



REPORT DI RICERCA

COLLOCAMENTO MIRATO in Piemonte

MAGGIO 2021



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 Aree Monitoraggio e Ricerche Agenzia Piemonte Lavoro

Gruppo di Lavoro

Anna Rey Regione Piemonte

Monica Bosia Agenzia Piemonte Lavoro

Con la collaborazione tecnica di

Evgeniya Zhuyborodina CSI

Lucia Gianotti

Comunicazione Direzione Istruzione Formazione e Lavoro Regione Piemonte

Giampietro Ferrarese

Laura Cerro

Comunicazione e Ufficio Stampa Agenzia Piemonte Lavoro

Roberto Marchetto

Progettazione grafica Agenzia Piemonte Lavoro

SOMMARIO

prefazione	3
linee guida alla lettura.....	5
1. Normativa per il diritto al lavoro dei disabili	7
2. Monitoraggio del Collocamento Mirato: il bacino di utenza.....	9
2.1 Il bacino di utenza: gli iscritti.....	9
2.2 Il bacino di utenza: le AZIENDE che hanno presentato il prospetto al 31/01/2020.....	10
3. Il flusso gestito dai CPI (iscrizioni e cancellazioni)	13
4. Gli strumenti gestiti dai CPI e da Regione Piemonte	17
4.1 Convenzioni art.11	17
4.2 Sospensioni	17
4.3 Riconoscimenti.....	18
4.4 Esoneri	18
5. I movimenti occupazionali.....	19
5.1 Le assunzioni e le cessazioni dei lavoratori con disabilità	19
5.2 Tirocini	22
appendice.....	23
Indici di tabelle e grafici	23

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, 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

LINEE GUIDA ALLA LETTURA

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 dell'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?

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 l'Agenzia Piemonte Lavoro. Attraverso le ricche Banche dati dei Centri per l'Impiego e della Regione sono state condivise le modalità di estrazione, le regole di raccolta dei dati. E' 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, 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

Arturo Faggio
Direttore Formazione, Istruzione
e Lavoro
Regione Piemonte

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 ai 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 (Centri per l'Impiego, d'ora in poi CPI); la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio del prospetto informativo.

Le assunzioni possono essere effettuate tramite:

- a) chiamata nominativa;
- b) avviamento con graduatoria;
- c) convenzioni ex art 11 della medesima legge;
- d) 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 dalla Regione Piemonte - Settore Politiche del Lavoro e da Agenzia

Piemonte Lavoro, si pone lo scopo di presentare la fotografia, in Piemonte, della situazione occupazionale delle persone con disabilità.

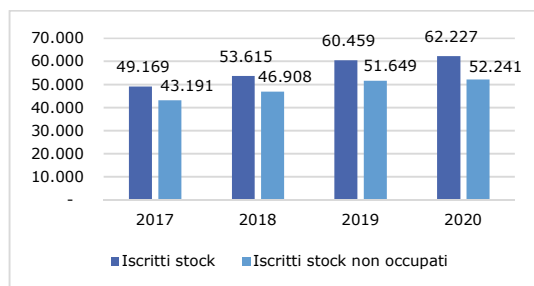
2.1 IL BACINO DI UTENZA: GLI ISCRITTI

Il primo passo che una persona con disabilità compie, per poter usufruire del complesso degli strumenti di collocamento mirato, è iscriversi presso il CPI 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 N. 1: ISCRITTI STOCK



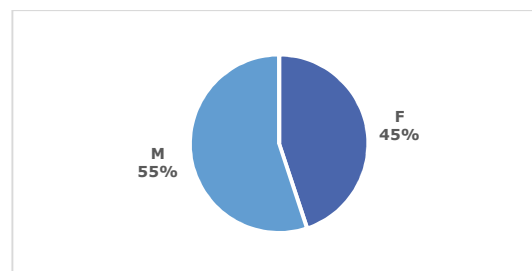
Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Il grafico mostra un incremento costante 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.

Se si indagano 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 (55%);

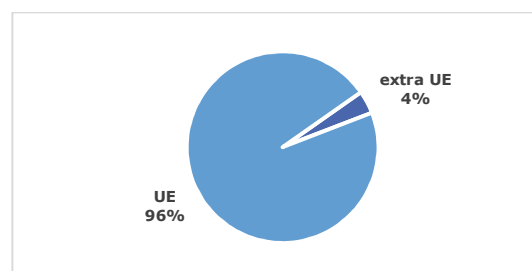
GRAFICO N. 2: STOCK ISCRITTI PER GENERE



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

una netta maggioranza di persone italiane o comunque di origine comunitaria (96%) ed una altrettanto netta prevalenza di invalidi civili (96%).

