

L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ITALIA



*Si ringrazia per la collaborazione e la concessione dei dati forniti la
D.G. Innovazione Tecnologica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Sommario

1. Considerazione di sintesi	3
2. Disabilità, lavoro, reddito: l'orizzonte ancora lontano dell'inclusione.....	8
3. L'occupazione delle persone con disabilità nell'analisi dei dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.....	11
3.1. Un profilo a basso tasso di ricambio generazionale	11
3.2. Lavoro standard per tutti, ma avanzano flessibilità e part time tra i giovani	14
3.3. La varietà dei profili, una ricchezza da far emergere.....	16
3.4. L'evoluzione nell'accesso al lavoro e la rete degli accordi in convenzione ...	18
3.5. Modelli a confronto: pubblico vs privato.....	20
4. Offerta e domanda di lavoro: due dimensioni difficilmente conciliabili	24
4.1. La "sfida impossibile" del collocamento mirato	24
4.2. Il lavoro attivabile: 145 mila posti vacanti in cerca di "occupazione"	26
5. Tre percorsi di lavoro per promuovere maggiore inclusione	31
5.1. Oltre l'obbligo, il valore della persona	31
5.2. Rafforzare l'occupabilità delle persone con disabilità	32
5.3. Rendere più efficace il rispetto della normativa.....	32

1. Considerazione di sintesi

Il rapporto tra le persone con disabilità e il lavoro resta ancora una dimensione critica nel nostro Paese. Lo ha confermato recentemente anche l'Istat in occasione dell'audizione sulla legge di Bilancio (novembre 2019) ricordando come su 100 persone di 15-64 anni che, pur avendo limitazioni funzionali nelle funzioni motorie, sensoriali essenziali nella vita quotidiana oppure disturbi intellettivi o del comportamento, sono comunque abili al lavoro, solo il 35,8% è occupato (contro il 57,8% delle persone senza limitazioni), il 20,7% è in cerca di un'occupazione mentre il 43,5%, presumibilmente scoraggiato dalle basse chance di trovare un lavoro, risulta inattivo (tra le persone senza limitazioni la percentuale è del 27,5%).

A vent'anni dall'approvazione della legge sul collocamento mirato (L.68/1999) l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità, pur avendo fatto passi importanti in avanti, resta ancora un traguardo lontano da raggiungere.

L'elaborazione condotta dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro sui dati resi per la prima volta disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativi alle dichiarazioni PID (Prospetto Informativo Disabili) che le aziende con più di 14 dipendenti sono tenute ad inviare ai fini del rispetto dell'obbligo normativo, consentono per la prima volta di tracciare un profilo tanto inedito quanto puntuale degli occupati con disabilità dipendenti presso le aziende italiane.

Si tratta di un universo che nel 2018 conta quasi 360 mila lavoratori, composto in prevalenza da uomini (58,7% contro il 41,3% delle donne) e concentrato al Nord, rispettivamente il 32,6% nel Nord Ovest e il 23,7% nel Nord Est, con la Lombardia che, da sola, occupa ben il 21,5% del totale. Tra gli elementi distintivi che emergono dall'analisi vanno segnalati i seguenti:

- **lo sbilanciamento dell'occupazione in forza presso le aziende verso le classi d'età più adulte**, ben il 53,7% degli occupati ha superato i 50 anni e il 14,3% ne ha più di 60, mentre risulta estremamente ridotta la quota di quanti hanno meno di 40 anni (17,5%). Tale dato si discosta significativamente da quello generale dell'occupazione italiana alle dipendenze, dove la quota di "under 40" e "over 50" è abbastanza simile (rispettivamente 36% e 34%). Si tratta di una tendenza che chiama in causa molteplici cause, dalle maggiori difficoltà che le persone con disabilità incontrano nell'ingresso al lavoro al meccanismo normativo che tende, per ragioni diverse, a sovradimensionare la componente più adulta (si pensi ad esempio alla computazione di quanti sono entrati nel mercato ai tempi dell'approvazione della legge o degli occupati già in forza nelle aziende per i quali subentra una situazione di disabilità);
- **la pervasività del lavoro standard a tempo indeterminato**, che interessa il 93,7% degli occupati, sebbene tra i giovani l'incidenza delle forme di lavoro temporaneo stia crescendo significativamente, interessando ormai il 27,9% degli occupati con meno di 30 anni e l'11,5% di quanti hanno tra i 30 e 39 anni. Lavoro a tempo indeterminato,

ma ad **alta incidenza di part time**, più di un terzo (34,3%) degli occupati con disabilità lavora secondo tale modalità, ma tra i giovani la quota è più elevata, interessando il 37,1% dei 40-49enni per arrivare al 49,3% degli “under 30”;

- **l’elevata articolazione dei profili professionali:** contrariamente alla rappresentazione spesso fornita dai media, la collocazione professionale delle persone con disabilità è molto differenziata, infatti se il 36,2% ricopre un ruolo impiegatizio nel lavoro d’ufficio, il 19,8% si colloca ai vertici della piramide professionale, svolgendo una professione intellettuale o dirigenziale (5,3%) o una professione tecnica ad elevata specializzazione (14,5%). Tra le donne il livello di qualificazione professionale risulta ancora più elevato;
- **la netta caratterizzazione del lavoro pubblico rispetto al privato**, sia da un punto di vista socio-demografico (il 49,9% delle persone con disabilità occupate nel pubblico sono donne e il 70% ha più di 50 anni) che professionale (il lavoro nel pubblico impiego è mediamente più qualificato) e, soprattutto, territoriale. Se su 100 occupati con disabilità 24 lavorano nel pubblico impiego, nel Sud Italia la percentuale sale al 34,3% (in Sardegna al 50,5%) contro il 26,6% del Centro, il 21% del Nord Est e il 18,7% del Nord Ovest.

Per quanto inedita, la fotografia dell’occupazione rappresenta solo uno dei tasselli di un mosaico conoscitivo di difficile lettura, dove fonti amministrative e statistiche parlano lingue differenti e gli stessi perimetri definitivi risultano difficilmente sovrapponibili. È evidente che, a fronte di chi trova un’occupazione, il tema centrale resti ancora ad oggi l’inserimento al lavoro di quella quota di persone in cerca o scoraggiata che rischia di restare confinata ai margini del mercato del lavoro dove il sistema di collocamento mirato, perno centrale dell’azione pubblica, incontra molteplici difficoltà.

Vi è innanzitutto una **questione dimensionale** inaggrabile, ovvero la **sproporzione dei numeri dell’offerta di lavoro rispetto alla domanda**. Secondo le “Relazioni sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto del lavoro dei disabili”, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il supporto dell’Inapp inoltra a cadenza biennale al Parlamento, **il numero degli iscritti alle liste del collocamento mirato ammonterebbe a 775 mila**: una dimensione macroscopica che, per quanto possa tendere alla sovra rappresentazione (non è detto che chi è iscritto alle liste del collocamento mirato sia poi immediatamente disponibile a lavorare, pertanto la condizione di “iscritto nelle liste” non è immediatamente assimilabile a quella della “persona in cerca di occupazione”), rende immediata la percezione della distanza numerica tra quanti un lavoro ce l’hanno e quanti, per contro, lo cercano.

Si tratta di un numero che, peraltro, risulta in aumento nell’ultimo periodo anche per le **difficoltà crescenti del sistema a promuovere inserimenti stabili delle persone con disabilità nel mercato del lavoro**. Nel 2015, ultimo anno di monitoraggio disponibile, a fronte di quasi 92 mila persone che si sono iscritte per la prima volta nelle liste del collocamento mirato, gli avviamenti al lavoro sono stati 27 mila 468, vale a dire il 29,9%. Peraltro, nell’ultimo decennio, la quota di assunzioni a tempo determinato, da minoritaria (erano il 41,6% nel 2006) è divenuta maggioritaria (64% nel 2015). È evidente che tale

aspetto incide direttamente sulla capacità di stabilizzazione dell'occupazione: sempre nel 2015, a fronte di quasi 30 mila risoluzioni di rapporti di lavoro, il 66,4% ha riguardato contratti a tempo determinato.

