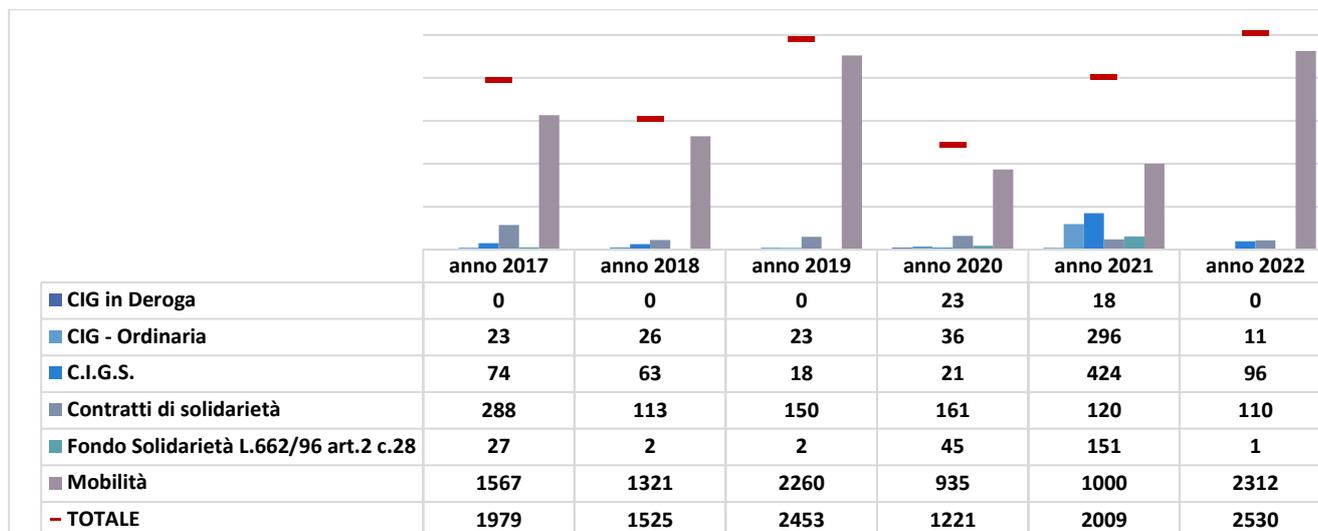
Grafico 10: provvedimenti di sospensione



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Tuttavia, ciò non si traduce in una riduzione delle posizioni sospese.

Grafico 11: obblighi sospesi

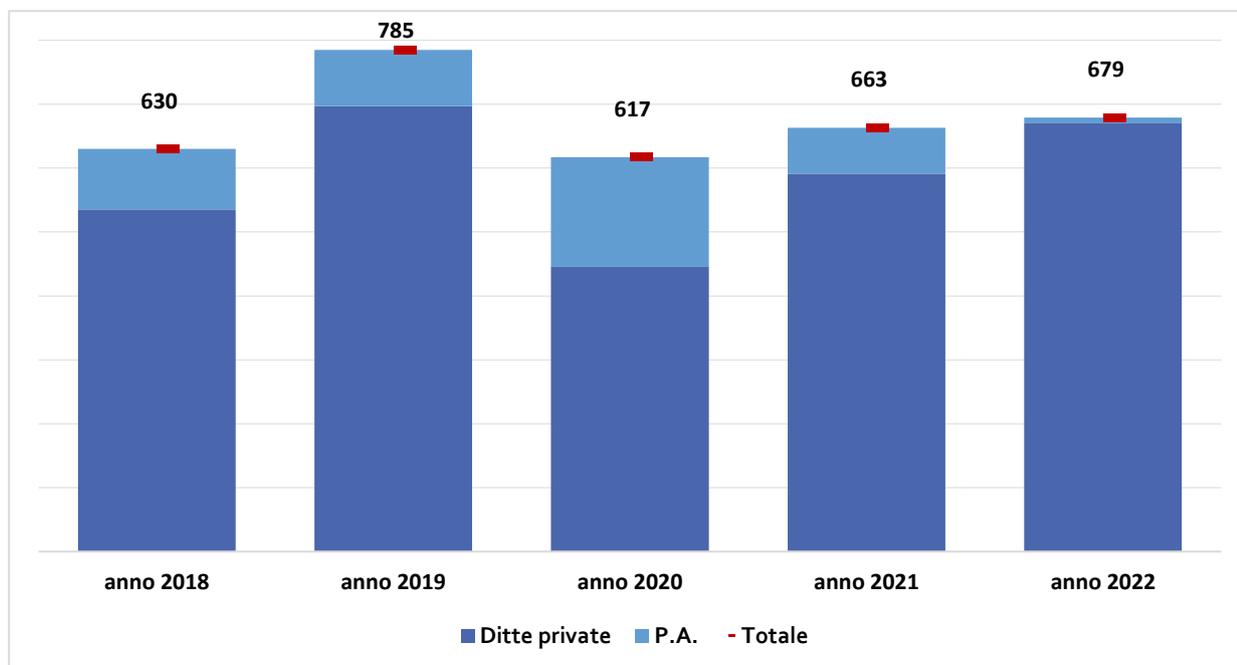


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

4.3 Riconoscimenti

I riconoscimenti (ex art.4 commi 3 bis e 4 della L. 68/1999) riferiti a casi ex novo o di aggravamento delle condizioni di disabilità oltre il 60%, di lavoratori già in forza, hanno avuto negli ultimi anni l'andamento riportato nel seguente grafico.