GRAFICO N. 3: STOCK ISCRITTI PER PROVENIENZA TERRITORIALE



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

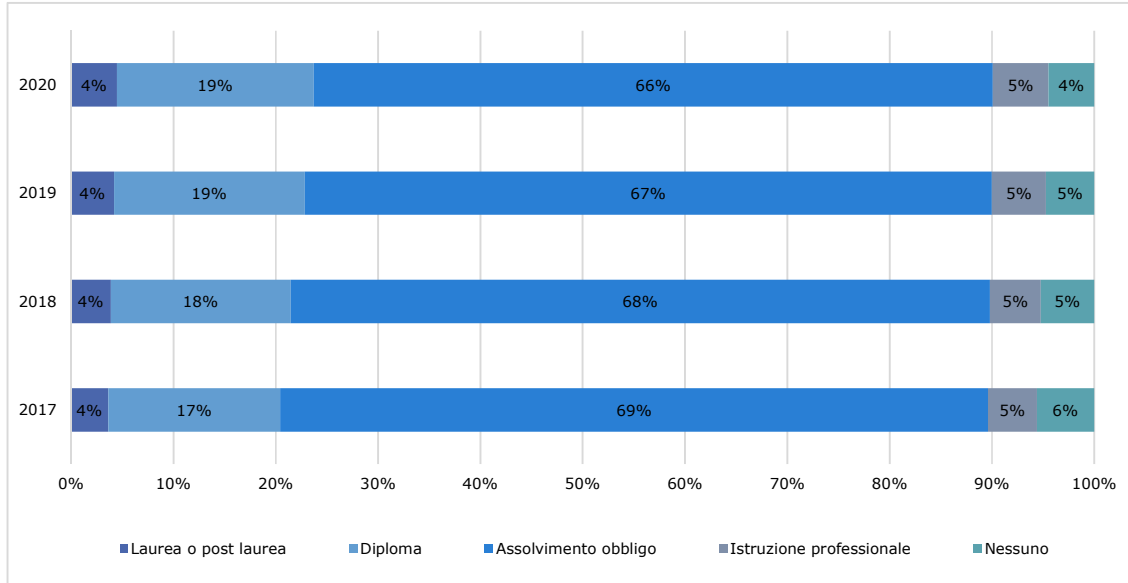
TABELLA N. 1: STOCK ISCRITTI PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ

Categoria	anno 2020
Invalidi Civili	60.029
Invalidi del Lavoro	1.130
Invalidi di Guerra o per servizio	64
Non Vedenti	318
Sordomuti	686

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 rispetto alle persone con l'assolvimento dell'obbligo

GRAFICO N. 4: STOCK ISCRITTI PER MASSIMO GRADO DI ISTRUZIONE



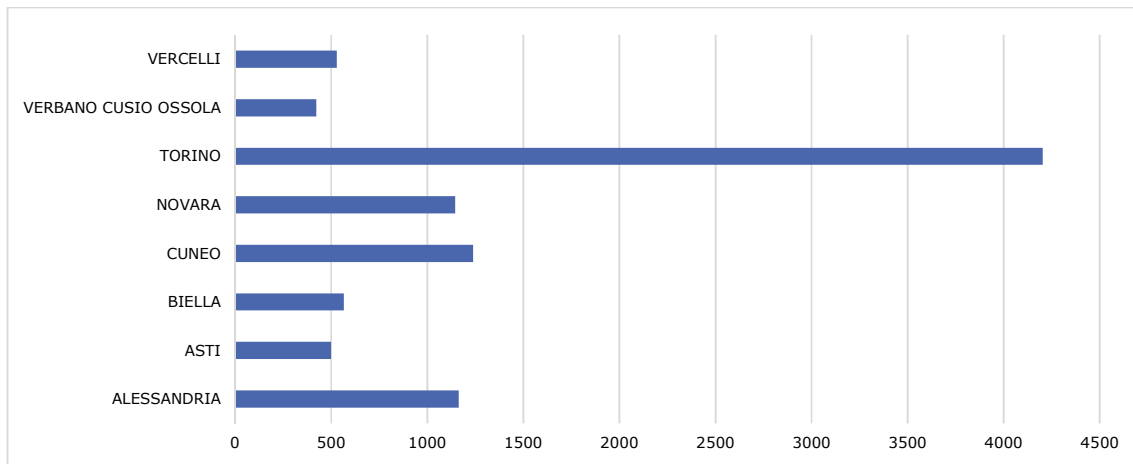
FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

2.2 IL BACINO DI UTENZA: LE AZIENDE CHE HANNO PRESENTATO IL PROSPETTO AL 31/01/2020

Il grafico che segue evidenzia la suddivisione territoriale in merito alle aziende che hanno presentato il prospetto al 31/01/2021: su 9.767 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 N. 5: AZIENDE CHE HANNO PRESENTATO IL PROSPETTO AL 31/01/2021



FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Se si sommano le scoperture art.1 **dichiarate al 31/12/2020** dalle aziende si ottiene un totale di circa 11.000 posti disponibili.