Insomma, la sensazione è che negli ultimi anni, complice la crisi, **il sistema sia sempre più in affanno**, incapace di dare risposta ad una offerta di lavoro che solo nel 30% dei casi riesce a collocarsi; e quando ciò avviene, si tratta per lo più di inserimenti occupazionali che rischiano di vanificarsi nel giro di pochi mesi. Insomma, un meccanismo che **rischia sempre più di girare a vuoto finendo per penalizzare quella componente del lavoro - giovani e giovanissimi -** che già risulta così residuale nell'occupazione in forza nelle aziende. Da questo punto di vista, anche i dati riportati nella recente audizione Istat lascerebbero pochi spazi di interpretazione: **è nella fascia d'età tra i 25 e 44 anni che si concentra il maggiore "disagio occupazionale" delle persone con disabilità, con una quota di quanti sono in cerca di un'occupazione pari al 31,2%, quasi doppia rispetto alla fascia dei 45-64enni, dove la stessa scende al 16,8%.**

Oltre alla sproporzione dei numeri, il meccanismo dell'intermediazione tramite collocamento mirato sconta un'ulteriore dimensione di criticità, difficilmente superabile, **la differente distribuzione geografica della domanda e dell'offerta**. Con il 51,1% dello stock di iscritti alle liste di collocamento e il 35,1% dei nuovi iscritti ogni anno il Sud occupa "solo" il 21,4% delle persone con disabilità confermando, anche su questo aspetto, un triste primato. È del resto l'unica area del Paese dove, sempre secondo Istat, **la percentuale di persone con disabilità in cerca di occupazione (26,2%) supera quella di quanti hanno un lavoro (22,9%).**

Proprio per le dimensioni macroscopiche che la "questione lavoro" assume per le persone con disabilità, sorprende quanto emerge dalla lettura dei dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo cui, a fronte dei 360 mila occupati dichiarati dalle aziende tenute al rispetto della L. 68/1999, vi sono **145 mila posti di lavoro ancora "vacanti", ovvero "riservati" alle persone con disabilità ma non ancora coperti (il 29% del totale della "quota di riserva")**. Ciò significa che ogni 100 occupati con disabilità vi sono **40 opportunità di lavoro che, se attivate, porterebbero al raggiungimento di 500 mila occupati**. Un volume potenziale importante, distribuito tra aziende private (77,4%) e organizzazioni pubbliche (22,6%), per lo più concentrato al Nord del Paese: 36,2% al Nord Ovest e 27,9% al Nord Est.

In questo scenario che, per le difficoltà di soluzione, ma soprattutto le implicazioni in termini di inclusione economica e sociale, presenta tratti di drammaticità, appare evidente che il sistema del collocamento mirato, prezioso strumento di inclusione scelto dal Legislatore per supportare la piena valorizzazione delle persone con disabilità, per come è strutturato, presenti evidenti limiti e "da solo" non basti a dare risposta alle molteplici domande che provengono da questo mondo.

Vi è assoluta necessità di riequilibrare il baricentro dell'azione politica passando **dalla cultura dell'adempimento normativo alla valorizzazione della persona**, a partire dall'implementazione di tutte quelle politiche attive che giocano un ruolo determinante, come evidenziato dalle esperienze territoriali più virtuose. In particolare, appare necessario:

- **potenziare l'occupabilità delle persone con disabilità** in modo tale da porre le condizioni per una reale efficacia della normativa. **Poco più del 30% delle persone iscritte alle liste di collocamento ha un titolo di istruzione superiore alla licenza di scuola media** e solo il 6,3% universitario. E ciò continua a rappresentare un ostacolo incredibile alla selezione e successivo inserimento in azienda. Per contro, proprio in virtù delle previsioni normative, le persone con disabilità che presentano un titolo di studio universitario, diventano risorse estremamente "appetibili" sul mercato tanto che, secondo Istat, ben il 63,4% è occupato e "solo" l'11,2% in cerca di un'occupazione. Rafforzare l'accompagnamento nell'accesso e soprattutto nel completamento dei percorsi formativi, anche attraverso strumenti "ponte" tra formazione e lavoro, quali i tirocini o l'alternanza, rappresenta un tassello inaggirabile nelle politiche di inclusione lavorativa;
- **ampliare la domanda del sistema oltre l'obbligo normativo**. Nell'ultimo decennio, stando ai dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **circa il 10% degli avviamenti al lavoro tramite collocamento mirato è avvenuto in aziende al di sotto dei 15 dipendenti**, non sottoposte all'obbligo di riserva. Si tratta di una domanda spontanea e consapevole che potrebbe essere ulteriormente ampliata se supportata da strumenti incentivanti o premiali. Non soltanto per superare i limiti di un meccanismo, quale quello delle "quote di riserva" che, come evidenziato dall'analisi, da solo non basta ad assorbire l'offerta di lavoro che proviene dal mondo della disabilità. Ma anche per far uscire il tema "lavoro e disabilità" dalla gabbia "dell'obbligo normativo" in cui è incardinato, promovendo un cambio di passo culturale, unico strumento in grado di favorire una reale inclusione;
- **rafforzare i servizi di accompagnamento** al lavoro delle persone con disabilità che, dall'integrazione delle informazioni all'adattamento dei luoghi di lavoro, rappresentano una variabile importantissima nel favorire l'inclusione. La varietà delle esperienze territoriali mostra come, laddove i servizi riescono a creare un sistema di intervento efficace, centrato sul valore della persona, il mercato risponde positivamente. Nei decenni il sistema del collocamento mirato è cambiato fortemente. Le chiamate nominative sono ormai la modalità prevalente di selezione (77,4% degli occupati), quasi esclusiva tra i giovani (92% tra gli occupati con meno di 30 anni), ma vi è ancora una quota di reclutamento affidata alla chiamata numerica, soprattutto al Centro e nel Mezzogiorno. **Fa più fatica invece a diffondersi il sistema delle convenzioni**, tramite cui le aziende concordano con i servizi territoriali programmi di inserimento lavorativo: solo in un terzo dei casi (32%) le assunzioni sono avvenute tramite detto strumento, anche se tra i giovanissimi la percentuale sale al 55,9%;

- **contemperare l'obbligo normativo con meccanismi di riequilibrio generazionale.** Come emerso dall'analisi, l'attuale sistema del collocamento mirato tende a squilibrare la struttura generazionale dell'occupazione in forza nelle aziende, spostando il baricentro verso le classi d'età più elevate, penalizzando così il ricambio generazionale. Tale aspetto rischia in prospettiva di aggravare ancora di più la condizione dei giovani con disabilità, che incontrano sempre più difficoltà ad accedere stabilmente al mercato del lavoro. Ipotizzare meccanismi che fluidifichino gli ingressi e le uscite dal lavoro, creando una maggiore mobilità, potrebbe agevolare il *turnover* occupazionale e favorire una migliore distribuzione generazionale delle opportunità lavorative;
- **supportare la conoscenza dei fenomeni.** La carenza e la frammentarietà di informazioni sul mondo delle persone con disabilità e sul rapporto tra disabilità e lavoro rappresenta un'imperdonabile e pericolosa deficienza del sistema, che impedisce la costruzione di un quadro conoscitivo affidabile, elemento imprescindibile per qualsiasi elaborazione di policy. Ancora oggi il sistema del collocamento mirato, disarticolato nelle tante strutture periferiche, non ha una banca dati di riferimento nazionale che permetta non solo di avere un quadro informativo aggiornato e completo, ma soprattutto di supportare i centri per l'impiego nel difficile compito di *matching* tra domanda e offerta di lavoro. Ancora, permane il totale vuoto conoscitivo su fenomenologie importanti (si pensi alla disabilità intellettiva o comportamentale) su cui il Legislatore è anche di recente intervenuto nell'assenza di strumenti in grado di valutare portata e impatti;
- **favorire la piena efficacia della normativa.** Non ultimo appare importante promuovere quanto più possibile la piena efficacia di una normativa che vede ad oggi ancora **il 44,9% delle 95 mila aziende e pubbliche amministrazioni tenute all'adempimento normativo non completamente allineate** dal momento che non hanno coperto completamente o in parte la quota di "posti" da riservare alle persone con disabilità. È evidente che la particolarità del tema trattato richiede un approccio flessibile e graduale, che tenga conto delle esigenze di datori di lavoro e lavoratori, oltre il mero rispetto della legge. Ma una quota così elevata, anche in ambito pubblico (sono il 33,1% le organizzazioni non adempienti), richiede un surplus di efficacia normativa che non può essere derubricata a questione di "serie B".