Grafico 12: riconoscimenti

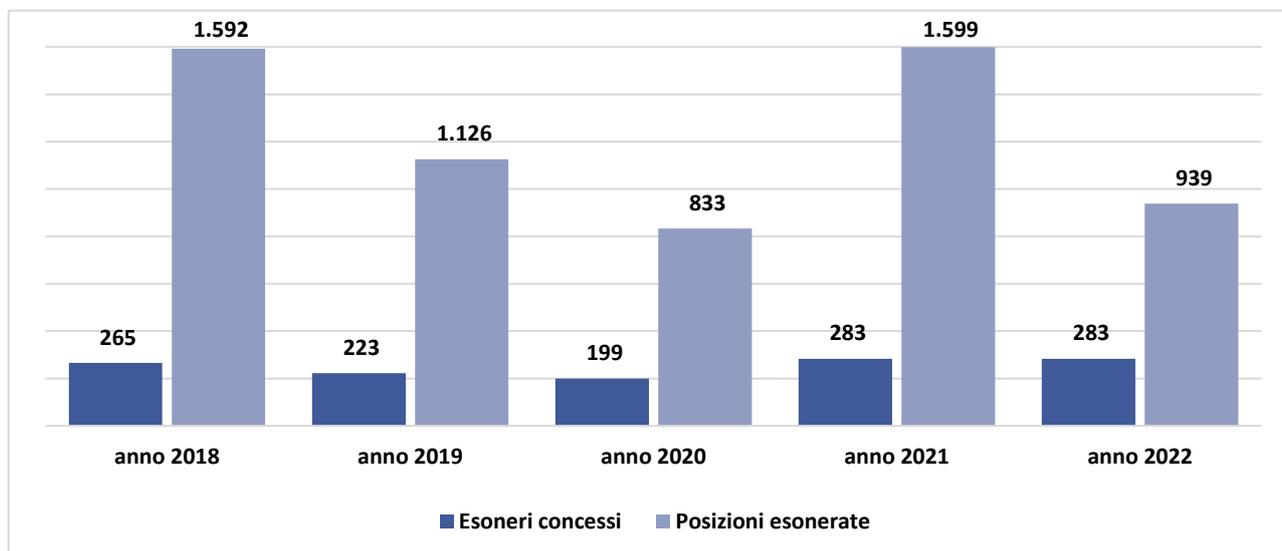


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

4.4 Esoneri

Gli esoneri parziali sono gestiti, a partire dal 2016, direttamente da Regione Piemonte; il numero di concessioni, unitamente di nuove richieste e proroghe, è riassunto nel seguente grafico. Parallelamente al numero di concessioni viene tracciato il numero di posizioni per cui si concede l'esonero parziale ogni anno.

Grafico 13: esoneri concessi e posizioni esonerate



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

5. I movimenti occupazionali

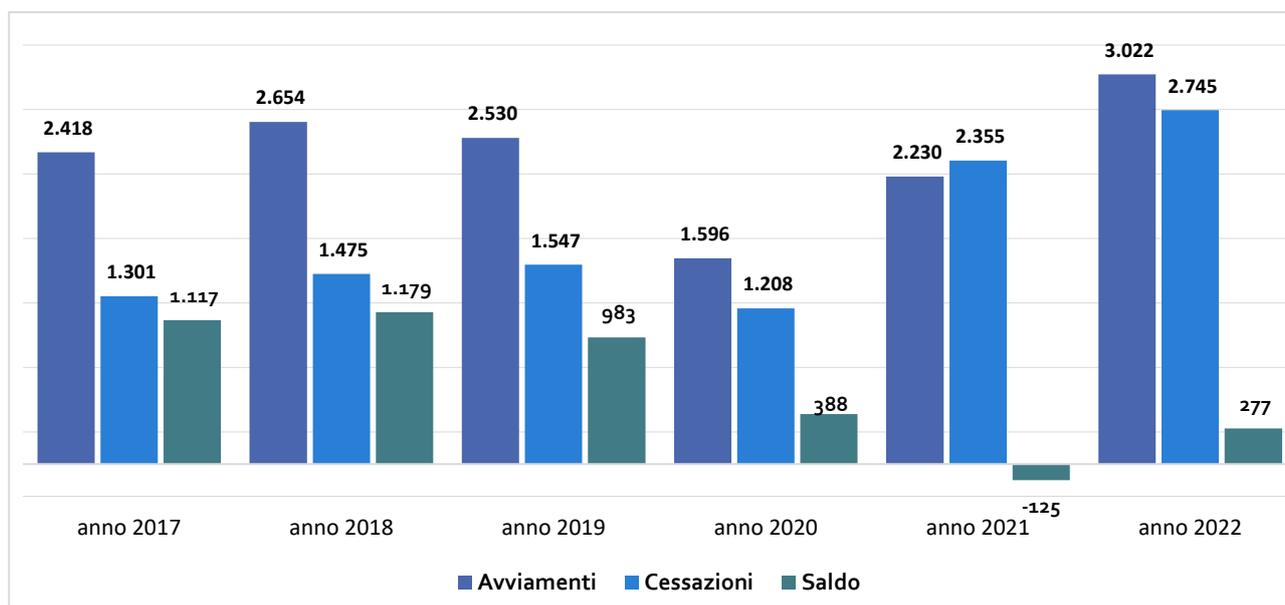
Il collocamento mirato ha come finalità l'inserimento della persona con disabilità nel posto di lavoro idoneo alle sue residue capacità lavorative. Questo avviene attraverso un'attività di analisi dei posti di lavoro disponibili, attraverso forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti a tali categorie secondo le modalità di legge, compito del servizio di collocamento mirato presente in ogni Centro per l'impiego è di provvedere, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

