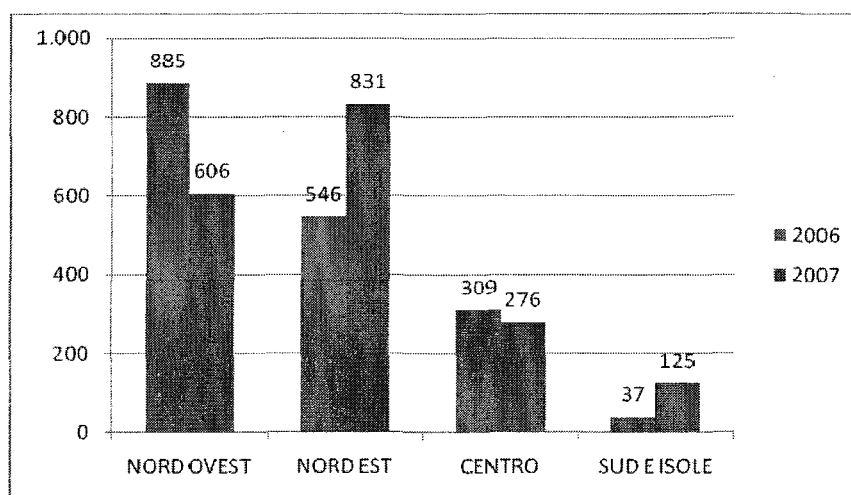


sul lavoro, mediante "convenzioni con l'INAIL", e per la responsabilità civile, ponendo i relativi oneri finanziari a carico del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili⁵⁷. Tale previsione normativa è confermata dall'articolo 2 del Decreto Ministeriale - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e Ministero del Tesoro - 13 gennaio 2000, n. 91. La durata del tirocinio può raggiungere i dodici mesi, con l'opzione di rinnovo una tantum del rapporto.

Anche in questo caso, i servizi per l'impiego, in accordo con i servizi sociali ed il comitato tecnico, hanno il compito di definire il percorso formativo che il disabile dovrà svolgere in azienda.

Figura 41 - Tirocini finalizzati all'assunzione ex art.13 c. 3 attivati durante l'anno. Per area geografica. Anni 2006 – 2007. (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Nel 2007, in Italia sono stati effettuati 1.838 tirocini finalizzati all'assunzione, con 61 unità in più rispetto all'anno precedente. Elementi di un certo rilievo si possono riscontrare nella distribuzione dei tirocini per area territoriale, con differenze consistenti, pur nella rappresentazione dell'esiguità dei numeri, nelle regioni del Nord, insieme ad un avvio di utilizzo più consistente nel Mezzogiorno (Figura 41).

L'esame degli strumenti sopra descritti in base alle categorie di invalidità restituisce un quadro nel quale gli invalidi civili sono pressoché gli unici beneficiari di entrambe le tipologie di tirocinio: Per il 2007, a titolo di esempio, i tirocini formativi e quelli finalizzati all'assunzione sono stati adottati nel 98,% da questa tipologia di individui.

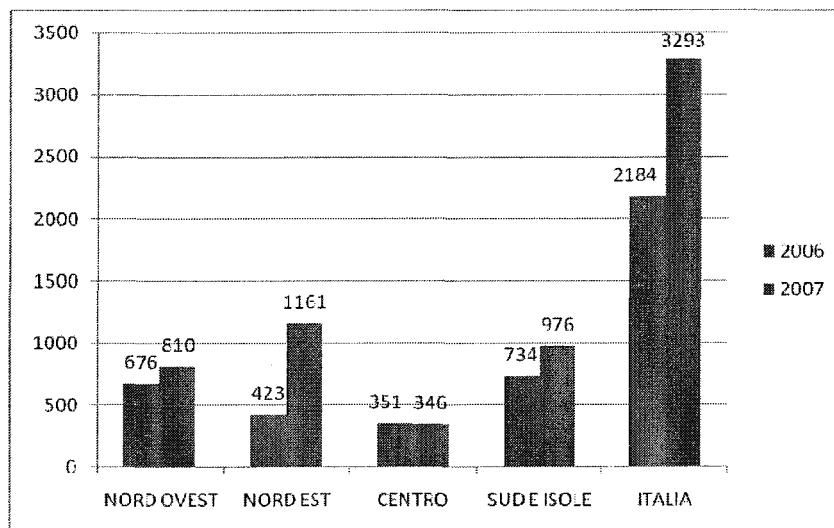
⁵⁷ Si segnala che per la ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo Nazionale -annualità 2005- si è concordato, esclusivamente per le Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia caratterizzate da un mercato del lavoro poco dinamico, di tener altresì conto, nell'attribuzione dei punteggi, anche dei tirocini finalizzati all'assunzione effettuati ai sensi dell'art. 13, comma 3 della legge 68/99; (sul punto vedasi paragrafo 10 "Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili ed effetti nel mercato del Lavoro")

2.3.5 LE AZIENDE NON SOGGETTE AD OBBLIGO DI ASSUNZIONE

Una normativa che, per garantire diritti al lavoro per specifici individui, pone degli obblighi al versante datoriale deve considerare con molto interesse anche quei segnali, seppur deboli, che provengono dal segmento della società produttiva non sottoposto ad imposizioni di legge.

In tal senso vanno interpretati i 3.293 avviamenti durante il 2007 in aziende con meno di 15 dipendenti e, pertanto, non soggette ad obbligo (Figura 42). In special modo, quando questi valori risultano essere in lenta ma costante crescita già da tempo. Si tratta di vagliare queste evidenze empiriche come indicazioni utili a considerare il valore positivo intrinseco nel collocamento mirato, a prescindere dai vincoli dei quali si avvantaggia. Tanto più se il 33,4% degli avviamenti del 2007 (37,2% nel 2006) è avvenuto nell'ambito di convenzioni con la supervisione dei servizi per l'impiego, a sottolineare che non tutti gli accessi di persone disabili nel mercato del lavoro tramite piccole imprese sia legato a percorsi "personali" di conoscenza e selezione. Ciò appare particolarmente rilevante nelle regioni del Centro Italia (69,7% nell'ultimo anno esaminato e 55,6% in quello precedente).