2. Disabilità, lavoro, reddito: l'orizzonte ancora lontano dell'inclusione

Nella recente audizione parlamentare per l'esame del disegno di legge sul bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 (novembre 2019) l'Istat ha reso note alcune caratteristiche delle persone con disabilità, evidenziandone le enormi difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e, conseguentemente, di inclusione economica e sociale¹.

Se si esclude il 12,6% della popolazione inabile al lavoro, che rappresenta una componente "forzosamente" portata all'inattività, fatte 100 le persone tra i 15 e 64 anni che presentano delle limitazioni nelle funzioni motorie, sensoriali e essenziali di vita, malattie croniche gravi, insufficienze intellettive o disturbi del comportamento, ma tali da non pregiudicare l'abilità al lavoro, solo 35,8 sono occupate, contro una media della popolazione "senza limitazioni" del 57,8% (Fig. 1). E se 20,7 sono alla ricerca di un impiego (contro una media del 14,8% delle persone senza limitazioni), vi è una quota estremamente elevata, il 43,5% (contro il 27,5%) che invece non lavora, perché pensionata, casalinga, oppure perché ha rinunciato a ricercare un'occupazione date le difficoltà enormi a trovarne una. Volendo fare un rapporto semplice, se mediamente tra le persone senza disabilità ogni 10 che lavorano ve ne sono 2,5 che cercano un'occupazione, tra le persone con limitazioni funzionali il rapporto è più che doppio, arrivando a 5,7 ogni 10 occupate.

Le donne sono in assoluto il segmento più penalizzato e scoraggiato (Tab. 1): solo il 29,4% (contro il 43,3% degli uomini) lavora, il 16,6% (contro il 25,1% cerca un'occupazione) mentre il 53,9% si colloca nell'inattività (tra gli uomini la percentuale è del 31,6%).

Anche la condizione dei più giovani risulta particolarmente critica, soprattutto per la difficoltà a trovare un'occupazione. Se nella fascia d'età 15-24 anni prevale l'impegno per motivi di studio e le forze lavoro sono equamente distribuite tra occupati (17%) e persone in cerca di occupazione (17,8%), nella fascia d'età 25-44 anni, a fronte del 43,7% di occupati, vi è un 31,2% che cerca lavoro ma non riesce a trovarlo. Una percentuale

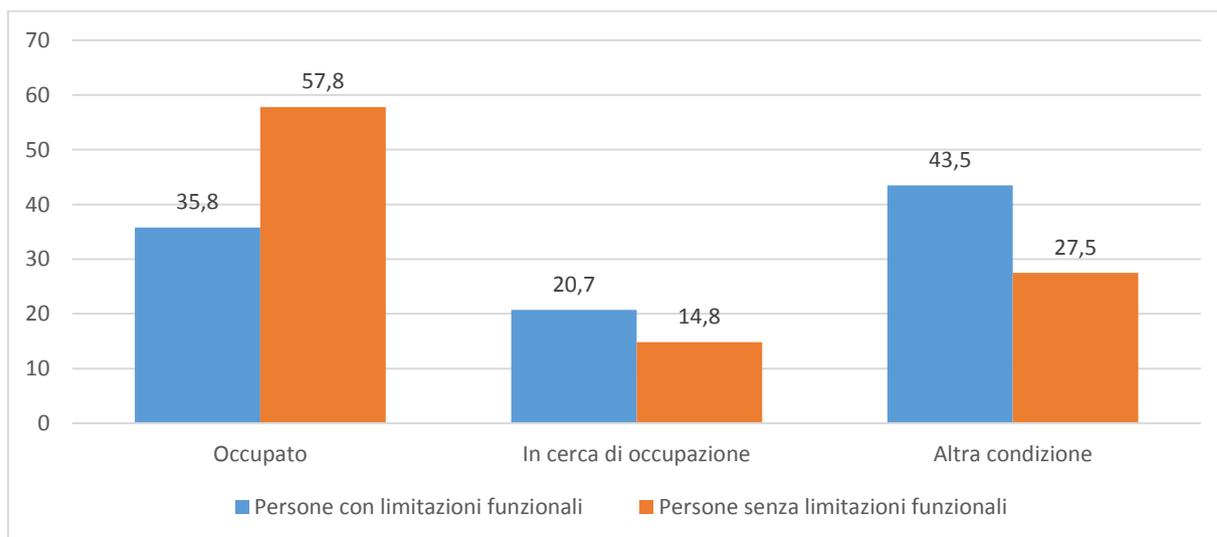
¹ L'Istat ha indicato in 3 milioni 115 mila le persone con limitazioni funzionali gravi, ovvero quanti incontrano il massimo livello di difficoltà nelle funzioni motorie, sensoriali e in quelle essenziali della vita quotidiana a cui si aggiungono 9 milioni 654 mila persone con limitazioni funzionali lievi, vale a dire che presentano un livello di difficoltà mediamente inferiore al livello massimo in almeno una di quelle funzioni motorie, sensoriali o essenziali della vita quotidiana, le persone che, pur non avendo limitazioni funzionali, hanno però malattie croniche gravi (in base all'ipotesi che la loro presenza implichi peggiori condizioni di salute e un impatto negativo sulla qualità della vita) e persone con invalidità permanenti di tipo motorio, sensoriale (cecità, sordomutismo, sordità), per insufficienza mentale, malattia mentale o disturbi del comportamento. Considerato l'insieme delle due categorie si tratta di un universo di 12 milioni 769 mila di persone (il 21,2% della popolazione) all'interno del quale la quota più significativa, soprattutto nei casi di limitazioni funzionali gravi, è rappresentato dalla popolazione con più di 65 anni. L'approccio utilizzato dall'Istat nella misurazione della disabilità è basato sulla nuova definizione proposta con la classificazione dell'IFC (International Classification of Functioning, Disability and Health) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, sulla base della quale, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, si indica che tali persone "includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che, in interazione con varie barriere, possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri".

elevatissima, che penalizza le persone con disabilità in una delle fasi di vita centrali, in cui possibilità di accesso al lavoro e al reddito sono fondamentali per lo sviluppo di qualsiasi ulteriore progettualità.

Il raggiungimento di un livello di istruzione elevato diventa un volano decisivo per l'accesso al lavoro tanto da individuare nella persona con disabilità in possesso di un diploma di laurea una risorsa particolarmente preziosa e richiesta sul mercato (lavora il 63,4% dei laureati mentre ricerca un'occupazione "solo" l'11,2%); mentre risiedere al Sud del Paese costituisce, anche per le persone con disabilità, un aggravio ulteriore, considerato che la percentuale di quanti sono alla ricerca di un lavoro (26,2%) è superiore a quella di chi lavora (22,9%). Senza contare che il 51% si trova in condizione di inattività ed è prevedibile che all'interno di tale gruppo vi sia una percentuale rilevante di scoraggiati. Di contro al Nord e Centro Italia risulta più elevata la percentuale di occupati (rispettivamente 41,8% e 45,7%) mentre più ridotta l'inattività e la disoccupazione.

Le difficoltà di inserimento lavorativo delle persone con disabilità hanno un effetto immediato anche sulla condizione economica familiare, già gravata dagli oneri delle attività di cura e accudimento. Nel 2017, secondo l'Istat, il reddito equivalente medio delle famiglie aventi almeno una persona con disabilità era di 17.476 mila euro, inferiore del 7,8% a quello medio generale (18.954 mila euro). Ancora, ben il 28,7% delle famiglie in cui vivono persone con disabilità si trova in una condizione di deprivazione materiale (ovvero non può permettersi beni e servizi necessari); addirittura nel Mezzogiorno tale quota arriva al 40%. Un dato estremamente elevato se confrontato a quello medio generale, dove sono il 18% le famiglie in tale condizione.