Volendo fotografare come si è evoluta la situazione alla data della presente elaborazione (aprile 2021), 120 aziende presentano motivi di sospensione dell'obbligo e circa 400 usufruiscono di esonero per un totale di oltre 2.000 posizioni esonerate; inoltre dall'inizio del 2021 le assunzioni di disabili sono state circa 200, ciò, congiuntamente gli aspetti precedentemente evidenziati, porta il complessivo delle scoperture in Piemonte a circa 8.800.

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 poco meno di 1.000 convenzioni art.11 L. 68/1999.

La situazione descritta rappresenta, quindi, come è variata la fotografia fornita dai prospetti presentati a gennaio 2021 rispetto alla data di elaborazione del presente report; se ne deduce che i dati relativi a convenzioni, sospensioni ed esoneri sono anch'essi una fotografia alla data della presente analisi.

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 CPI e Regione hanno gestito nel corso del periodo analizzato.

Se ne deduce, di conseguenza, che le misure non sono direttamente confrontabili.

3. IL FLUSSO GESTITO DAI CPI (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 CPI di competenza, notiamo un incremento fino al 2019 e il brusco calo del 2020.

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 € 8.145,00 (in caso di lavoro

dipendente) o ad € 4.800,00 (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:

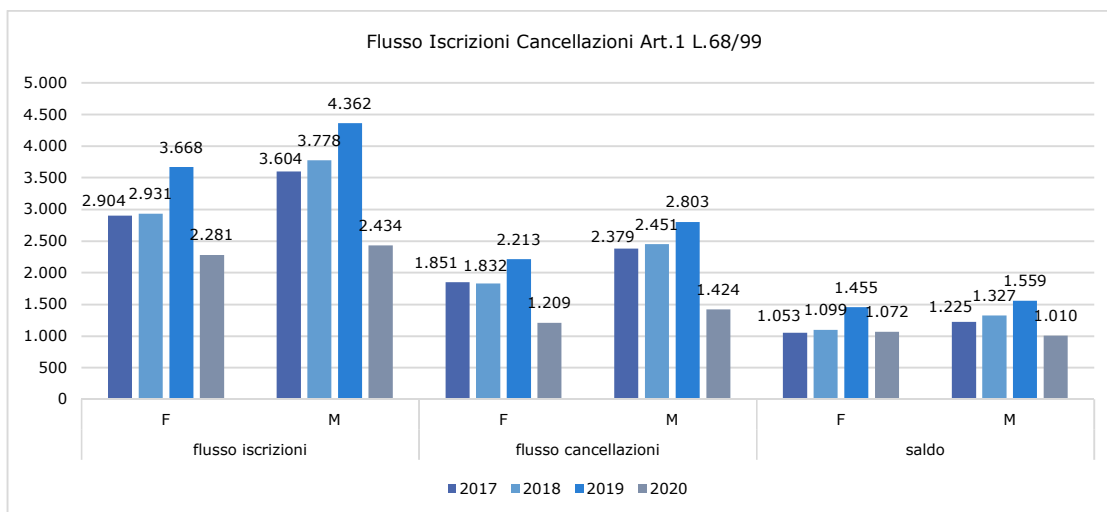
- l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 8.145), decade dall'iscrizione, salvo

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 (€ 8.145), 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 (€ 4.800) 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 N. 6: FLUSSO ISCRIZIONI CANCELLAZIONI ART.1 L.68/1999



FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

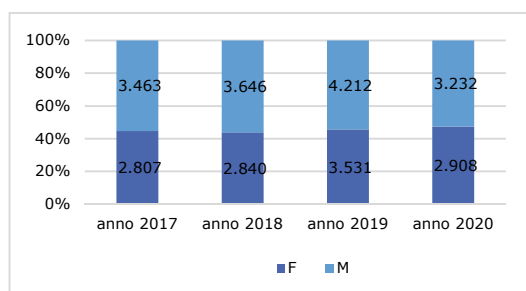
I saldi più elevati, con un incremento del genere maschile, sono relativi all'anno 2019.

Analizzando le persone che hanno effettuato una o più iscrizioni, 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 richiesto l'iscrizione, fino alla diminuzione del 2020 con 6.140 iscrizioni, sempre con una maggiore presenza maschile.