Figura 42 - Avviamenti lavorativi in aziende con meno di 15 dipendenti (non soggette ad obbligo) per area geografica. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

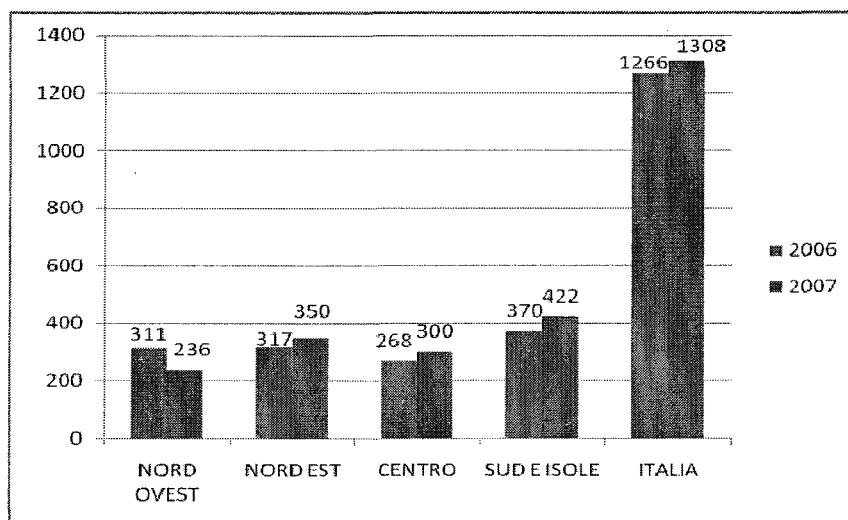
2.3.6 GLI AVVIAMENTI LAVORATIVI DEI SOGGETTI EX ART. 18

La categoria dei soggetti descritti all'art 18 Legge 68/99 comprende "orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravamento dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763".

A fronte di 55.970 iscritti alle liste dedicate nel 2007 (54.683 nell'anno precedente) ed un flusso di iscrizioni nel medesimo anno di 2.796 soggetti (2.499 nel 2006), la figura 43

rivela l'avviamento al lavoro in Italia di 1.308 individui, con un aumento di qualche decina di unità rispetto al 2006.

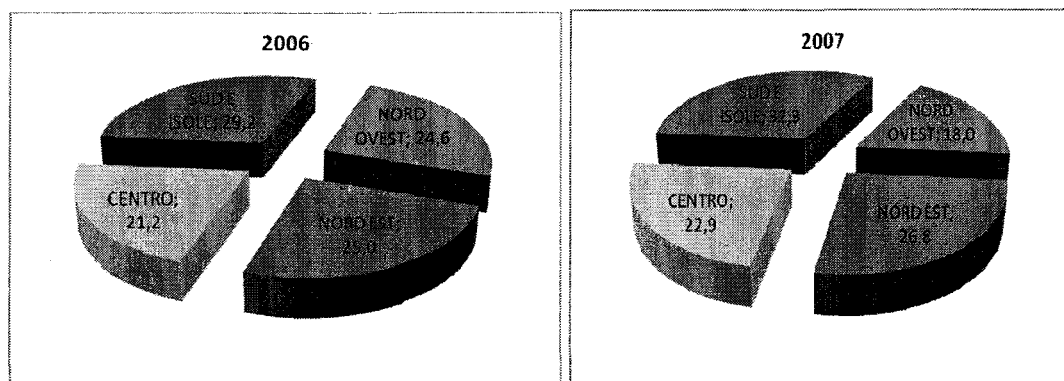
Figura 43 - Avviamenti lavorativi ex ART. 18 in Italia per area geografica. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Diversamente da quanto osservato riguardo alle persone disabili, la loro distribuzione sul territorio appare più equilibrata, con percentuali che mostrano un limitato numero di inserimenti al lavoro di persone ex art. 18 in ciascuna delle aree interessate (Figura 44). Resta tuttavia significativo il confronto, già sopra accennato, tra quanti appartengono agli elenchi e coloro che annualmente accedono all'occupazione, segnalando che il riordino della normativa ad essi dedicata al di fuori della L.68/99 dovrà tenere conto dei criteri di riconoscimento delle prerogative di accesso alla categoria e delle reali opportunità offerte loro dal mercato del lavoro.

Figura 44 - Avviamenti lavorativi ex ART. 18 in Italia. Per area geografica. Anni 2006 - 2007 (V. %)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

2.4 LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

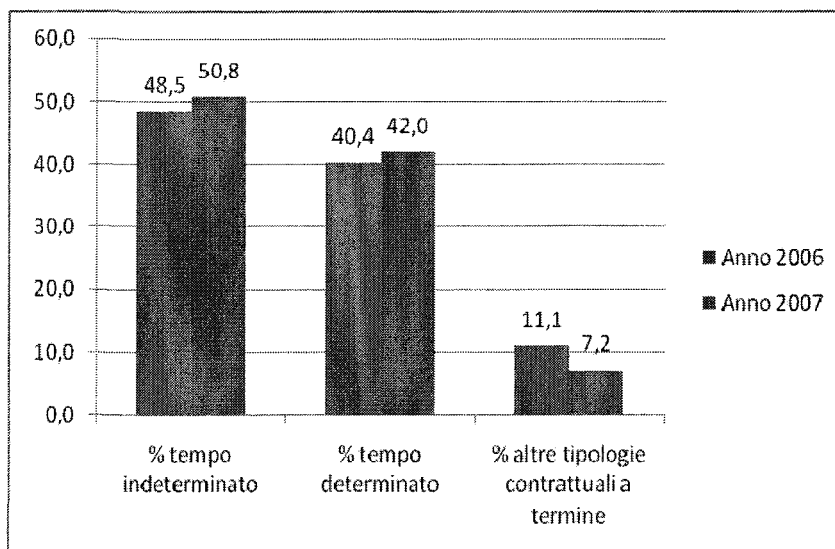
2.4.1 LAVORATORI DISABILI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Alla fase di avviamento al lavoro da parte dei servizi per l'impiego segue, in ambito aziendale, la vera e propria assunzione del lavoratore disabile. L'indagine ha rilevato le tipologie contrattuali di tali assunzioni, registrandole secondo tre macro categorie: il tempo indeterminato, il tempo determinato ed altre tipologie contrattuali a termine. Di esse si è osservato anche il tempo di lavoro, distinguendolo in full-time e part-time.

La tipologia contrattuale prevalente resta, anche per il biennio esaminato, il tempo indeterminato, con un'incidenza che parte da 48,5% nel 2006 per arrivare a 50,8% nell'ultimo anno di riferimento (Figura 45). Su medesimi rapporti si attesta il contratto a tempo determinato, segnalando la relativa contrazione delle altre tipologie contrattuali a termine (- 3,9%).

L'incidenza del part-time per sui contratti indeterminati appare ridotta: era il 27% nel primo anno citato e si contrae di 1 punto percentuale nel secondo anno. Più consistente si mostra riguardo ai tempi determinati, con valori che aumentano dal 34,1% al 36,6% nel 2007.