5.1 Le assunzioni e le cessazioni dei lavoratori con disabilità

Nel grafico successivo si analizza l'andamento negli ultimi cinque anni delle comunicazioni di assunzione e cessazione delle persone disabili ai sensi della L. 68/1999. Gli avviamenti avvengono anche attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11 e nelle aziende pubbliche hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo.

Grafico 14: andamento avviamenti e cessazioni

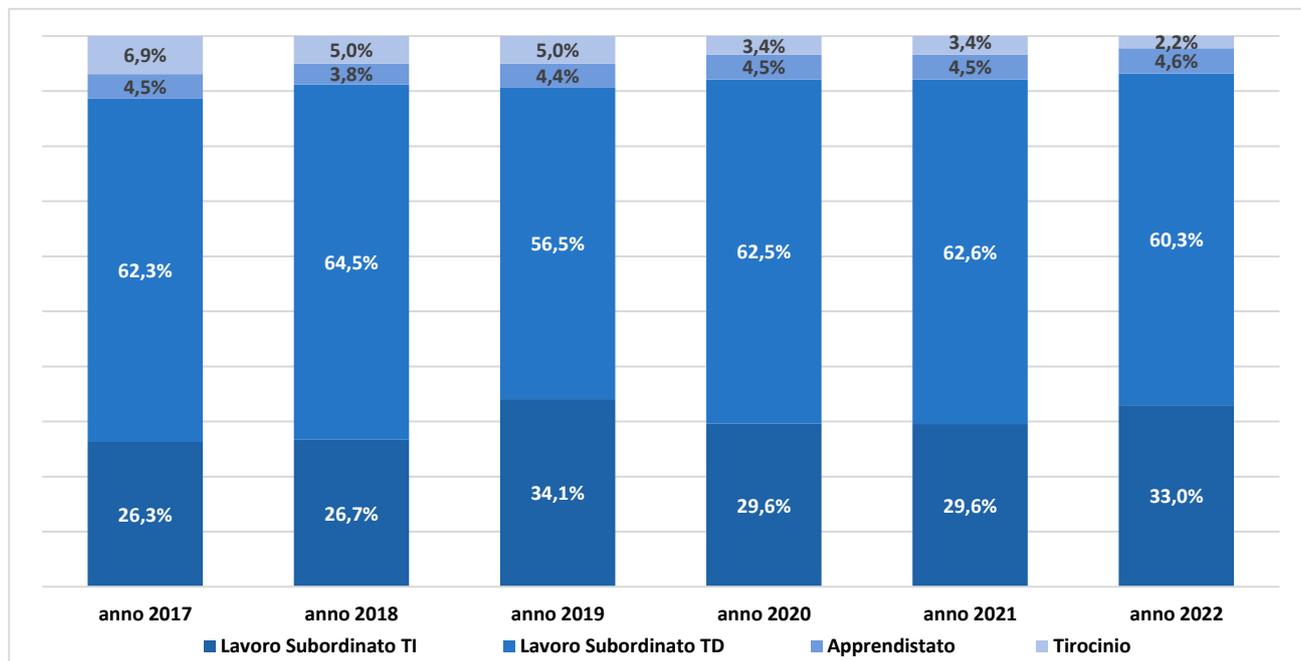


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Gli avviamenti nel 2019 sono in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente mentre, al contrario, le cessazioni nel 2019 hanno subito un incremento, come anche nel 2021 tanto da superare il flusso di assunzioni a causa dello sblocco dei licenziamenti. Il 2020 è considerato un anno anomalo per la crisi sanitaria neanche paragonabile alla crisi finanziaria del 2009. I dati del 2020 sono inseriti a livello conoscitivo e hanno un loro significato specifico legato al percorso economico in tempo di pandemia. Il 2022 registra segnali di ripresa con un incremento notevole delle assunzioni. Le tipologie contrattuali prevalenti nella stipula dei contratti di lavoro sono evidenziate nel grafico che segue, notevole l'incremento nel 2019 del contratto a tempo indeterminato in proporzione agli anni precedenti. Il 2020 ha subito un incremento del tempo determinato dovuto all'incertezza dell'economia in tempo di crisi. Il 2022 segna un incremento di

forme di lavoro stabili (tempo indeterminato e apprendistato) e un calo di quelle meno stabili (tempo determinato e tirocini).