GRAFICO N. 7: FLUSSO ISCRITTI LEGGE 68/1999 PER GENERE

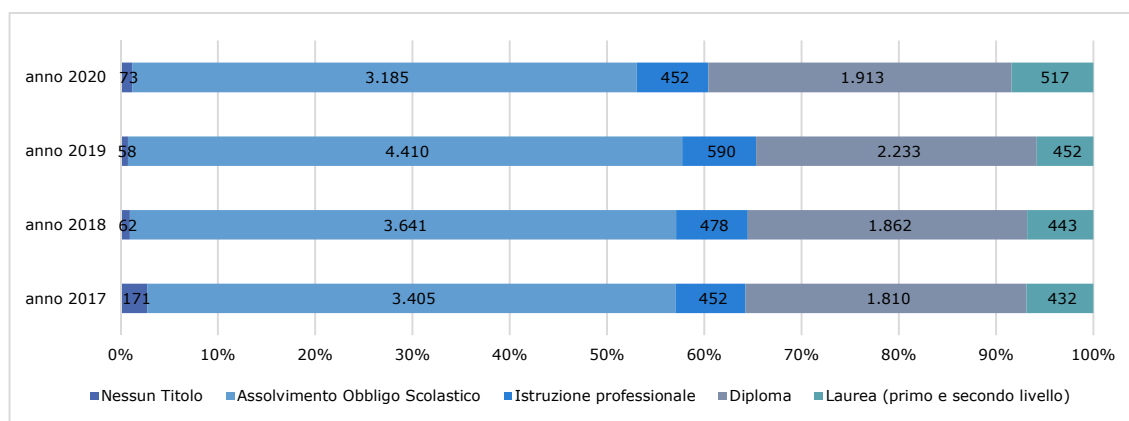


Fonte: RIELABORAZIONE APL - REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Nei quattro anni analizzati il titolo di studio del flusso delle persone iscritte 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 2017 il 6,9%, nel 2018 il

6,8%, nel 2019 il 5,8% e nel 2020 8,4%) portando all'incremento la licenza media (nel 2017 il 54,3%, 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.

GRAFICO N. 8: DISTRIBUZIONE FLUSSO DEGLI ISCRITTI PER GRADO DI ISTRUZIONE



Fonte: RIELABORAZIONE APL - REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

In merito alla categoria di invalidità del flusso delle persone iscritte al

collocamento mirato negli anni presi in considerazione emerge quanto segue:

TABELLA N. 2: DISTRIBUZIONE DEL FLUSSO DEGLI ISCRITTI PER CATEGORIA DI INVALIDITÀ

Categoria	F	M	anno 2017	F	M	anno 2018	F	M	anno 2019	F	M	anno 2020
Invalidi Civili	2.746	3.307	6.053	2.793	3.491	6.284	3.470	4.050	7.520	2.870	3.079	5.949
Invalidi del Lavoro	22	104	126	14	116	130	18	105	123	12	105	117
Invalidi di Guerra o per servizio		1	1		4	4		4	4		5	5
Non Vedenti	3	9	12	3	10	13	13	10	23	6	11	17
Sordomuti	36	42	78	30	25	55	30	43	73	20	32	52
Totale complessivo	2.807	3.463	6.270	2.840	3.646	6.486	3.531	4.212	7.743	2.908	3.232	6.140

Fonte: RIELABORAZIONE APL - REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Sono in prevalenza maschi con invalidità civile che si incrementa negli anni fino al 2019.

4. GLI STRUMENTI GESTITI DAI CPI E DA REGIONE PIEMONTE

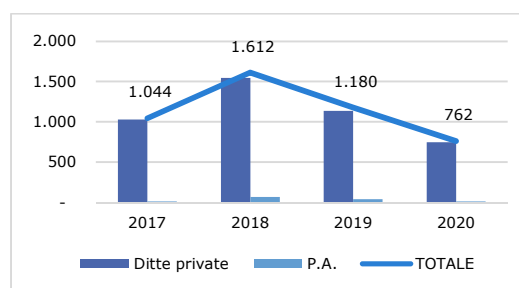
Come già accennato nel corso della presente analisi, la L. 68/1999 offre ai datori di lavoro in obbligo diversi strumenti agevolativi per adempiere o per andare incontro a particolari esigenze dettate da temporanee situazioni di crisi o a particolari metodi di lavorazione o

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 CPI competenti. Tali calendarizzazioni possono coprire più annualità a partire da quella di sottoscrizione qui rilevata.

GRAFICO N. 9: CONVENZIONI ART. 11



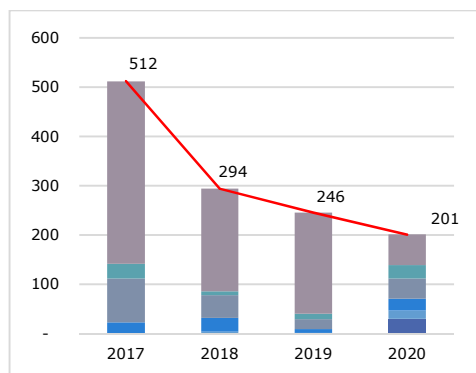
FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

4.2 SOSPENSIONI

Nel corso degli ultimi anni il numero dei provvedimenti di sospensione degli obblighi è andato riducendosi anche se, come si evince dai seguenti istogrammi, ciò non ha portato ad una riduzione costante delle posizioni sospese.