Figura 45 - Assunzioni persone disabili durante l'anno. Distribuzione per tipologia contrattuale di inserimento. Anni 2006 - 2007 (V. %)



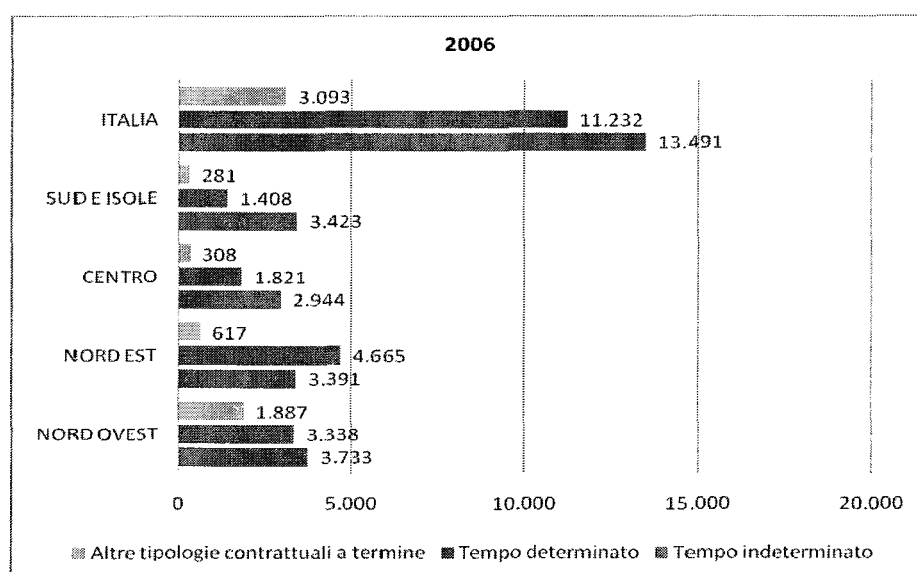
Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

I dati restituiti dai servizi provinciali competenti sono stati aggregati per area geografica (Figure 46 e 47), offrendo la possibilità di osservare le modalità di assunzione adottate nelle diverse ripartizioni. Gli elementi salienti possono essere ricondotti alla dicotomia rappresentate dalle regioni del Sud e delle Isole, dove aumenta in valori assoluti l'adozione del contratto a tempo indeterminato (erano 3.423 nel 2006, divenute 4.406 nel 2007) e la tendenza opposta, espressa dalle regioni del Nord Est, presso le quali è il tempo determinato ad offrire le performance più consistenti (4.665 nel primo anno e 5.664 nel secondo).

Le altre tipologie contrattuali sono rintracciabili maggiormente nelle regioni del Nord Ovest, seppure anche qui con lievi contrazioni in valori assoluti.

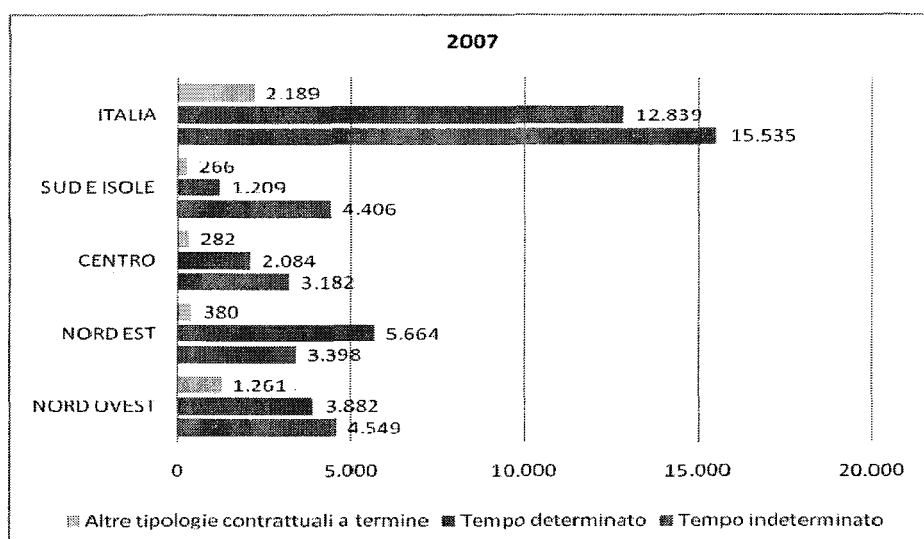
L'incidenza del part-time, a livello territoriale mostra che le regioni settentrionali restano quelle con un utilizzo più ampio di questa modalità contrattuale, la quale si attesta per entrambi gli anni intorno al 30% per tutte le tipologie di assunzione. Un incremento significativo lo offre anche il Mezzogiorno, che arriva a superare, solo nel 2007, un peso percentuale dei part-time del 25%.

Figura 46 - Assunzioni persone disabili durante l'anno 2006, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Figura 47 - Assunzioni persone disabili durante l'anno 2007, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (V. ass.)

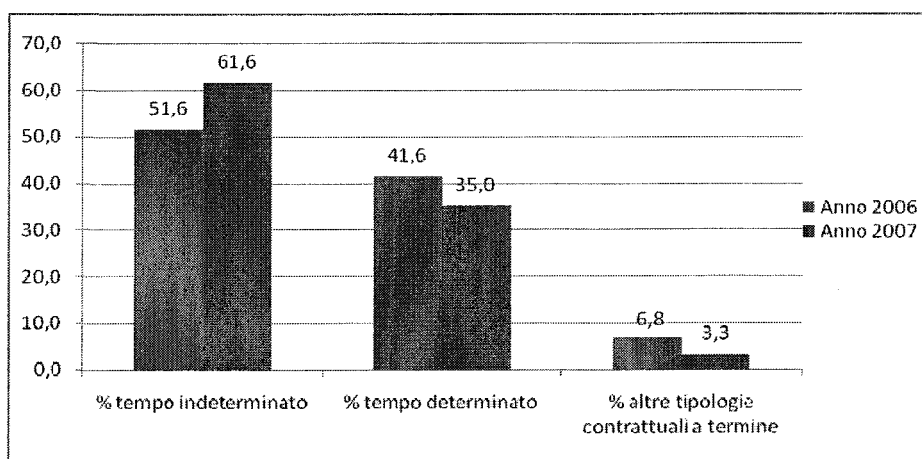


Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

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

Per quanto riguarda le assunzioni ex art.18, si assiste ad un divario più ampio tra le diverse tipologie contrattuali. Il tempo indeterminato tocca punte del 61% nel corso del 2007 (Figura 48), con un deciso incremento rispetto all'anno precedente, riconoscendo inserimenti lavorativi a tempo determinato in soli 35 casi su 100. Le altre tipologie contrattuali a termine si limitano ad incidere per il 3%, in forte flessione sul 2006.