Fig. 1 - Condizione occupazionale delle persone di 15-64 anni abili al lavoro, per presenza o meno di limitazioni funzionali, Media 2016-2017 (val.%)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat, 2019 "Attività conoscitiva preliminare all'esame del disegno di legge recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022, Allegato statistico"

Tab. 1 - Condizione occupazionale delle persone di 15-64 anni abili al lavoro con presenza di limitazioni, per sesso, classe di età, titolo di studio e ripartizione geografica, Media 2016-2017 (val. %)

	Occupato	In cerca di occupazione	In altra condizione	Totale
Genere				
Uomini	43,3	25,1	31,6	100,0
Donne	29,4	16,6	53,9	100,0
Classe d'età				
15-24 anni	17,0	17,8	65,2	100,0
25-44 anni	43,7	31,2	25,0	100,0
45-64 anni	34,6	16,8	48,6	100,0
Titolo di studio				
Laurea o più	63,4	11,2	25,4	100,0
Diploma superiore	46,5	21,8	31,8	100,0
Fino alla licenza media	23,5	21,9	54,6	100,0
Area geografica				
Nord	41,8	17,5	40,8	100,0
Centro	45,7	18,1	36,3	100,0
Sud e isole	22,9	26,2	51,0	100,0
Totale	35,8	20,7	43,5	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat, 2019 "Attività conoscitiva preliminare all'esame del disegno di legge recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022, Allegato statistico"

3. L'occupazione delle persone con disabilità nell'analisi dei dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

3.1. Un profilo a basso tasso di ricambio generazionale

Uomo, tra i 50 e 59 anni, residente al Nord Italia, impiegato. È questo il profilo del lavoratore con disabilità che emerge dalla lettura del tutto inedita dei dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed elaborati a partire dalle informazioni fornite dalle imprese e dalle organizzazioni pubbliche italiane, tramite il Prospetto Informativo sui Disabili (PID): una miniera preziosa di informazioni, finora mai analizzata, che le aziende e le pubbliche amministrazioni tenute all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa sul collocamento mirato delle persone con disabilità inoltrano annualmente per comunicare la propria situazione o eventuali variazioni intercorse nella stessa².

Si tratta di una fonte amministrativa del tutto inedita, che permette di approfondire caratteristiche e struttura di quella componente di occupazione dipendente in forza presso le aziende e le pubbliche amministrazioni italiane che rientrano nell'ambito di applicazione delle legge sul collocamento mirato.

Secondo i dati relativi al 2018, le persone con disabilità rappresentano nel nostro Paese un universo di quasi 360 mila occupati dipendenti, composto in prevalenza di uomini (sono il 58,7% a fronte del 41,3% di donne), residente in maggioranza al Nord Italia (56,3%), rispettivamente 32,6% nel Nord Ovest e 23,7% nel Nord Est; il 22,3% è occupato al Centro, mentre solo il 21,4% nel Mezzogiorno. Nella sola Lombardia lavorano ben il 21,5% delle persone con disabilità; seguono, ma a notevole distanza, Lazio, Veneto ed Emilia Romagna con rispettivamente l'11,1%, il 10% e il 9,8% del totale degli occupati (Tab. 2).

Si tratta di un segmento occupazionale abbastanza longevo se si considera che più della metà (53,7%) ha superato i cinquant'anni e il 14,3% ne ha più di 60, mentre risulta

² La legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ha introdotto i principi del collocamento mirato dei disabili, vale a dire (art.1) "una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". La legge prevede (art.3) che "datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordomuti. Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.185/2016, di modifica della Legge 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva ma devono avere una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento oppure superiore al 45 per cento nel caso di disabilità intellettiva e psichica. Le aziende con 15 addetti e più sono tenute all'assunzione delle persone con disabilità in misura proporzionale al numero di addetti, secondo i seguenti parametri: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Il D.Lgs. 151/2015 – "Jobs Act" ha introdotto una serie di novità prevedendo tra l'altro l'obbligo di assunzione per le aziende da 15 a 35 dipendenti a partire dal 15mo dipendente (e non come previsto dalla L. 68/1999 solo in caso di nuove assunzioni).

estremamente ridotta la quota di quanti hanno meno di 40 anni (17,5%): un dato questo che si discosta significativamente da quello generale dell'occupazione italiana alle dipendenze, dove la quota di "under 40" e "over 50" è abbastanza simile (rispettivamente 36% e 34%) e ciò è riconducibile ad una pluralità di fattori: il ritardo nell'accesso al lavoro delle persone con disabilità e gli effetti di un meccanismo di inclusione che tende a sovra rappresentare le fasce più adulte (si pensi all'effetto derivante dal computo nella quota di riserva delle persone già in forza presso le aziende, che entrano in condizione di disabilità), inibendo i fisiologici processi di ricambio generazionale (Fig. 2).

Tale tendenza è particolarmente accentuata nelle regioni del Mezzogiorno dove solo il 15,5% degli occupati con disabilità ha meno di 40 anni e, di contro, il 21,1% ne ha più di 60 (Tab. 3). Ma anche nelle regioni del Centro Nord il dato non si discosta più di tanto da quello nazionale, salvo una più ridotta incidenza di over 60 al Nord Ovest (11,6%) e al Nord Est (10,9%).

Come noto, la normativa sul collocamento mirato prevede come condizione di iscrizione una percentuale di invalidità superiore al 45%, che può arrivare fino al 100%, ma è evidente che le assunzioni tendono a concentrarsi sui livelli di disabilità più lievi: la maggioranza degli occupati (61,9%) ha un livello di disabilità inferiore al 67%, il 18,5% medio, tra il 67% e 79% mentre il 14,2% presenta una disabilità grave, superiore all'80% (Tab. 4).

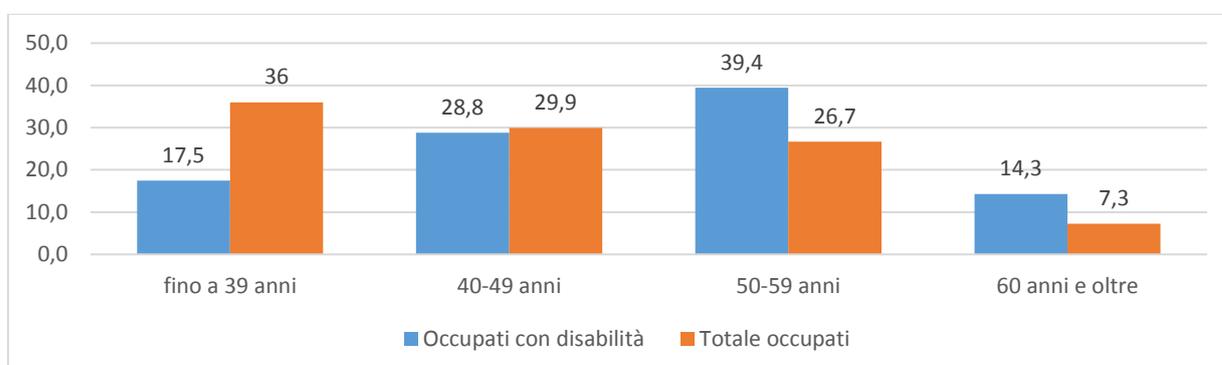
Tendenzialmente nelle regioni del Nord Est la quota di occupati con disabilità lieve è più alta che nel resto d'Italia, mentre è il Nord Ovest l'area che presenta una maggiore incidenza di occupati con invalidità grave. Un contributo importante è dato da questo punto di vista dalla Lombardia, regione dove, alla maggiore densità occupazionale corrisponde una più efficace capacità di inserimento anche delle persone che presentano situazioni più serie, considerato che quasi il 20% degli occupati hanno una disabilità superiore all'80%.