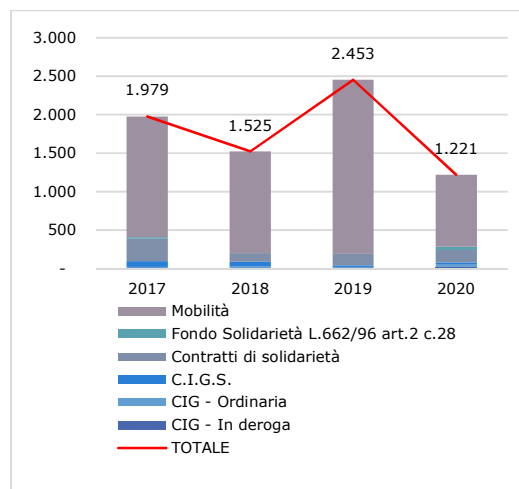
In particolare si registra un forte incremento delle sospensioni causate da aziende in mobilità nel 2019, poi decrementato nel 2020.

GRAFICO N. 10: PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE



FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

GRAFICO N. 11: OBBLIGHI SOSPESI

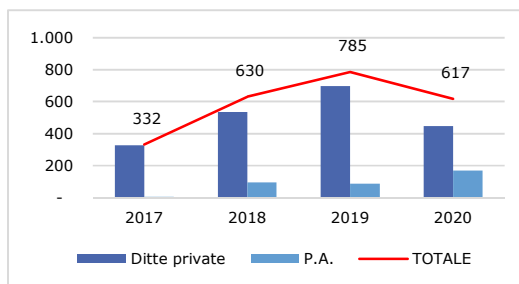


FONTE: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

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 N. 12: RICONOSCIMENTI



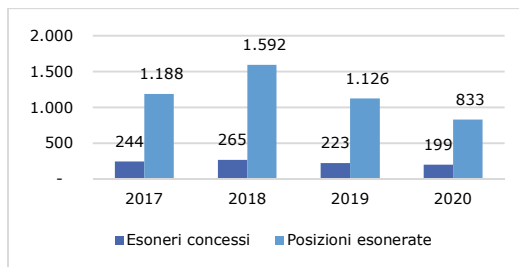
Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SI

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 N. 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

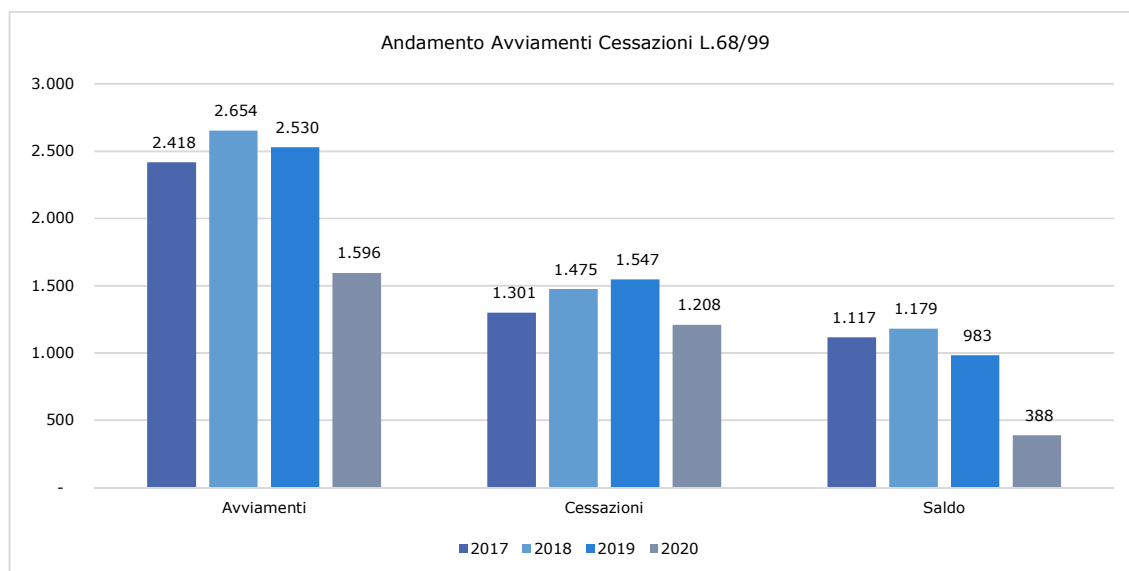
servizio di collocamento mirato presente in ogni CPI è di provvedere, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento 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 quattro 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 N. 14: ANDAMENTO AVVIAMENTI E CESSAZIONI