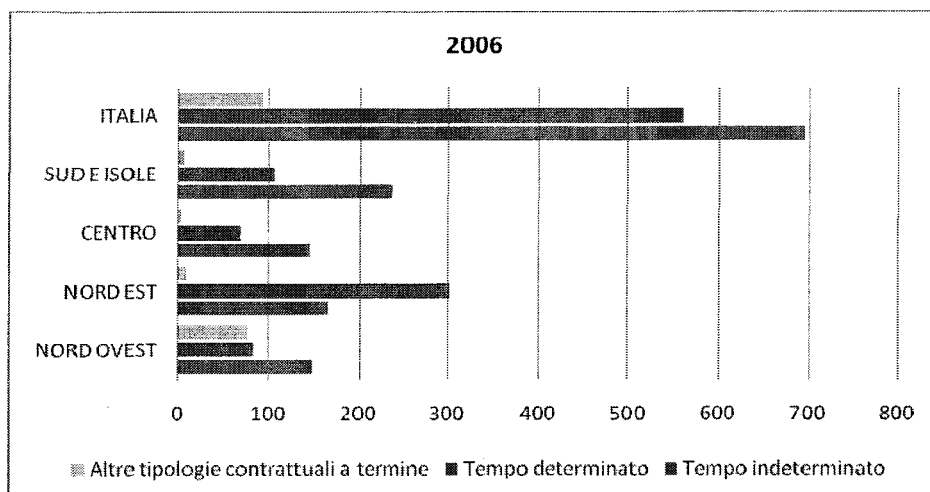
Figura 48 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno. Distribuzione % per tipologia contrattuale di inserimento. Anni 2006 - 2007 (V. %)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

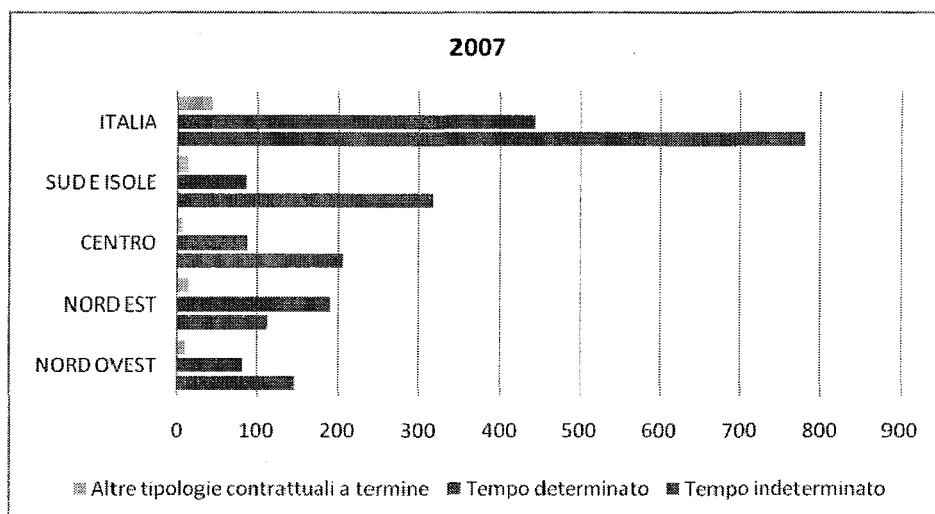
Le modalità di assunzione a tempo parziale si limitano al 16,8% nel 2007 (erano il 13,8% nel 2006), manifestando una crescita percentuale solo per quanto attiene ai tempi determinati, per i quali si registra il 27,5% nell'ultimo anno, rispetto al 16,% dell'anno precedente (figure 49 e 50).

Figura 49 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno 2006, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Figura 50 - Assunzioni soggetti ex art. 18 durante l'anno 2007, per tipologia contrattuale di inserimento. Per area geografica (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

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

Le differenti tipologie di convenzione tese a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili sono state precedentemente illustrate su dimensione aggregata. Si tratta, in realtà, di istituti molto differenti tra loro, per strumenti e modalità di applicazione.

Il mezzo più articolato e completo per il raggiungimento dell'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle persone disabili sono le convenzioni ex art. 11, legge 68/99⁵⁸.

Se il "collocamento mirato" costituisce il perno ideale della riforma, l'innovazione di maggiore evidenza e considerevole impatto, anche sotto il profilo finanziario, attiene all'istituto della convenzione a cui il legislatore ha riservato un ruolo inedito ed estremamente qualificante del nuovo sistema di collocamento obbligatorio.

Le convenzioni, modulate in diverse tipologie secondo il tipo di inserimento, sono, infatti, strutturate in modo da agevolare l'approccio del disabile con il mondo del lavoro e nel contempo di soddisfare le esigenze del datore di lavoro. Il legislatore ha, peraltro, privilegiato lo strumento negoziale per regolamentare modalità e contenuti dell'inserimento lavorativo della persona disabile, e per ripartire competenze e responsabilità tra i vari soggetti interessati.

E' inoltre incentivata la più ampia diffusione dello strumento attraverso una molteplicità di soggetti ammessi alla stipulazione.

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

Il legislatore ha altresì incentivato il ricorso alle convenzioni anche attraverso la possibilità concessa ai datori di lavoro privati, ivi compresi quelli non soggetti agli obblighi di cui alla legge 68/99, che si avvalgono delle convenzioni di cui all'art.11 della predetta legge di beneficiare delle agevolazioni economiche previste dall'art.13 stessa legge secondo le modalità ed i limiti in esso contenuti.

Ed è proprio l'introduzione di agevolazioni finanziarie, dirette ad incentivare il ricorso allo strumento convenzionale, che costituisce il corollario indispensabile del nuovo sistema di collocamento obbligatorio.

La necessità infatti di garantire l'inserimento mirato della persona disabile ha indotto il legislatore primario a sostenere gli inserimenti effettuati attraverso il ricorso alle convenzioni previste e disciplinate dall'art.11 della legge 68/99, con le risorse finanziarie del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, destinate per legge alla fiscalizzazione degli oneri sociali ed alle spese sostenute per l'adattamento del posto di lavoro.

L'articolo 11, commi 1 e 2 della legge 68/99, disciplina un modello convenzionale che per la particolare flessibilità di contenuti, determinata dalla programmazione dell'inserimento lavorativo e dall'ampia scelta delle modalità con cui lo stesso può essere astrattamente

⁵⁸ Il brano illustrativo dell'art. 11, Legge 68/99 è tratto dalla precedente Terza Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Anni 2004-2005, Temi & Strumenti n. 32, Roma, Isfol, 2007

effettuato, si modula in maniera precipua alle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore disabile contribuendo a realizzare lo scopo proprio della convenzione che è quello di favorire lo stabile inserimento lavorativo del soggetto.