Tab. 2 - Distribuzione degli occupati con disabilità, per regione e genere, 2018 (v.a. e val. %)

	Totale		Genere		Totale
	V.a.	Val.%	Donne	Uomini	
LIGURIA	10.027	2,8	46,6	53,4	100,0
LOMBARDIA	77.206	21,5	42,7	57,3	100,0
PIEMONTE	29.023	8,1	44,0	56,0	100,0
VAL D'AOSTA	896	0,2	46,4	53,6	100,0
EMILIA ROMAGNA	35.111	9,8	39,4	60,6	100,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	8.468	2,4	42,0	58,0	100,0
TRENTINO ALTO ADIGE	5.913	1,6	40,8	59,2	100,0
VENETO	35.968	10,0	46,9	53,1	100,0
LAZIO	39.812	11,1	43,0	57,0	100,0
MARCHE	10.142	2,8	40,0	60,0	100,0
TOSCANA	24.456	6,8	41,5	58,5	100,0
UMBRIA	5.783	1,6	43,0	57,0	100,0
ABRUZZO	8.076	2,2	37,6	62,4	100,0
BASILICATA	2.743	0,8	30,8	69,2	100,0
CALABRIA	5.231	1,5	29,0	71,0	100,0
CAMPANIA	21.014	5,8	29,4	70,6	100,0
MOLISE	1.528	0,4	28,0	72,0	100,0
PUGLIA	14.577	4,1	31,3	68,7	100,0
SARDEGNA	7.909	2,2	29,5	70,5	100,0
SICILIA	15.991	4,4	43,0	57,0	100,0
Nord ovest	117.152	32,6	44,8	55,2	100,0
Nord est	85.460	23,7	43,7	56,3	100,0
Centro	80.193	22,3	42,6	57,4	100,0
Sud e isole	77.069	21,4	31,7	68,3	100,0
TOTALE	359.874	100,0	41,2	58,8	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Fig. 2 - Distribuzione degli occupati con disabilità e del totale degli occupati dipendenti, per classe d'età, 2018 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Eurostat e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 3 - Distribuzione degli occupati con disabilità per classe d'età e area geografica, 2018 (val. %)

	fino a 29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e oltre	Totale
Nord ovest	4,7	13,9	30,1	39,6	11,6	100,0
Nord est	4,9	13,5	30,8	39,8	10,9	100,0
Centro	3,5	12,9	28,7	39,5	15,4	100,0
Sud e isole	2,6	12,9	24,7	38,6	21,1	100,0
Totale	4,1	13,4	28,8	39,4	14,3	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 4 - Distribuzione degli occupati con disabilità per classe di disabilità e area geografica, 2018 (val. %)

	fino a 66%	67%-79%	80% e oltre	Informazione non disponibile	Totale
Nord ovest	54,7	23,0	16,9	5,4	100,0
Nord est	69,3	15,7	10,9	4,1	100,0
Centro	62,7	17,2	14,2	5,8	100,0
Sud e isole	63,8	16,1	13,5	6,6	100,0
Totale	61,9	18,5	14,2	5,4	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

3.2. Lavoro standard per tutti, ma avanzano flessibilità e part time tra i giovani

Da un punto di vista contrattuale, la quasi totalità degli occupati con disabilità in forza presso le aziende risulta assunta con contratto a tempo indeterminato (93,7%), mentre il tempo determinato (5,7%) o altri contratti flessibili incidono per il 6,3%. Si tratta di un dato condizionato dai limiti posti dalla normativa alle assunzioni di persone con disabilità, ma anche, come più volte sottolineato, dalle caratteristiche proprie di una struttura occupazionale particolarmente longeva e rimasta quindi in larga parte al riparo dai processi di flessibilizzazione che hanno interessato il mercato del lavoro (Fig. 3).

Tuttavia se dal dato complessivo si passa all'analisi per segmenti generazionali, emerge chiaramente come, sebbene la portata sia ancora confinata numericamente, tra i giovani l'incidenza delle forme di lavoro temporaneo (contratto a termine, interinale, e altro) stia crescendo significativamente, interessando ormai il 27,9% degli occupati con meno di 30 anni e l'11,5% di quanti hanno tra i 30 e 39 anni (Fig. 3).

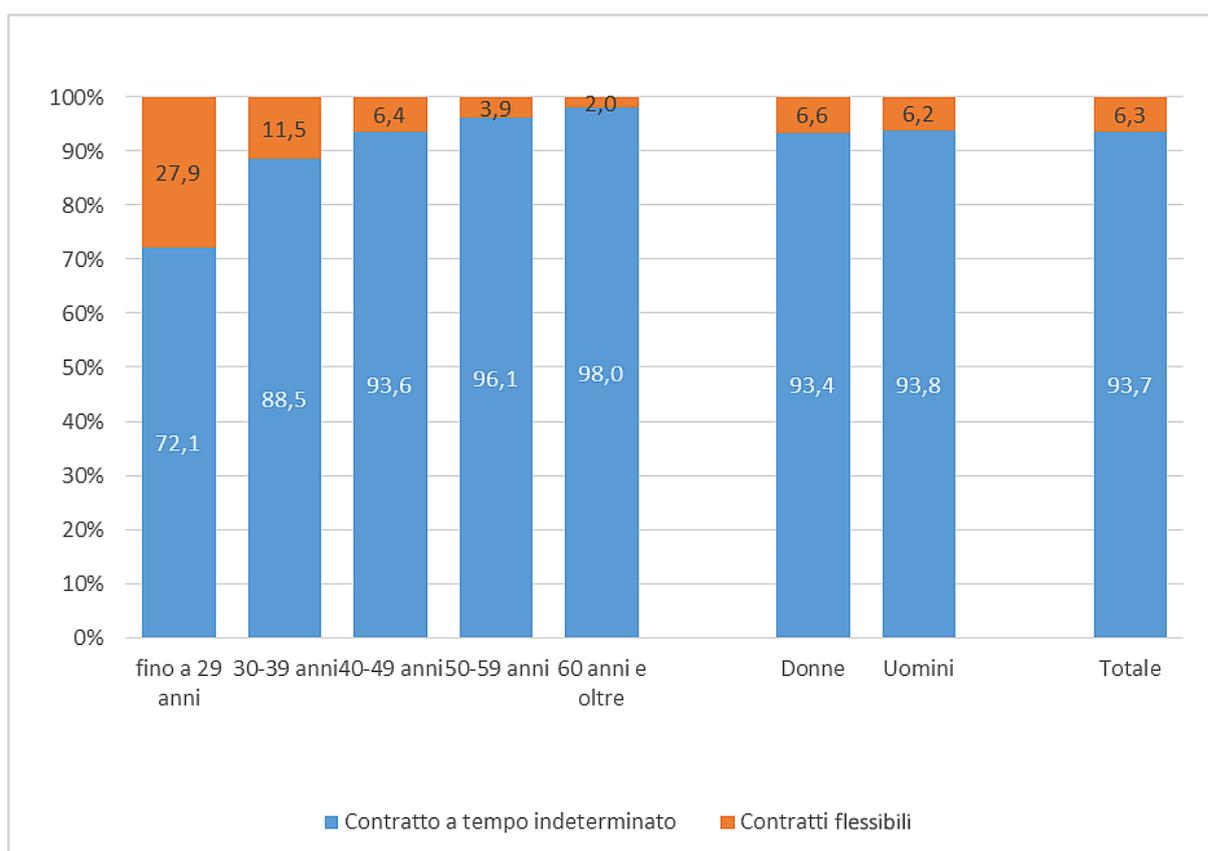
Anche da un punto di vista dell'orario di lavoro si registrano le stesse tendenze. Se complessivamente più di un terzo dei lavoratori con disabilità lavora part time (34,3%) nel

corso degli anni tale modalità è divenuta sempre più pervasiva, passando dal 27,2% delle persone con 60 anni e oltre, al 37,1% dei 40-49enni, fino al 49,3% degli under 30 (Fig. 4).

Si tratta di fenomenologie emergenti che, tuttavia, sollevano importanti interrogativi non solo in merito alla qualità dell'occupazione attivata e all'impatto in termini di inserimento nel lavoro, ma anche in relazione agli effetti che, soprattutto in prospettiva, ciò produce in termini reddituali e di inclusione economica.