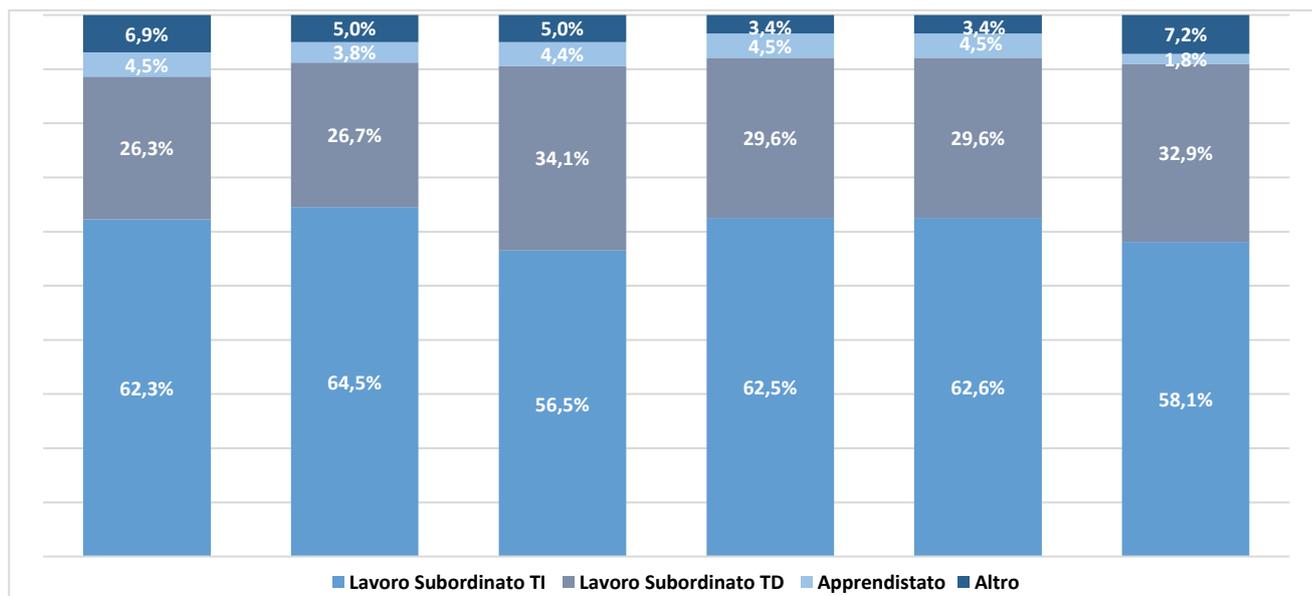
Grafico 15: distribuzione percentuale assunzioni per tipologia contrattuale



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Il grafico 16 analizza le cessazioni per tipologia contrattuale ed evidenzia la prevalenza delle risoluzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in diminuzione nel 2022.

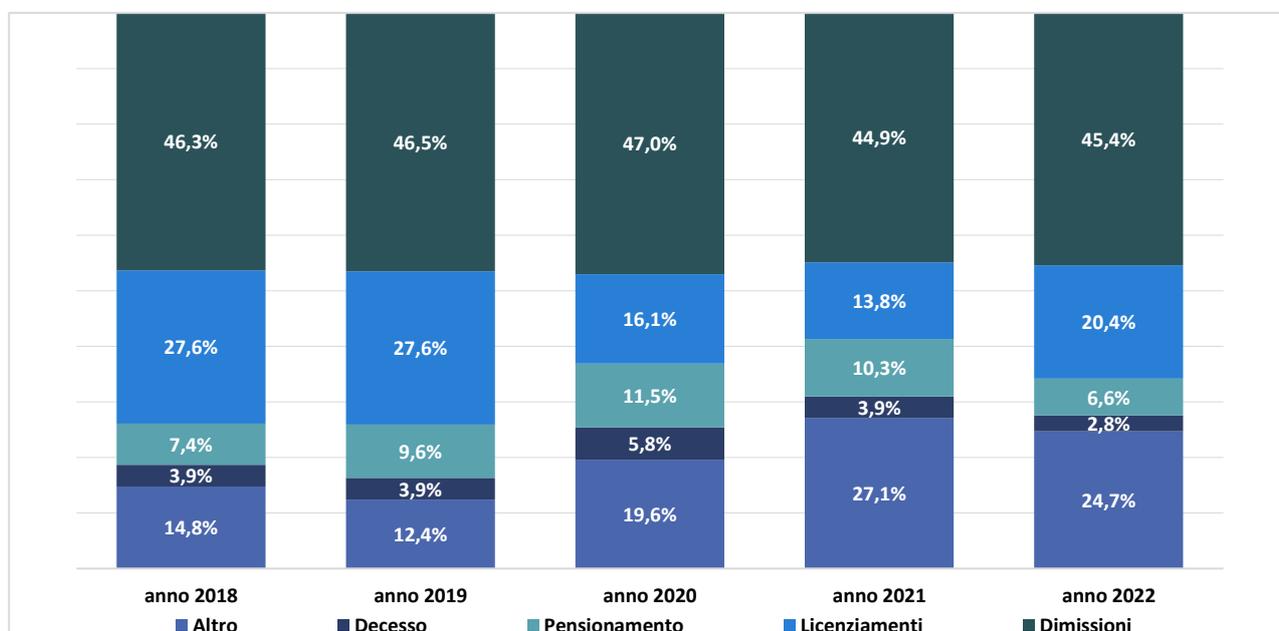
Grafico 16: distribuzione cessazioni per tipologia contrattuale



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Le principali cause di cessazione sono evidenziate nel grafico seguente, senza considerare il fine rapporto a termine, mostrano come le dimissioni siano il motivo principale di risoluzione del rapporto di lavoro. L'alto numero di dimissioni volontarie da un tempo indeterminato trova una ulteriore spiegazione nella professionalità più spendibile dei disabili con percentuale d'invalidità più bassa, che cambia datore di lavoro per professioni meglio retribuite o per vantaggi in termini di mobilità territoriale.