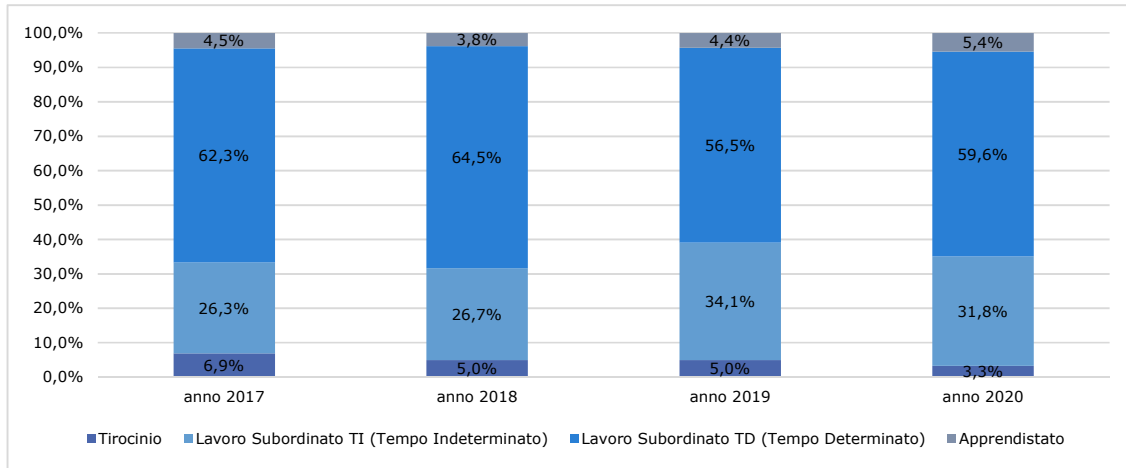


FONTE: RIELABORAZIONE APL - REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Gli avviamenti nel 2019 sono in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente come, al contrario, le cessazioni nel 2019 hanno subito un incremento. Il 2020 è considerato un anno anomalo per la crisi sanitaria neanche paragonabile alla crisi finanziaria del 2009. I dati sono inseriti a livello conoscitivo e hanno un loro significato specifico legato al percorso economico in tempo di pandemia.

Le tipologie contrattuali prevalenti nella stipula dei contratti di lavoro sono evidenziati 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.

GRAFICO N. 15: DISTRIBUZIONE PERCENTUALE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI

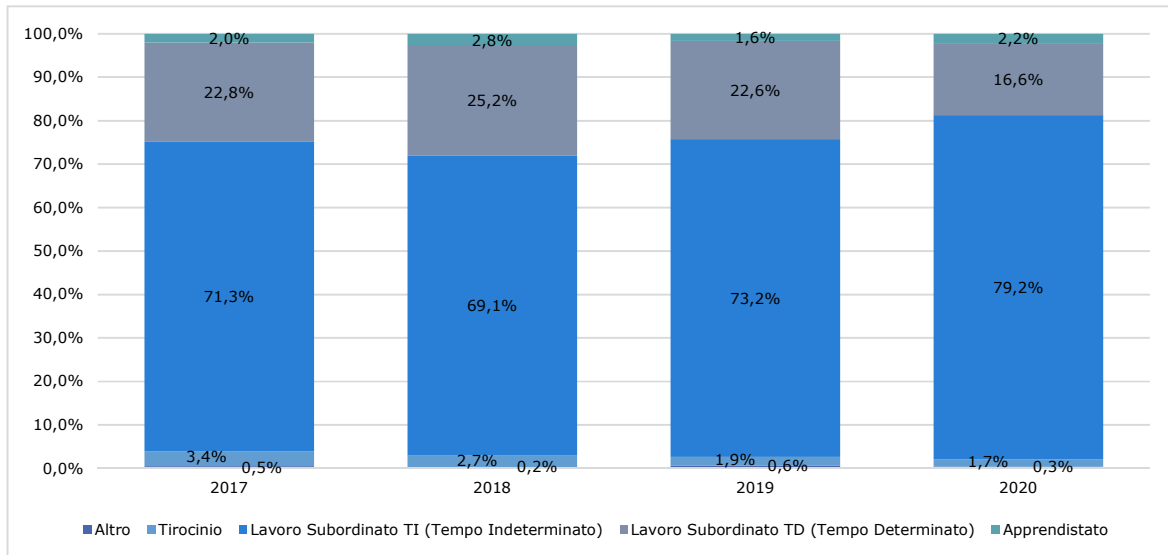


Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Il grafico 16 analizza le cessazioni per tipologia contrattuale ed evidenzia la

prevalenza delle risoluzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

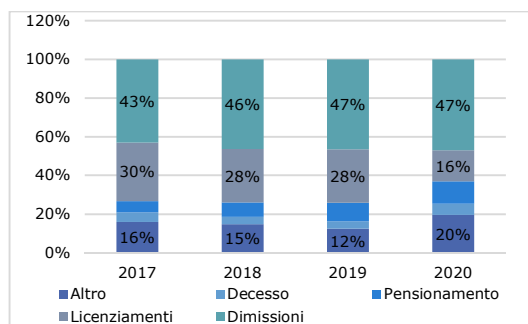
GRAFICO N. 16: DISTRIBUZIONE CESSAZIONI PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Le principali cause di cessazione sono evidenziate nel grafico seguente e mostrano come le dimissioni siano il motivo principale di risoluzione del rapporto di lavoro.