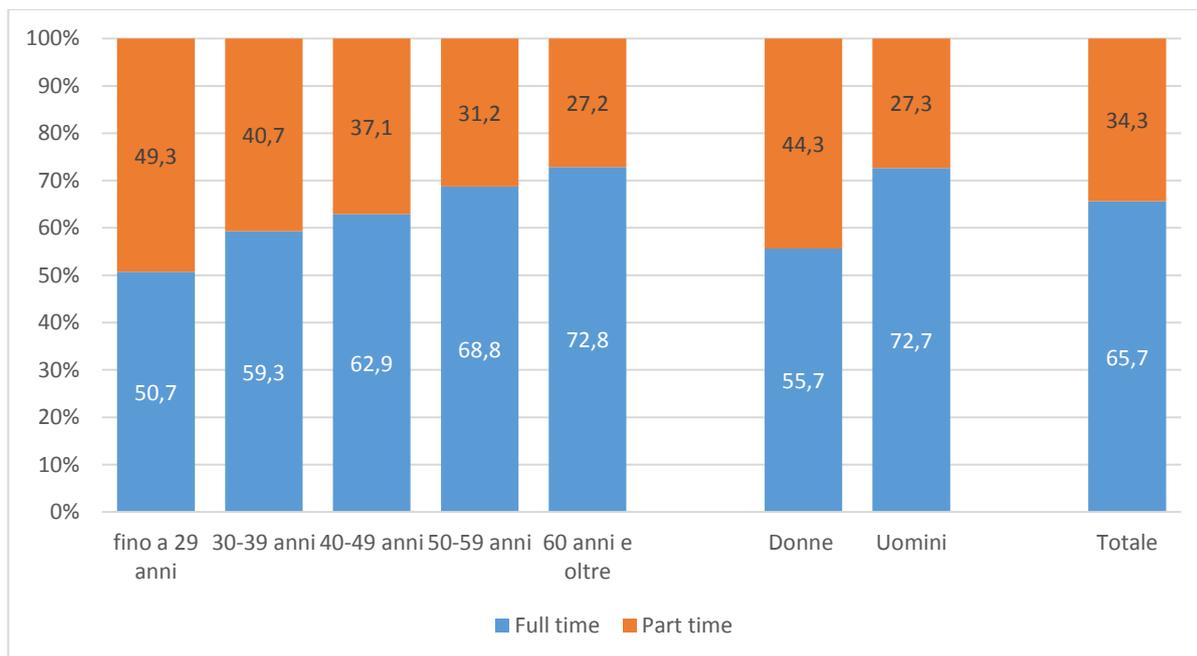
Poche differenze emergono a livello regionale, mentre guardando ai settori di attività lo scenario appare più diversificato (Tab. 5). L'agricoltura è il settore con più elevata incidenza di contratti temporanei (35,4%) seguita, ma a distanza, dal turismo (11,7%) e dal commercio (10,6%). Anche il ricorso al part time risulta differente, con un'incidenza che nel commercio e nel turismo risulta maggioritaria (rispettivamente il 57,7% e 71,6%), mentre è ridimensionata nelle costruzioni (25,4%).

Fig. 3 - Distribuzione degli occupati con disabilità per tipologia contrattuale, classe d'età e genere, 2018 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Fig. 4 - Distribuzione degli occupati con disabilità per orario di lavoro, classe d'età e genere, 2018 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 5 - Incidenza dei contratti flessibili e del part time per settore di attività degli occupati con disabilità, 2018 (val.%)

	Incidenza contratti flessibili su totale	Incidenza part time su totale
Agricoltura	35,4	36,3
Industria in senso stretto	8,6	32,3
Costruzioni	7,2	25,4
Commercio e riparazioni	10,6	57,7
Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	5,5	33,5
Alberghi e ristoranti	11,7	71,6
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8,8	32,8
Istruzione e Sanità	6,7	37,3
P.A., Istruzione e Sanità	0,6	22,9
Totale	6,3	34,3

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

3.3. La varietà dei profili, una ricchezza da far emergere

Contrariamente alla rappresentazione spesso fornita dai media e altrettanto diffusa presso l'opinione pubblica, la collocazione delle persone con disabilità all'interno del mercato del lavoro è molto diversificata, sebbene risenta, come è naturale che sia, delle difficoltà che gli stessi incontrano nell'accesso ai percorsi formativi di più elevata qualificazione, che

inevitabilmente si ripercuotono sulle prospettive occupazionali. Il 36,2% ricopre un ruolo impiegatizio, di tipo esecutivo nel lavoro d'ufficio, mentre il 19,8% si colloca ai vertici della piramide professionale, svolgendo una professione intellettuale o di tipo dirigenziale (5,3%), oppure una professione tecnica di elevata specializzazione (14,5%). Una quota più ristretta è occupata in un'attività qualificata in ambito commerciale (11,6%), mentre il 18,4% svolge un altro tipo di professione in ambito industriale (conduttori specializzati di impianti, macchine, etc). Infine, solo il 14% ha una professione non qualificata (Tab. 6).

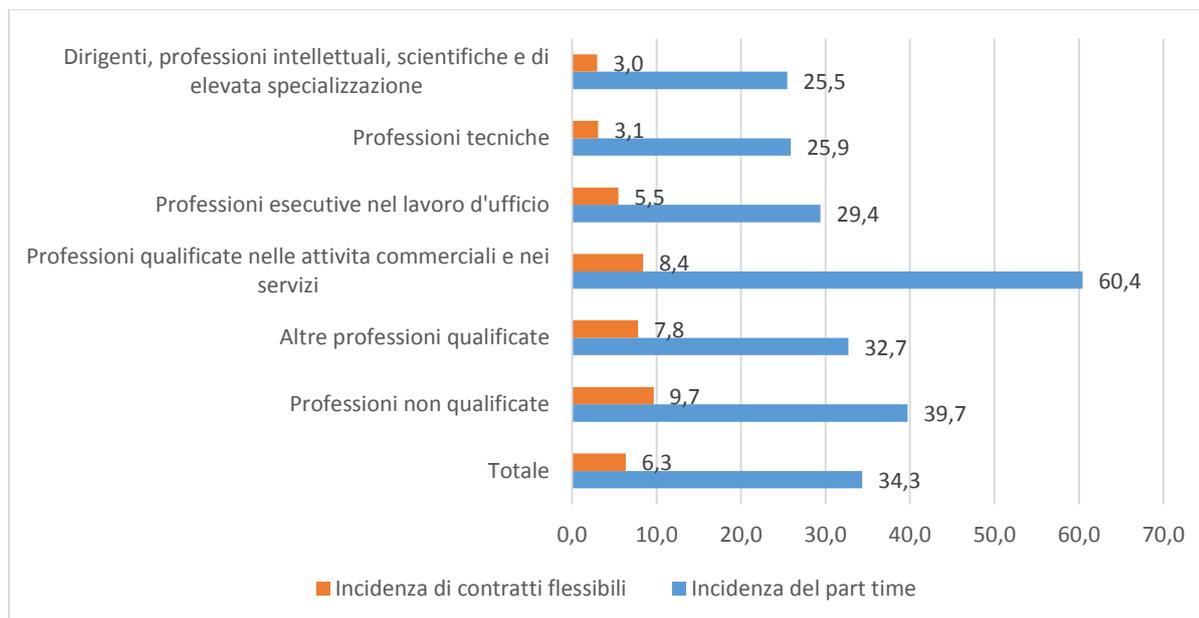
Tale articolazione professionale risulta abbastanza omogenea sul territorio, per classi d'età e anche per livello di disabilità, laddove solo in presenza di situazioni più gravi si riscontra una maggiore concentrazione nei profili esecutivi del lavoro d'ufficio (43,1% tra le persone con disabilità superiore al 79%). È invece con riferimento al genere che il quadro risulta più differenziato: tra le donne c'è una maggiore incidenza di figure medio alte, come dirigenti e professioniste (6,7% contro il 4,4% degli uomini), figure tecniche specializzate (15,2% contro il 13,9%), professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (41,2% contro il 32,7%). Tra gli uomini risulta invece più alta la quota di professioni qualificate nell'industria, come operai specializzati, conduttori di impianti (23,6% degli uomini contro il 10,9% delle donne) e di professioni non qualificate (16,7% contro 10,3%).

Varia, infine, tra i diversi profili professionali, anche l'incidenza dei contratti flessibili e del part time: tra le professioni non qualificate, quasi il 10% è occupato a termine, o con contratti interinali mentre il part time interessa 4 lavoratori su 10. Anche nelle professioni addette alle vendite e al commercio, risulta più alto il livello di flessibilità (8,4%) e soprattutto il ricorso al part time che, coerente con quanto mostrato dall'analisi settoriale, coinvolge il 60,4% dei lavoratori (Fig. 5).