Grafico 17: principali motivi di cessazione



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Analizzando le aziende che hanno assunto personale con la normativa vigente inerente al collocamento mirato si evince una lieve diminuzione nel 2019, infatti nel 2018 le aziende erano 1.629 e nel 2019 sono state 1.525 aziende che hanno usufruito della normativa del collocamento mirato. La crisi del 2020 ha portato alla drastica diminuzione delle aziende a 1.070. Nel 2021 le aziende sono in aumento ma non ancora ai livelli pre-pandemia. Il 2022 ha visto un notevole incremento delle aziende interessate soprattutto nel settore dei servizi. Stabile percentualmente l'industria rispetto al totale annuale e un lieve incremento proporzionale negli anni delle aziende di servizi che passano dal 49,5% nel 2018 al 52,3% nel 2019. Il 2020 ha evidenziato, sia per il collocamento ordinario sia per il collocamento mirato, l'incremento del settore agricolo e dei servizi per far fronte alle particolari esigenze sanitarie e alimentari. Il 2021 ha visto un aumento delle assunzioni nelle aziende dei servizi che rappresentano il 53,6% del totale aumentato ancora nel 2022 fino a raggiungere il 60%.

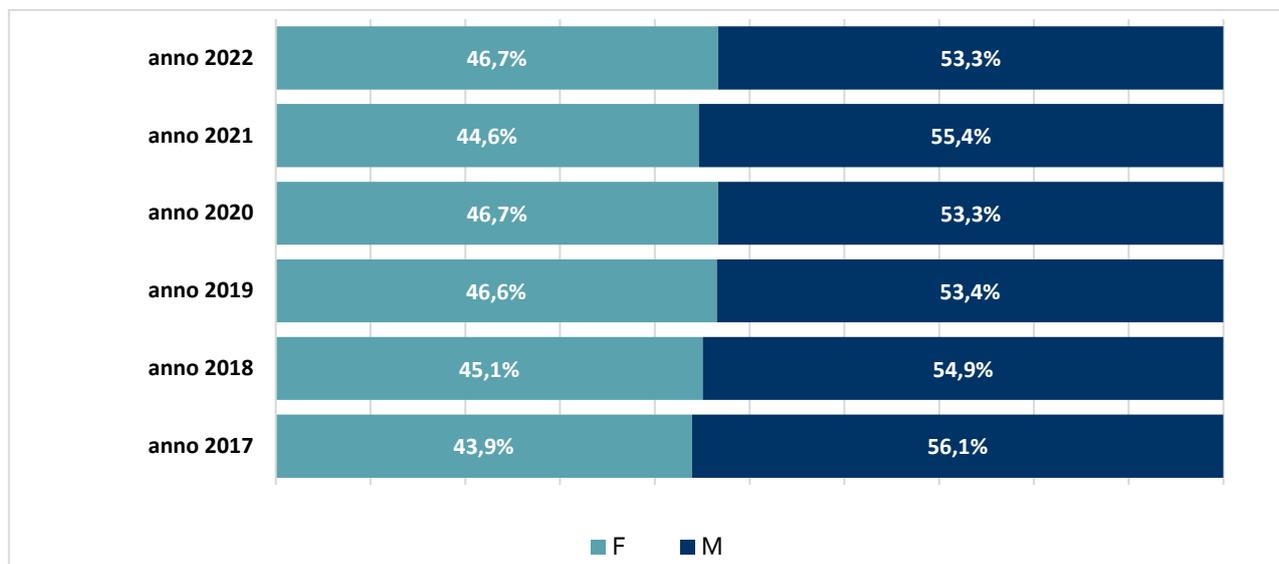
Grafico 18: numero di aziende che hanno assunto distribuite per macrosettore