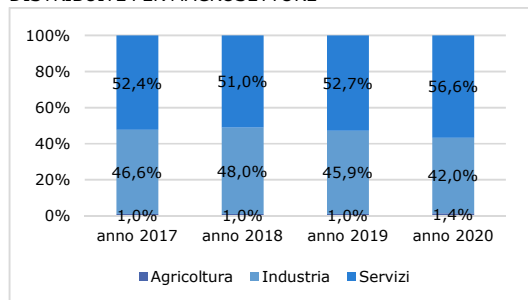
GRAFICO N. 17: PRINCIPALI MOTIVI DI CESSAZIONE



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Analizzando le aziende che hanno assunto personale con la normativa vigente inerente il collocamento mirato si evince una lieve diminuzione nel 2019 infatti nel 2017 le aziende erano 1.531, nel 2018 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. Stabile percentualmente l'industria rispetto al totale annuale e un lieve incremento proporzionale negli anni delle aziende di servizi che passano dal 51,4% nel 2017, al 49,5% nel 2018 e 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.

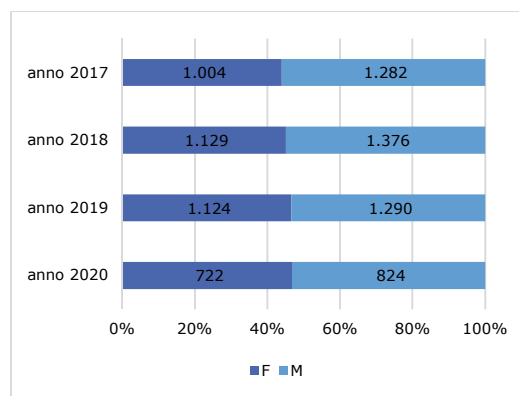
GRAFICO N. 18: NUMERO AZIENDE CHE HANNO ASSUNTO DISTRIBUITE PER MACROSETTORE



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

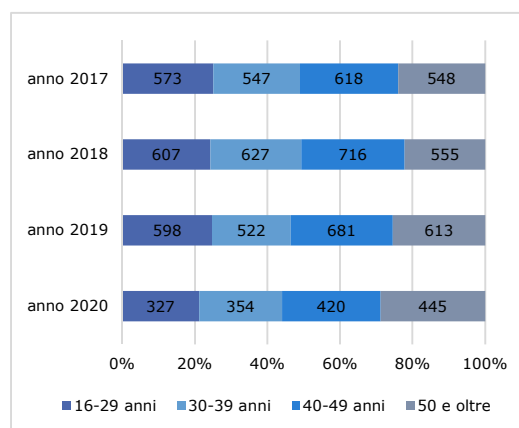
Analizzando le persone che sono state assunte con la normativa vigente del collocamento mirato si evince che sono prevalentemente maschi tra i 40 e i 49 anni.

GRAFICO N. 19: DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER ANNO DELLE PERSONE ASSUNTE



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

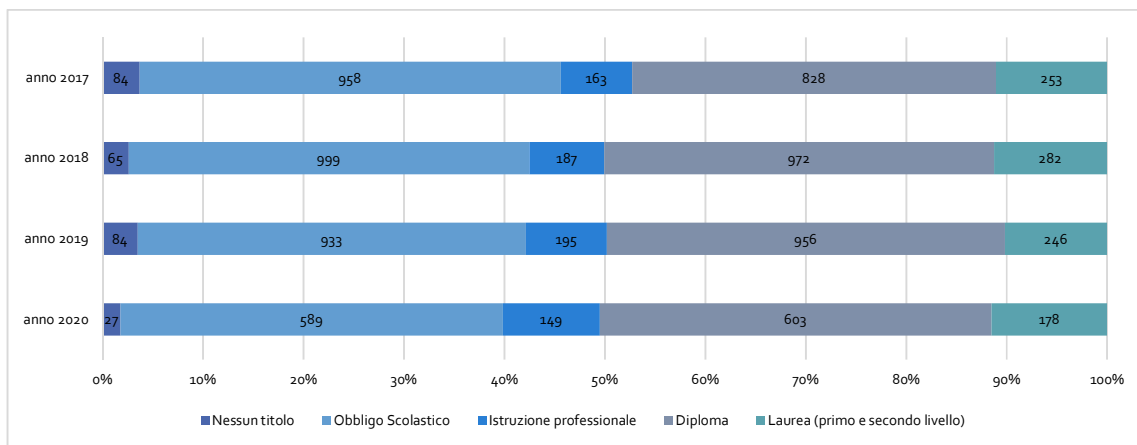
GRAFICO N. 20: DISTRIBUZIONE PERSONE ASSUNTE PER FASCE D'ETÀ



Fonte: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Le aziende prediligono persone diplomate infatti nei quattro 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, il diploma ha raggiunto il 39,0% mentre nel 2017 era al 36,2% e la laurea ha ottenuto la percentuale più alta negli anni analizzati raggiungendo l'11,5%.