Tab. 6 - Distribuzione degli occupati con disabilità per gruppi professionali, genere e classe di disabilità, 2018 (val.%)

	Genere		Livello di disabilità			Totale
	Donne	Uomini	fino al 66%	67% -79%	80% e oltre	
Dirigenti, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6,7	4,4	5,4	5,5	5,7	5,3
Professioni tecniche	15,2	13,9	14,1	14,7	14,6	14,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	41,2	32,7	35,6	35,0	43,1	36,2
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	15,8	8,7	11,6	12,4	10,5	11,6
Altre professioni qualificate	10,9	23,6	18,8	18,3	14,3	18,4
Professioni non qualificate	10,3	16,7	14,5	14,2	11,8	14,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Fig. 5 - Incidenza dei contratti flessibili e del part time tra gli occupati con disabilità per gruppi professionali, 2018 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

3.4. L'evoluzione nell'accesso al lavoro e la rete degli accordi in convenzione

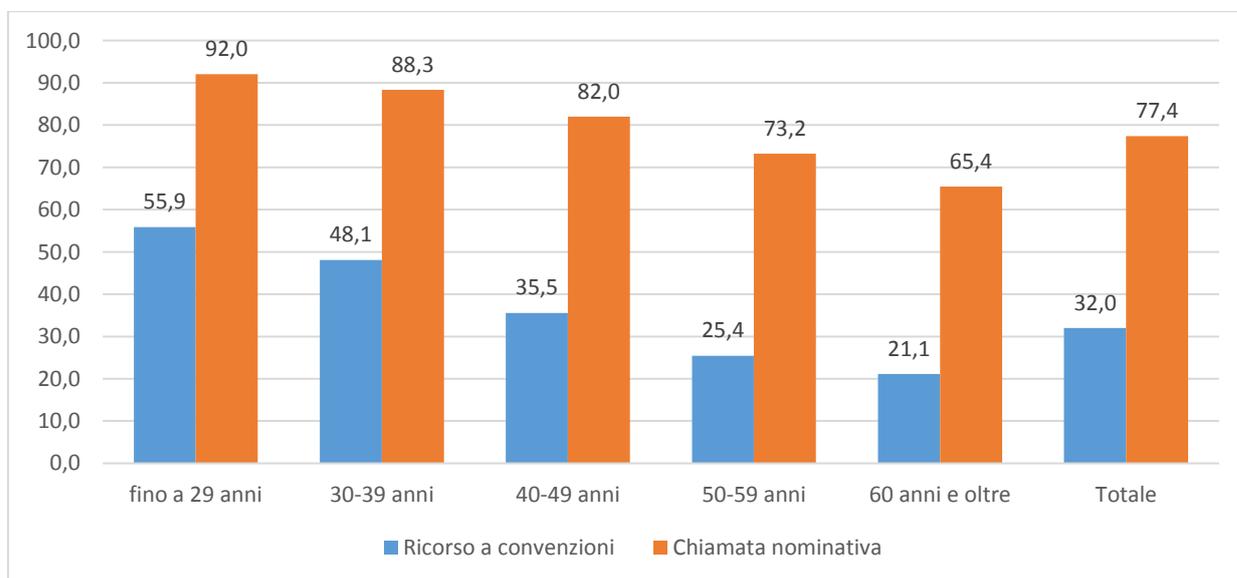
L'accesso al lavoro delle persone con disabilità risulta, come noto, disciplinato da una normativa che negli anni ha subito importanti variazioni anche per contenere l'impatto di alcuni automatismi che si sono rilevati non pienamente funzionali a garantire una piena e soddisfacente integrazione delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro. Non ultimo il D.Lgs. 151/2015 ("Jobs Act"), introducendo l'obbligatorietà della chiamata nominativa, ha posto fine ad un meccanismo che negli anni si era rivelato distorsivo anche da un punto di vista culturale, focalizzando l'attenzione più sull'adempimento della norma che sul valore della persona. Al 2018, la quota dei lavoratori chiamati nominativamente risultava maggioritaria, pari al 77,4%, mentre il 22,6% risultava selezionato secondo un meccanismo numerico. Si tratta di un processo che, al di là della norma, ha avuto una sua spontanea evoluzione, considerato che al diminuire dell'età, e quindi tra le assunzioni più recenti, la quota di chiamate nominative sul totale è andata progressivamente crescendo, passando dal 65,4% di quanti hanno più di 60 anni al 92,8% degli under 30 (Fig. 6).

Tuttavia, su questo aspetto, permangono ancora differenze territoriali rilevanti. Mentre al Nord Ovest è l'86,7% degli occupati ad essere stato inserito al lavoro per chiamata nominativa, e in Lombardia la percentuale è del 90,4%, al Sud Italia la percentuale è del 68%, e in Sicilia e Sardegna scende ulteriormente, al 60%. Anche al Centro, il ricorso alla chiamata nominativa è inferiore al dato medio nazionale (70,9%), ma pesa in questo caso la situazione della Toscana, dove il 61,3% degli occupati è stato inserito al lavoro secondo questa modalità (Tab. 7).

Un altro elemento che, pure previsto originariamente dalla normativa, negli anni ha preso progressivamente piede è il ricorso alla possibilità di attivare convenzioni per facilitare l'adempimento normativo da parte delle imprese. L'analisi dei dati di fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali consente di focalizzare l'attenzione solo sulle convenzioni ex. L. 68/1999 di cui la quasi totalità riguarda l'art. 11, ovvero la possibilità di concordare con i servizi territoriali competenti un programma di adeguamento normativo graduale, finalizzato all'individuazione della persona da collocare all'interno delle aziende e delle modalità di inserimento più idonee.

Complessivamente sono il 32% del totale le persone con disabilità inserite nel mercato del lavoro tramite meccanismo convenzionale. Un dato in crescita negli ultimi anni (erano il 21,1% tra le persone con più di 60 anni, sono il 55,9% tra i giovanissimi con meno di 30 anni) e che però risulta ancora marginale, soprattutto in alcune aree del Paese. Se nel Centro e nel Nord Est la quota degli inserimenti al lavoro con convenzione sale rispettivamente al 36,9% e 35,4%, con un picco nelle Marche dove è addirittura maggioritaria (57,3%), al Nord Ovest è del 30,8%, mentre scende ulteriormente al Sud Italia (25%), dove regioni come Sicilia e Calabria vedono solo 2 occupati su 10 collocati al lavoro con tale modalità.

Fig. 6 - Incidenza delle assunzioni tramite convenzioni e della chiamata nominativa sul totale degli occupati con disabilità, per classe d'età, 2018 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 7 - Incidenza delle assunzioni tramite convenzioni e della chiamata nominativa sul totale degli occupati con disabilità, per regione, 2018 (val. %)

	Incidenza della chiamata nominativa su totale occupati	Incidenza del ricorso a convenzioni su totale occupati
LIGURIA	75,7	31,0
LOMBARDIA	90,4	28,9
PIEMONTE	81,4	35,9
VAL D'AOSTA	60,9	26,3
EMILIA ROMAGNA	80,6	33,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	73,7	33,5
TRENTINO ALTO ADIGE	75,0	35,1
VENETO	79,9	37,4
LAZIO	75,6	29,2
MARCHE	74,9	57,3
TOSCANA	61,3	42,5
UMBRIA	72,9	30,4
ABRUZZO	74,4	38,2
BASILICATA	70,0	22,9
CALABRIA	66,0	21,8
CAMPANIA	67,1	23,8
MOLISE	71,1	30,0
PUGLIA	78,3	26,3
SARDEGNA	60,3	23,3
SICILIA	60,4	20,5
Nord ovest	86,7	30,8
Nord est	79,3	35,4
Centro	70,9	36,9
Sud e isole	68,0	25,0
Totale	77,4	32,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

3.5. Modelli a confronto: pubblico vs privato

Lavoro pubblico e lavoro privato rappresentano forse il principale elemento di differenziazione tra gli occupati con disabilità, tanto da configurare due modelli di lavoro abbastanza diversi sia con riferimento alle caratteristiche demografiche degli occupati, che dei canali di ingresso e dei profili professionali.