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

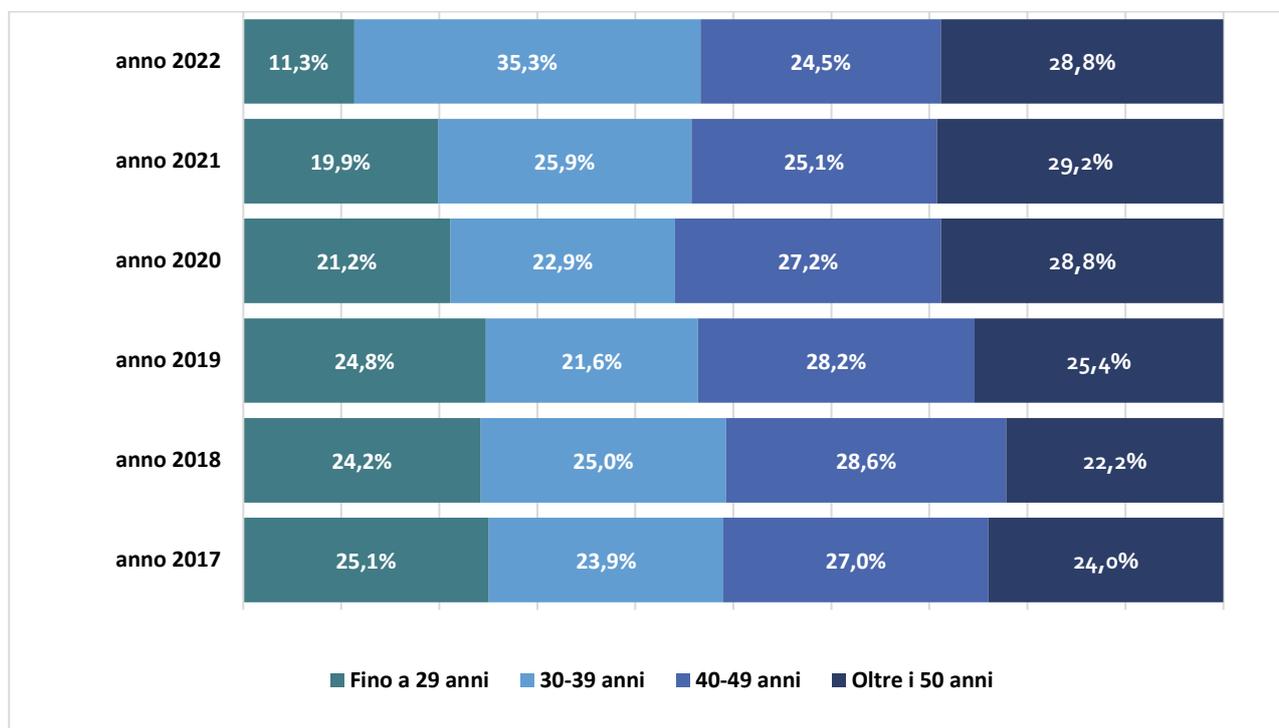
Analizzando le persone che sono state assunte con la normativa vigente del collocamento mirato si evince che sono prevalentemente maschi di 50 anni e oltre; infatti, la percentuale di persone assunte in questa categoria è salita al 15,1%.

Grafico 19: distribuzione per genere e per anno delle persone assunte



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Grafico 20: distribuzione persone assunte per fasce d'età

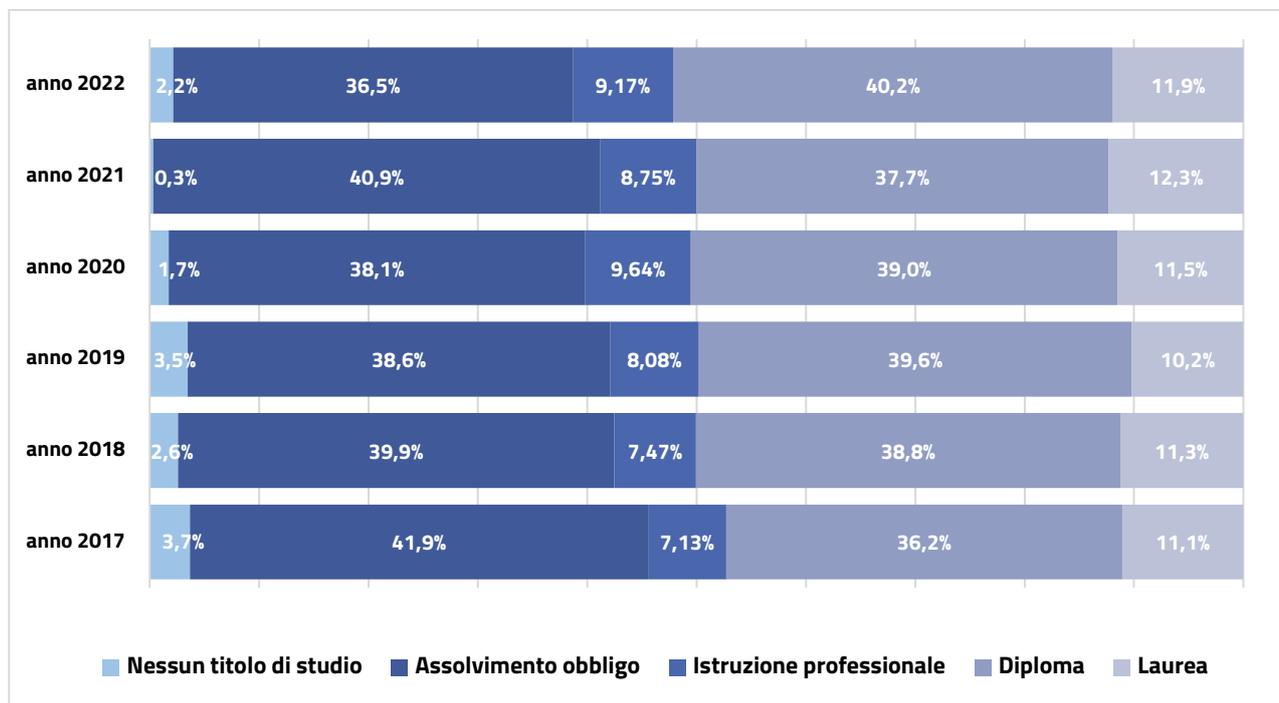


Fonte: rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Le aziende prediligono persone diplomate infatti nei cinque anni analizzati il diploma prevale rispetto alla licenza media che ha subito una diminuzione passando dal 41,9% del 2017 al 38,1% nel 2020, ma nel 2021 è aumentato al 40,9%; il diploma ha raggiunto il 39,0% picco nel 2020 ed è sceso nel 2021 al 37,7%, i gradi di istruzione medio alti hanno superato raggiungendo il 51% i titoli di studio bassi o assenti e la laurea ha ottenuto la percentuale più alta nel 2021 raggiungendo