E', infatti, prevista la possibilità di programmare i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro s'impegna ad effettuare, ciò in deroga alle previsioni dell'art.9 della legge che fissa un termine perentorio per adempiere l'obbligo imposto dalla norma.

In ordine poi alle modalità di inserimento, il legislatore menziona solo alcune tra le possibili alternative previste nell'ordinamento, quali tirocini finalizzati alla formazione e all'orientamento del disabile, la cui durata è computata ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione come previsto dall'art.13, c.3, legge 68/99, e rapporti di lavoro con contratto a termine.

Inoltre per particolari progetti di inserimento mirato è possibile, a seguito di proposta dell'organismo di cui all'art.6 comma 3, d.lgs. 469/97, come modificato dall'art.6 della legge 68/99, l'adozione di deroghe ai limiti di età fissati per i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro⁵⁹.

L'art. 12 della legge 68/99 configura la possibilità, attraverso l'affidamento di commesse da parte del datore di lavoro privato, di inserire al lavoro - temporaneamente - la persona disabile in un contesto umano e organizzativo (quale quello delle cooperative sociali di tipo b) o dei disabili liberi professionisti) ritenuto dal legislatore ordinario verosimilmente ideale per gestire, in una fase iniziale, l'avviamento al lavoro della persona disabile favorendone in tal modo l'ottimale integrazione lavorativa presso il datore di lavoro. Lo strumento non ha avuto grande seguito sul territorio nazionale ed il confronto sull'applicazione di tale istituto ha determinato l'intervento del legislatore con alcune modifiche, introdotte con l'art. 1, c.37, lettera a) della legge 247/07. Le annualità oggetto della presente Relazione si rifanno, come ovvio, alla normativa vigente fino al 2007, pertanto in queste pagine pare opportuno riportare il dibattito espresso, anche in sedi istituzionali, sullo specifico istituto e sulla sua applicabilità ed attrattività da parte di datori di lavoro e cooperative.

La relazione conclusiva dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili effettuata dalla 11a Commissione "Lavoro, Previdenza sociale" del Senato riporta sinteticamente gli argomenti del confronto.

"La prevista non ripetibilità per lo stesso soggetto del periodo di permanenza presso la cooperativa sociale e quindi la non definitività della collocazione del disabile al di fuori dell'azienda, - che, giova ricordarlo, deve assumere a tempo indeterminato il lavoratore - e l'indicazione di limiti quantitativi alla possibilità di assolvere all'obbligo di copertura delle quote attraverso questo tipo di convenzione si profilano come "limite e garanzia" del diritto del cittadino disabile a trovare collocazione in un'azienda come tutti gli altri e quindi a non essere isolato rispetto agli altri cittadini lavoratori.

La dottrina ha molto dibattuto sulla qualificazione del rapporto intercorrente fra datore di lavoro e lavoratore che offre la sua prestazione per un soggetto terzo, cooperativa o libero professionista, che si prende carico di pressoché tutte le obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, senza averne però la titolarità. Al di là della correttezza o meno della definizione di "distacco anomalo" per la tipizzazione del rapporto, va rilevata una notevole inadeguatezza degli aspetti incentivanti contemplati dalla norma in questione,

⁵⁹ A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni, il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato solo dalla pubblica amministrazione. Tuttavia ai contratti di formazione e lavoro autorizzati prima del 23 ottobre 2003 e stipulati tra il 24 ottobre 2003 e il 31 ottobre 2004, si applica la precedente normativa.

tale da non incoraggiare il ricorso alle convenzioni ex art. 12 da parte dei destinatari dell'obbligo. La possibilità di lasciare a terzi lo svolgimento di attività formative per l'inserimento lavorativo definitivo in una sede in cui il lavoratore non ha mai prestato la sua attività non costituisce un vantaggio per il datore di lavoro, ma più probabilmente il rischio di non poter valutare direttamente l'inserimento nell'ambiente di lavoro tipico dell'azienda. E conseguentemente diventa molto problematico stipulare una convenzione ex art. 12 che vede come requisito la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro, seppure attraverso commesse che solo ipoteticamente possono ritenersi vantaggiose.

D'altro lato, anche la cooperativa non è incentivata ad accogliere una persona con disabilità e a formarla, assumendosi direttamente gli obblighi connessi al rapporto di lavoro, in realtà costituito con un terzo, a fronte di una commessa che potrebbe rivelarsi vantaggiosa proprio nel momento in cui il lavoratore ha ultimato la propria formazione⁶⁰.

L'art. 14 del d.lgs 276/03, consolida l'esperienza dell'affidamento delle commesse alle cooperative sociali ed ai consorzi di cooperative, consentendo alle imprese aderenti alle convenzioni quadro di ottemperare agli obblighi imposti dalla legge 68/99, seppure in misura percentuale, attraverso il conferimento di commesse a tali soggetti che dunque, provvedono alle assunzioni delle persone disabili in loro vece. Unica eccezione ai limiti percentuali di inserimento - che in tal caso non si applicano - riguarda i disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ed è rivolto limitatamente alle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti.

L'anno 2006 si contraddistingue per 11.820 convenzioni di programma, ex art. 11, c.1, alle quali si aggiungono 2.256 avviamenti per convenzione art. 11, c.4. Nello stesso anno le convenzioni art. 12 dichiarate sono state solamente 2, realizzate nelle regioni del Nord Italia. L'istituto previsto all'art. 14 del d.lgs 276/03 ha trovato applicazione per 98 avviamenti, di cui solo 4 nel Mezzogiorno e nessuno nelle regioni del Centro Italia.

Tabella 16 – Avviamenti lavorativi persone disabili tramite Convenzione. Per tipologia di convenzione, per area geografica. Anni 2006 – 2007 (V. ass.)

	2006				2007			
	CONV. art.11 co.1	CONV. art.11 co.4	CONV. art.12	CONV. art.14 D.Lgs.276/03	CONV. art.11 co.1	CONV. art.11 co.4	CONV. art.12	CONV. art.14 D.Lgs.276/03
NORD OVEST	4.869	710	1	48	3.719	1.541	3	54
NORD EST	2.897	1.147	1	46	2.965	1.212	1	69
CENTRO	2.449	385	0	0	2.718	440	1	17
SUD E ISOLE	1.605	14	0	4	1.728	141	1	43
ITALIA	11.820	2.256	2	98	11.130	3.334	6	183

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

L'analisi dell'anno 2007 denuncia una certa dinamicità negli avviamenti tramite convenzione. Si contrare di circa 700 unità la convenzione di programma mentre cresce considerevolmente quella di integrazione lavorativa (arrivando a 11.130 avviamenti).