GRAFICO N. 21: DISTRIBUZIONE PERSONE ASSUNTE PER MASSIMO GRADO DI ISTRUZIONE

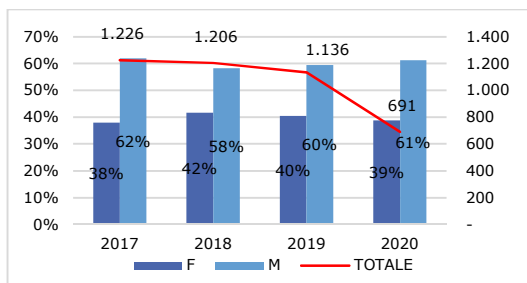


FONTI: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

5.2 TIROCINI

Se si analizzano i tirocini attivati a favore di persone disabili, si riscontra un calo nel corso dell'ultimo anno; rimangono pressoché costanti negli anni la distribuzione per genere e per natura di soggetto ospitante; mentre si rileva un aumento % dei tirocini di inclusione sociale.

GRAFICO N. 22: TIROCINI PER GENERE

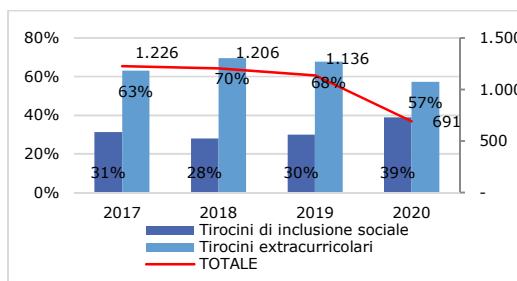


FONTI: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

In particolare la situazione è riassunta dai grafici seguenti: in prevalenza tirocini a favore di uomini e presso aziende private; i tirocini di inclusione sociale sono una minoranza ma hanno subito una decrescita inferiore rispetto a quelli

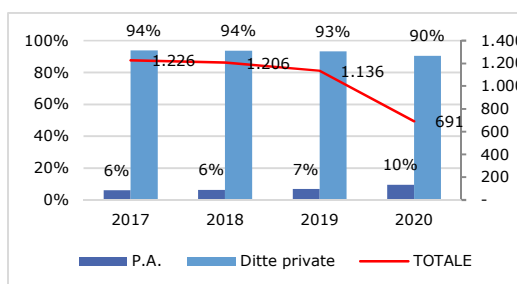
extracurricolari nel corso nel 2020 come si evince da un loro maggiore peso sul totale dei tirocini attivati.

GRAFICO N. 23: TIROCINI PER TIPOLOGIA



FONTI: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

GRAFICO N. 24: TIROCINI PER SOGGETTO OSPITANTE



FONTI: RIELABORAZIONE APL- REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

APPENDICE

INDICI DI TABELLE E GRAFICI

TABELLA N. 1: STOCK ISCRITTI PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ	9
TABELLA N. 2: DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DI INVALIDITÀ.....	15
GRAFICO N. 1: ISCRITTI STOCK.....	9
GRAFICO N. 2: STOCK ISCRITTI PER GENERE	9
GRAFICO N. 3: STOCK ISCRITTI PER PROVENIENZA TERRITORIALE	9
GRAFICO N. 4: STOCK ISCRITTI PER MASSIMO GRADO DI ISTRUZIONE	10
GRAFICO N. 5: AZIENDE CHE HANNO PRESENTATO IL PROSPETTO AL 31/01/2021	10
GRAFICO N. 6: FLUSSO ISCRIZIONI CANCELLAZIONI ART.1 L.68/1999.....	14
GRAFICO N. 7: ISCRITTI LEGGE 68/1999 PER GENERE	15
GRAFICO N. 8: DISTRIBUZIONE PER GRADO DI ISTRUZIONE	15
GRAFICO N. 9: CONVENZIONI ART. 11.....	17
GRAFICO N. 10: PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE.....	17
GRAFICO N. 11: OBBLIGHI SOSPESI.....	17
GRAFICO N. 12: RICONOSCIMENTI.....	18
GRAFICO N. 13: ESONERI CONCESSI E POSIZIONI ESONERATE.....	18
GRAFICO N. 14: ANDAMENTO AVVIAMENTI E CESSAZIONI.....	19
GRAFICO N. 15: DISTRIBUZIONE PERCENTUALE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI	20
GRAFICO N. 16: DISTRIBUZIONE CESSAZIONI PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI.....	20
GRAFICO N. 17: PRINCIPALI MOTIVI DI CESSAZIONE.....	21
GRAFICO N. 18: NUMERO AZIENDE CHE HANNO ASSUNTO DISTRIBUITE PER MACROSETTORE	21
GRAFICO N. 19: DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER ANNO DELLE PERSONE ASSUNTE	21
GRAFICO N. 20: DISTRIBUZIONE PERSONE ASSUNTE PER FASCE D'ETÀ	21
GRAFICO N. 21: DISTRIBUZIONE PERSONE ASSUNTE PER MASSIMO GRADO DI ISTRUZIONE	22
GRAFICO N. 22: TIROCINI PER GENERE	22
GRAFICO N. 23: TIROCINI PER TIPOLOGIA	22
GRAFICO N. 24: TIROCINI PER SOGGETTO OSPITANTE.....	22