l'12,3% e si mantiene all'11,6% nel 2022. Da una lettura più specifica risulta che chi ha il diploma sia interessato a proseguire negli studi mentre chi ha la licenza media rimanga fermo in questa condizione.

Grafico 21: distribuzione persone assunte per massimo grado di istruzione

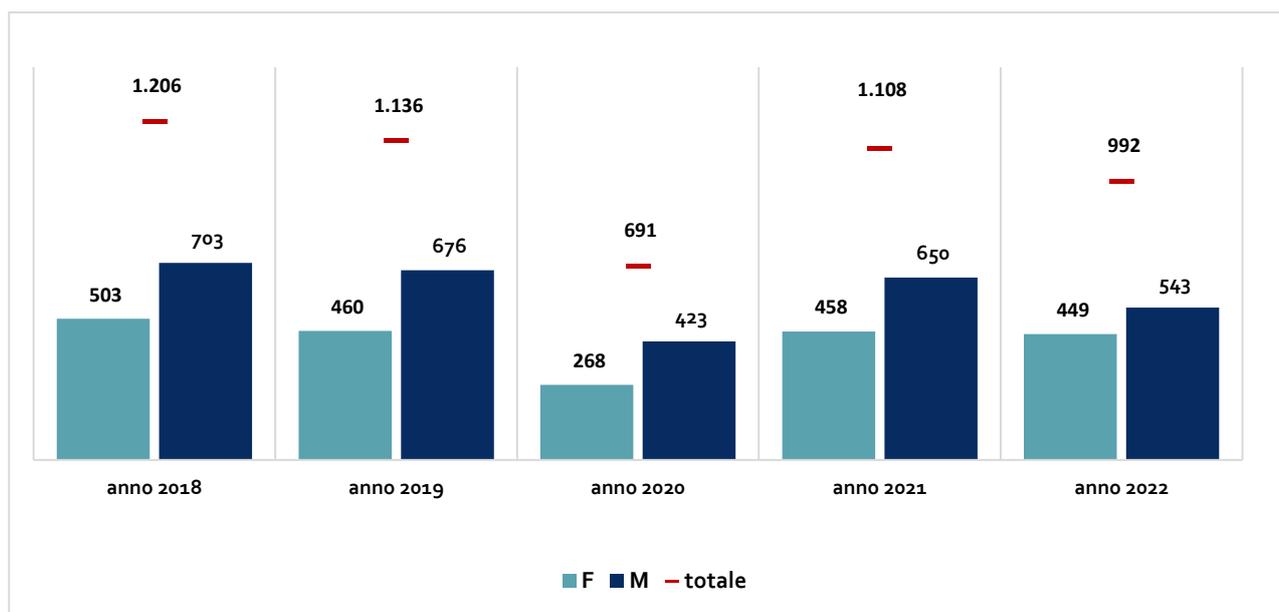


Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

5.2 Tirocini

Se si analizzano i tirocini attivati a favore di persone disabili, si riscontra una decrescita delle attivazioni nel corso del 2022; rimangono pressoché costanti negli anni la distribuzione per genere e per natura di soggetto ospitante.