⁶⁰ Documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili. Resoconto sommario n. 366 del 08/02/2006. 11a Commissione "Lavoro, Previdenza sociale"

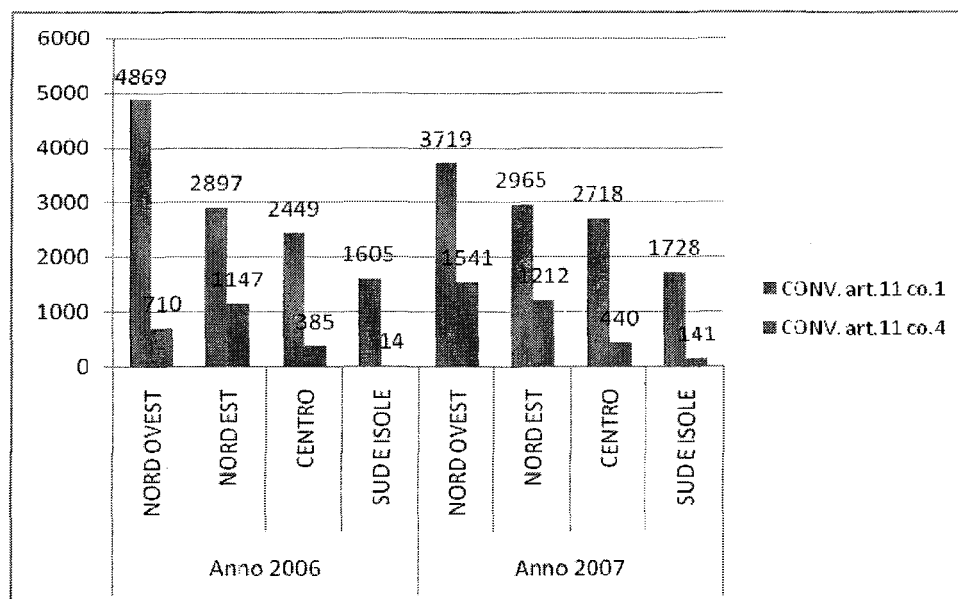
Compare qualche convenzione art. 12 con le cooperative (6 per tutto il territorio nazionale) e si incrementano considerevolmente in tutta Italia le convenzioni contemplate dalla Legge Biagi, pur nella esiguità complessiva dei valori assoluti ad essa associati (Tabella 16).

Interessante l'approfondimento effettuato su quanto previsto all'art. 11 della legge 68/99. Entrambe le tipologie, infatti, rappresentano l'ambito di intervento più articolato e completo del collocamento mirato. Pur tuttavia, i progetti individuali previsti dalle convenzioni di integrazione lavorativa ed il target al quale si rivolgono costituiscono l'ambito privilegiato sul quale valutare la piena applicazione di dispositivi e di servizi di accompagnamento enunciati dalla normativa.

Il quadro che si può dedurre dal confronto tra gli istituti nell'arco del biennio mostra che le convenzioni di programma rappresentano in tutto il Paese gli strumenti favoriti da servizi per l'impiego e datori di lavoro per pianificare gli ingressi nel mercato del lavoro delle persone disabili (Figura 51). Se da un lato, infatti, gli uffici competenti in tal modo riescono ad attivare relazioni significative con le imprese, inserendo queste ultime in un tessuto di relazione utile allo sviluppo di molte attività, anche collaterali, il datore di lavoro, contestualmente, espleta gli obblighi di legge traslando le assunzioni in un arco di tempo utile a ridurre l'impatto dei nuovi ingressi nelle proprie strutture organizzative e produttive. Osservando i dati comparati per anno, è possibile osservare che le regioni del Nord Ovest spostano il loro "baricentro" dedicando maggiori attenzioni alle convenzioni ex art. 11, c. 4.

D'altro canto, proprio le convenzioni di integrazione lavorativa, per quanto complesse nella programmazione degli interventi contemplati, consente prese in carico individuali dei candidati all'inserimento in azienda. Ciò si ripercuote, nel 2007, in un incremento diffuso di tali convenzioni che vede protagoniste molte delle regioni italiane.

Figura 51 – Avviamenti lavorativi persone disabili tramite Convenzione. Dettaglio convenzioni art. 11 c 1 e c. 4, per area geografica. Anni 2006 – 2007 (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Nel caso delle iniziative ex articolo 11, comma 5, i soggetti firmatari della convenzione sono individuati dal legislatore nelle cooperative sociali di cui all'art. 1, c. 1, lett. b) della legge 381/91 le quali svolgono attività commerciali, industriali, agricole o di servizi

XVI LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, nei consorzi di cui all'art.8 della legge 381/91, negli organismi di volontariato iscritti nei registri regionali di cui all'art.6 della legge 266/91, negli organismi previsti dagli artt.17 e 18 della legge 104/92 quali i centri di formazione professionale pubblici e privati che svolgono corsi di formazione professionale, gli enti, le istituzioni, le cooperative di lavoro, di servizi, ed i centri di lavoro guidato, le associazioni e via dicendo⁶¹. Compito degli organi a cui é affidata la gestione dell'inserimento dei lavoratori disabili consiste nel trovare e proporre soluzioni nuove, idonee a favorirne l'inserimento, anche attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibili le realtà produttive con la propensione al lavoro dei disabili. In base a tale principio, le convenzioni in questione possono costituire uno strumento ottimale per realizzare l'obiettivo principale della norma.

Le iniziative promosse mediante tali strumenti sono risultate essere 11.059 nel 2006 ed hanno interessato quasi 13.200 persone disabili. Tale dato è influenzato in maniera preponderante dalle oltre 10.400 iniziative intraprese nel medesimo anno dalla Regione Lombardia, con il coinvolgimento di 8.235 persone disabili in contesti produttivi privati (Tabella 17). I numeri dichiarati dalle altre Regioni sono significativamente inferiori, tuttavia anche il 2007 presenta un numero rilevante di individui coinvolti (6.544 in Italia), per un totale di 364 iniziative.

La ripartizione che comprende Lombardia, Piemonte Liguria e Valle d'Aosta assorbe oltre il 56% degli interventi, interessando oltre l'87% dei soggetti complessivamente avviati mediante tale dispositivo.

Tabella 17 - Iniziative ex art. 11, comma 5, promosse dagli uffici competenti con diversi attori durante l'anno. Classificazione per area geografica. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)

		NORD OVEST		NORD EST		CENTRO		SUD E ISOLE		ITALIA	
		N° iniziative	N° disabili interessati	N° iniziative	N° disabili interessati	N° iniziative	N° disabili interessati	N° iniziative	N° disabili interessati	N° iniziative	N° disabili interessati
Anno 2006	Soggetti pubblici	84	2.619	185	769	34	162	3	23	306	3.573
	Cooperative sociali tipo B	171	242	26	101	28	32	1	31	226	406
	Consorzi	33	891	1	4	3	8	1	6	38	909
	Organizzazioni di volontariato	9	10	0	0	2	1	0	0	11	11
	Altri soggetti privati *	10.470 *	8.235 *	4	138	4	5	3	29	10.481	8.407
TOTALE		10.767	11.997	214	932	71	208	7	56	11.059	13.193
Anno 2007	Soggetti pubblici	67	2.717	6	302	9	121	7	62	89	3.202
	Cooperative sociali tipo B	37	138	51	99	30	73	4	17	122	327
	Consorzi	8	93	0	0	1	1	1	6	10	100
	Organizzazioni di volontariato	1	3	5	5	3	4	2	10	11	22
	Altri soggetti privati	92	2.765	35	35	1	72	4	21	132	2.893
TOTALE		205	5.716	97	441	44	271	18	116	364	6.544

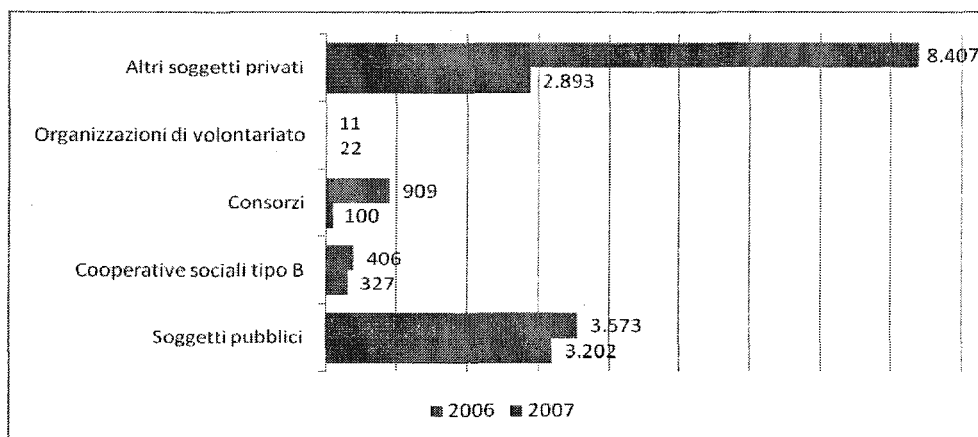
* Nota: nell'anno 2006 a Milano sono state promosse 10.443 iniziative con altri soggetti privati (8.045 disabili coinvolti)

⁶¹ "Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge" (Art. 11, c. 5 Legge 68/99)

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

In entrambe le annualità appaiono rilevanti le realtà della cooperazione coinvolte, sebbene tali soggetti non riescano a sviluppare volumi analoghi sul piano degli individui partecipanti (nel 2007 si assiste ad un rapporto di 2,7 individui per ogni iniziativa). Sono i soggetti pubblici che denunciano rapporti più ampi tra persone disabili ed iniziative ex art. 11, comma 5 intraprese (36 persone per ogni iniziativa), a fronte di una media nazionale di 18 a 1. L'ambito più consistente, infine, rappresentato dagli altri soggetti privati, presenta il numero più alto di lavoratori disabili coinvolti (8.407) con una media di 21 persone per convenzione. (Figura 52).

Figura 52 - Persone disabili coinvolte in iniziative ex art. 11, comma 5. Anni 2006 - 2007 (V.ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

2.6 LE RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO

Ai dati presentati sino a questo punto, legati ad iscrizioni, avviamenti ed assunzioni, con differenti forme di dettaglio nel biennio, vengono qui ad aggiungersi le informazioni relative alle risoluzioni dei rapporti di lavoro che hanno interessato le persone disabili. Tali informazioni non forniscono, purtroppo, le indicazioni utili a definire le motivazioni di tali interruzioni; se siano, cioè, determinate da cause riconducibili al lavoratore o siano conseguenza di un avviamento non andato a buon fine secondo il punto di vista del datore di lavoro. Pur tuttavia, i numeri ad esse associati si mostrano di una certa consistenza e determinano una complessa serie di interventi da parte dei servizi per il collocamento mirato per riavviare i percorsi di inserimento lavorativo per i soggetti che si iscrivono nuovamente nelle liste provinciali (Tabella 18).

In valori assoluti, le 7.353 risoluzioni segnalate nel 2007 si avvicinano molto a quelle dichiarate nel 2003, anno nel quale si sono registrati il maggior numero di avviamenti non andati a buon fine (8.546) e segnano un marcato incremento rispetto al 2006, durante il quale le risoluzioni in Italia sono state 5.293. Il maggior numero di tali segnalazioni nel 2007 provenivano dall'area del Nord Est, più che triplicate rispetto all'annualità precedente.

Tabella 18 – Risoluzioni rapporto di lavoro di lavoratori disabili, durante l'anno. Per area geografica, per tipologia contrattuale. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)

Area geografica	TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TERMINE		TOTALE	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
NORD OVEST	1.779	1.861	744	807	2.523	2.668
NORD EST	469	1.688	321	1.020	790	2.708
CENTRO	649	647	327	436	976	1.083
SUD E ISOLE	628	661	376	233	1.004	894
ITALIA	3.525	4.857	1.768	2.496	5.293	7.353

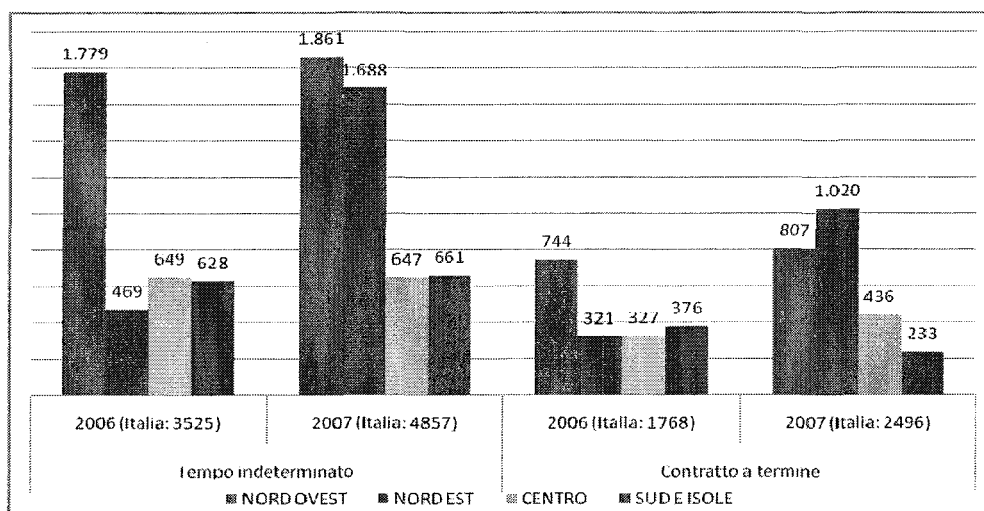
Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

La ripartizione di queste ultime in base alla tipologia di contratto applicata mostra che la percentuale maggiore riguarda i contratti a tempo indeterminato (4.857 nel 2007).