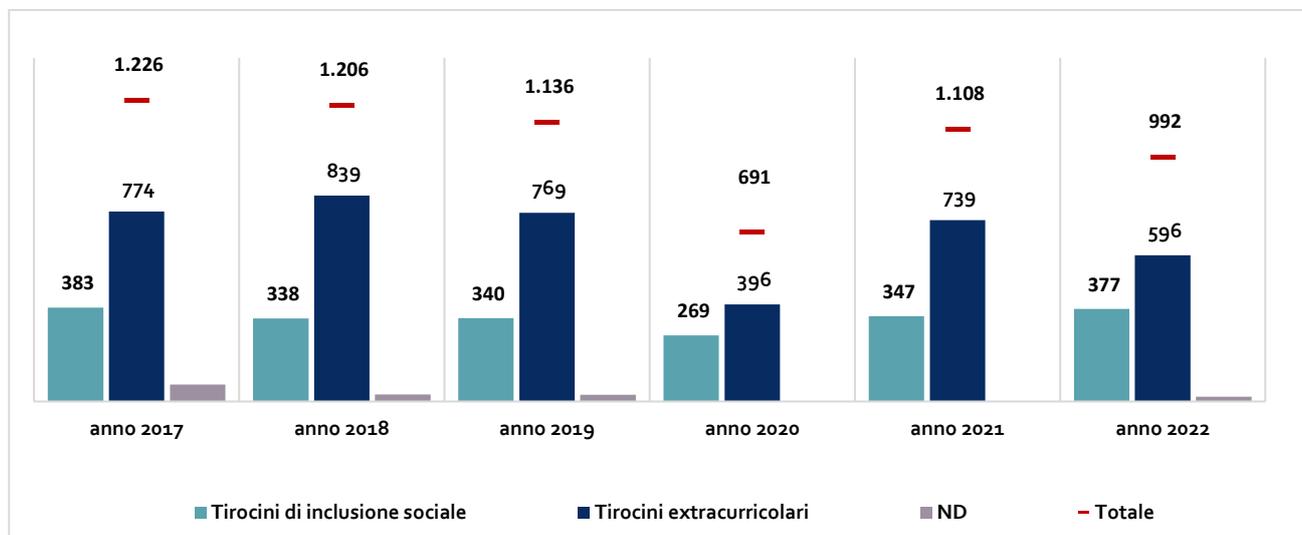
Grafico 22: tirocini per genere



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

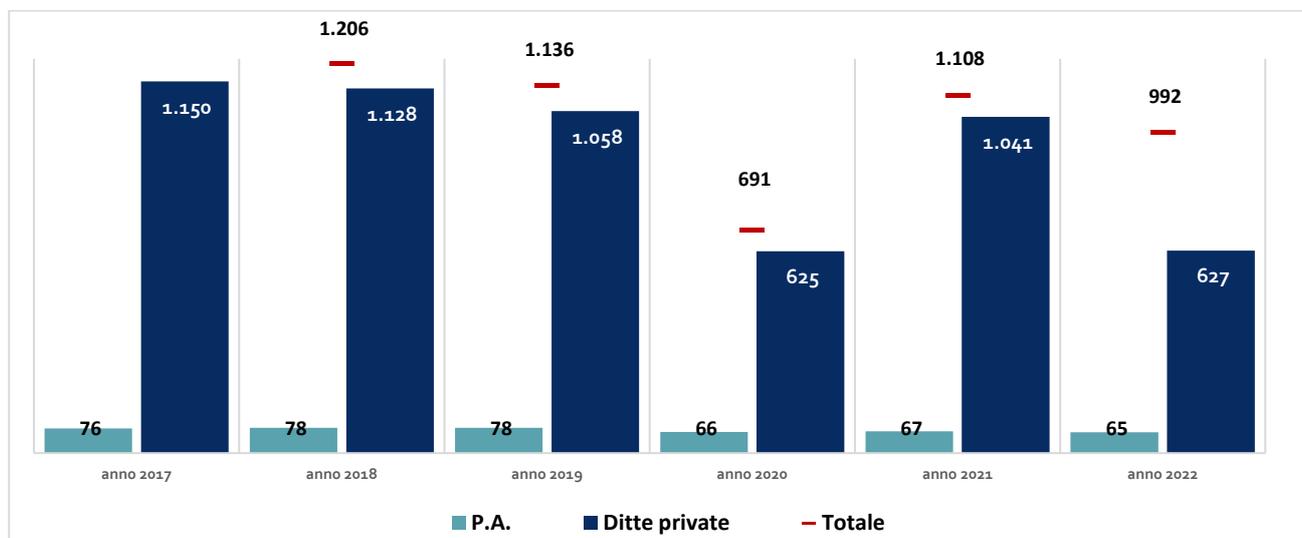
In particolare, si riscontra una prevalenza di tirocini a favore di uomini e presso aziende private; i tirocini di inclusione sociale sono la minoranza.

Grafico 23: tirocini per tipologia



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Grafico 24: tirocinio per soggetto ospitante



Fonte: Rielaborazione Apl – Regione Piemonte su dati Silp

Appendice: indice dei grafici e delle tabelle

Grafico 1: iscritti stock.....	8
Grafico 2: stock iscritti per genere	9
Grafico 3: stock iscritti per provenienza territoriale	9
Grafico 4: stock iscritti per massimo grado di istruzione	10
Grafico 5: aziende che hanno presentato il prospetto al 31.12.2022	11
Grafico 6: flusso iscrizioni, cancellazioni e saldi art.1 L.68/1999	13
Grafico 7: persone movimentate per genere L.68/1999 . val. assoluti e percentuali	13
Grafico 8: distribuzione per grado di istruzione.....	14
Grafico 9: convenzioni art.11	15
Grafico 10: provvedimenti di sospensione	15
Grafico 11: obblighi sospesi	16
Grafico 12: riconoscimenti	16
Grafico 13: esoneri concessi e posizioni esonerate	17
Grafico 14: andamento avviamenti e cessazioni.....	18
Grafico 15: distribuzione percentuale assunzioni per tipologia contrattuale	19
Grafico 16: distribuzione cessazioni per tipologia contrattuale.....	19
Grafico 17: principali motivi di cessazione.....	20
Grafico 18: numero di aziende che hanno assunto distribuite per macrosettore	20
Grafico 19: distribuzione per genere e per anno delle persone assunte	21
Grafico 20: distribuzione persone assunte per fasce d'età	21
Grafico 21: distribuzione persone assunte per massimo grado di istruzione	22
Grafico 22: tirocini per genere	22
Grafico 23: tirocini per tipologia	23
Grafico 24: tirocinio per soggetto ospitante	23