Una lettura per ripartizione geografica, inoltre, permette di apprezzare i differenti andamenti locali. E' nel Nord Ovest che si sono registrati nel corso degli anni le maggiori "interruzioni" dei contratti di lavoro in essere.

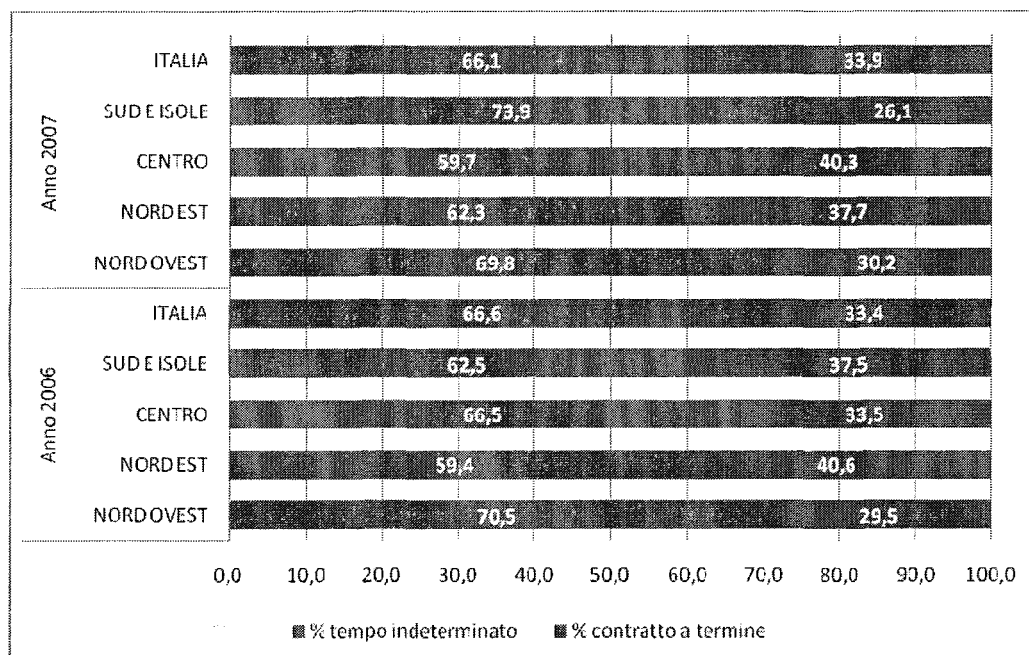
Nell'ultimo anno indagato anche le regioni del Nord Est hanno incrementato le risoluzioni dichiarate (Figure 53 e 54), fino a mostrare il maggior numero di casi nel 2007 a valere sui contratti a termine (1.020 unità rilevate). Le Regioni meridionali e quelle centrali sviluppano, diversamente, grandezze inferiori.

Figura 53 - Risoluzioni rapporti di lavoro di lavoratori disabili, per tipologia contrattuale, per area geografica. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

Figura 54 - Risoluzioni rapporti di lavoro disabili. Per area geografica, anni 2006 - 2007 (V. %)

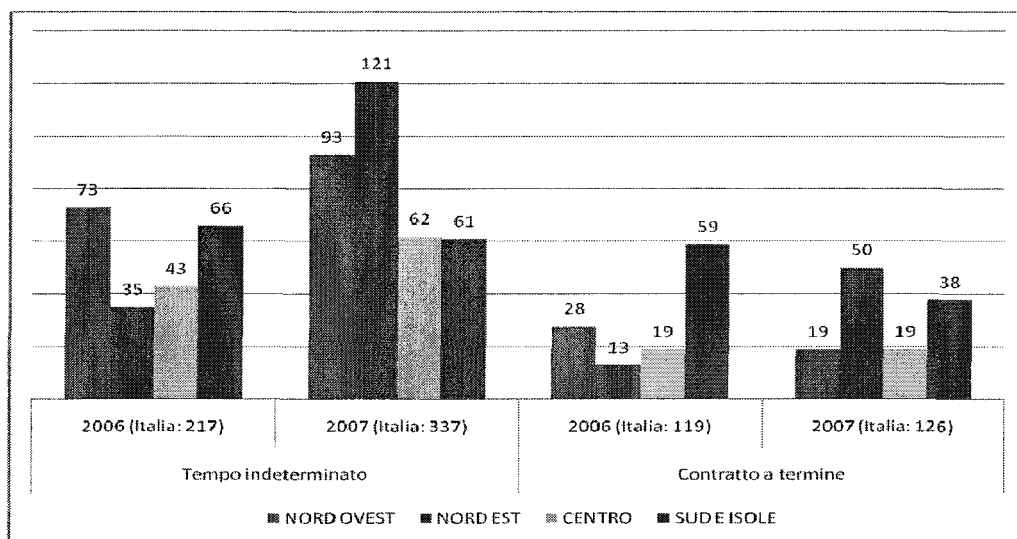


Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008

L'analisi del medesimo fenomeno, applicata alle categorie ex art. 18 sembrano rappresentare contesti e condizioni differenti. Intanto per i valori assoluti che emergono, con 463 casi nel 2007, contro i 337 dell'anno precedente, vanno associati a bacini di utenza limitati, almeno per ciò che riguarda gli avviamenti complessivi (Figura 55). A ciò, si aggiunga l'incidenza maggiore denunciata dalle Regioni del Sud e delle Isole ed un incremento dei dati assoluti espresso anche in questo caso dalle Regioni Nord orientali,

sia per la tipologia di contratto a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato.

Figura 55 - Risoluzioni rapporti di lavoro di soggetti ex art. 18, per tipologia contrattuale. Anni 2006 - 2007 (V. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2008