Complessivamente le organizzazioni pubbliche occupano tra Ministeri, strutture sanitarie, scolastiche, enti para pubblici, il 24,3% delle persone con disabilità, ma tale quota varia

sensibilmente nel Paese, passando dal 34,3% del Mezzogiorno (con punte del 50,5% in Sardegna) al 26,6% del Centro, fino al 21% del Nord Est e 18,7% nel Nord Ovest, dove la Lombardia con il 15,5% registra in assoluto il valore più basso (Tab. 8).

Se la metà (49,9%) degli occupati con disabilità in strutture pubbliche sono donne (tra le aziende private la quota femminile è invece del 38,5%) anche da un punto di vista generazionale si registrano differenze significative tra i due modelli. Chi lavora nel pubblico ha un'età mediamente più elevata che nel privato: il 23,5% degli occupati ha più di 60 anni (nel privato sono l'11,3%) e il 46,5% tra i 50 e 59 (nel privato sono il 37%). Complessivamente il 70% delle persone con disabilità che lavora nel pubblico impiego ha più di 50 anni, mentre "solo" l'8% ne ha meno di 40. Non si riscontrano invece differenze significative con riferimento ai livelli di disabilità, che risultano in entrambi i casi allineati su quelli medi (Tab. 9).

Anche la selezione delle figure da collocare segue percorsi distinti: nel pubblico, complice una maggiore "anzianità" lavorativa e la vigenza di meccanismi selettivi differenti, ben il 56% degli occupati è stato collocato con chiamata numerica (seguendo pertanto la graduatoria delle liste di collocamento) e solo il 44% con chiamata nominativa. Nel privato il rapporto è del tutto ribaltato e ben l'88,2% delle persone con disabilità è stato individuato secondo quest'ultima modalità. Anche il ricorso alle convenzioni nelle assunzioni risulta più diffuso nel privato (35,5%), sebbene anche nel pubblico 2 occupati su 10 siano stati avviati al lavoro tramite accordi territoriali (Tab. 10).

Le caratteristiche del contesto di lavoro (terziario e non industriale) ma anche la maggiore "anzianità" lavorativa determina importanti differenze nell'articolazione dei profili professionali. L'occupazione delle persone con disabilità nel pubblico impiego vede una maggiore presenza di profili ad alta qualificazione, con il 10,8% di dirigenti e professionisti (nel privato sono il 3,6%) e il 17,4% di figure tecniche (contro il 13,5% del privato). Ma il cuore occupazionale resta concentrato nell'ambito delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, che occupano nel pubblico il 46,6% delle persone e nel privato il 32,8% (Tab. 11).

Infine, anche la modalità di lavoro presenta sfumature degne di attenzione, a partire dalle caratteristiche contrattuali che individuano nel pubblico un modello decisamente più standard del privato. Se con riferimento all'inquadramento contrattuale gli occupati nella PA hanno, per la quasi totalità dei casi, contratti a tempo indeterminato (99,4% contro il 91,8% del privato) anche il ricorso al part time risulta più diffuso nel privato: è occupato con tale formula il 38% delle persone con disabilità nel privato contro il 22,9% nel pubblico.

Tab. 8 - Distribuzione degli occupati con disabilità per tipologia di datore di lavoro e regione, 2018 (val. %)

	Privato	Pubblico	Totale
LIGURIA	65,4	34,6	100,0
LOMBARDIA	84,5	15,5	100,0
PIEMONTE	79,2	20,8	100,0
VAL D'AOSTA	58,4	41,6	100,0
EMILIA ROMAGNA	81,3	18,7	100,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	77,8	22,2	100,0
TRENTINO ALTO ADIGE	68,3	31,7	100,0
VENETO	78,6	21,4	100,0
LAZIO	74,3	25,7	100,0
MARCHE	80,9	19,1	100,0
TOSCANA	69,7	30,3	100,0
UMBRIA	69,9	30,1	100,0
ABRUZZO	76,7	23,3	100,0
BASILICATA	67,0	33,0	100,0
CALABRIA	68,6	31,4	100,0
CAMPANIA	68,4	31,6	100,0
MOLISE	71,5	28,5	100,0
PUGLIA	65,5	34,5	100,0
SARDEGNA	49,5	50,5	100,0
SICILIA	62,9	37,1	100,0
Nord ovest	81,3	18,7	100,0
Nord est	79,0	21,0	100,0
Centro	73,4	26,6	100,0
Sud e isole	65,7	34,3	100,0
Totale	75,7	24,3	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 9 - Distribuzione degli occupati con disabilità per tipologia di datore di lavoro, genere e classe d'età, 2018 (val.%)

	Privato	Pubblico	Totale
Genere			
Donne	38,5	49,9	41,2
Uomini	61,5	50,1	58,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Classe d'età			
fino a 29 anni	5,0	1,0	4,1
30-39 anni	15,5	7,0	13,4
40-49 anni	31,0	22,0	28,8
50-59 anni	37,1	46,5	39,4
60 anni e oltre	11,3	23,5	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 10 - Distribuzione degli occupati con disabilità per tipologia di datore di lavoro, tipo di chiamata, ricorso a convenzione, tipologia di contratto e orario di lavoro, 2018 (val. %)

	Privato	Pubblico	Totale
Tipologia di chiamata			
Nominativa	88,2	44,0	77,4
Numerica	11,8	56,0	22,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Ricorso a Convenzione			
Si	35,5	21,2	32,0
No	64,5	78,8	68,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Tipologia contrattuale			
Indeterminato (incluso apprendistato)	91,8	99,4	93,7
Altro flessibile	8,2	0,6	6,3
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0
Orario di lavoro			
Full time	62,0	77,1	65,7
Part time	38,0	22,9	34,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 11 - Distribuzione degli occupati con disabilità per tipologia di datore di lavoro e gruppo professionale, 2018 (val. %)

	Privato	Pubblico	Totale
Dirigenti, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,6	10,8	5,3
Professioni tecniche	13,5	17,4	14,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	32,8	46,6	36,2
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	13,3	6,4	11,6
Altre professioni qualificate	23,5	2,5	18,4
Professioni non qualificate	13,3	16,4	14,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

4. Offerta e domanda di lavoro: due dimensioni difficilmente conciliabili

4.1. La “sfida impossibile” del collocamento mirato

Il collocamento mirato rappresenta lo strumento voluto dal Legislatore per supportare l’inserimento delle persone con disabilità nel lavoro e favorirne l’integrazione lavorativa, economica e sociale. Secondo l’ultima “Relazione sullo stato di attuazione della Legge 68/1999” inoltrata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al Parlamento, nel 2015 risultavano iscritti nelle liste del collocamento 775 mila persone con disabilità: un universo estremamente ampio che, per quanto presumibilmente sovra-rappresentato (non è detto che i processi di cancellazione e ripulitura delle liste siano efficaci in tutti i servizi) e non immediatamente traducibile in “disoccupazione statistica” (non è detto che le persone iscritte siano disponibili a lavorare), rende, nei numeri, il senso della distanza macroscopica che ancora separa le persone con disabilità dal lavoro e della sfida che le stesse istituzioni hanno di fronte (Tab. 12).

Con una prevalenza di uomini (46,2%) sulle donne (53,8%), la maggioranza degli iscritti al collocamento mirato risiede al Sud Italia (51,1%), con punte in Sicilia (17,8%) e Campania (15,3%) che assorbono circa un terzo delle iscrizioni. Il 22% è residente al Centro (di questi il 13,2% nel Lazio) mentre Nord Ovest e Nord Est raccolgono rispettivamente il 16,8% e il 10,2% degli iscritti.

Se lo stock di iscritti si mantiene abbastanza stabile nel tempo, la sua composizione cambia. Nell’ultimo anno di rilevazione disponibile (2015), sono state quasi 92mila le nuove iscrizioni alle liste del collocamento mirato, quota pari all’11,8% dello stock. Ma la capacità del sistema di inserire al lavoro le persone con disabilità è di molto ridotta: gli avviamenti al lavoro sono stati 27.468, il che significa che ogni 100 nuovi iscritti ne vengono inseriti nel mercato 30 all’anno. Resta fuori un 70% che va ad alimentare il già ampio bacino di iscritti: un’offerta strutturalmente rigida che il sistema non riesce ad assorbire (Fig. 7).

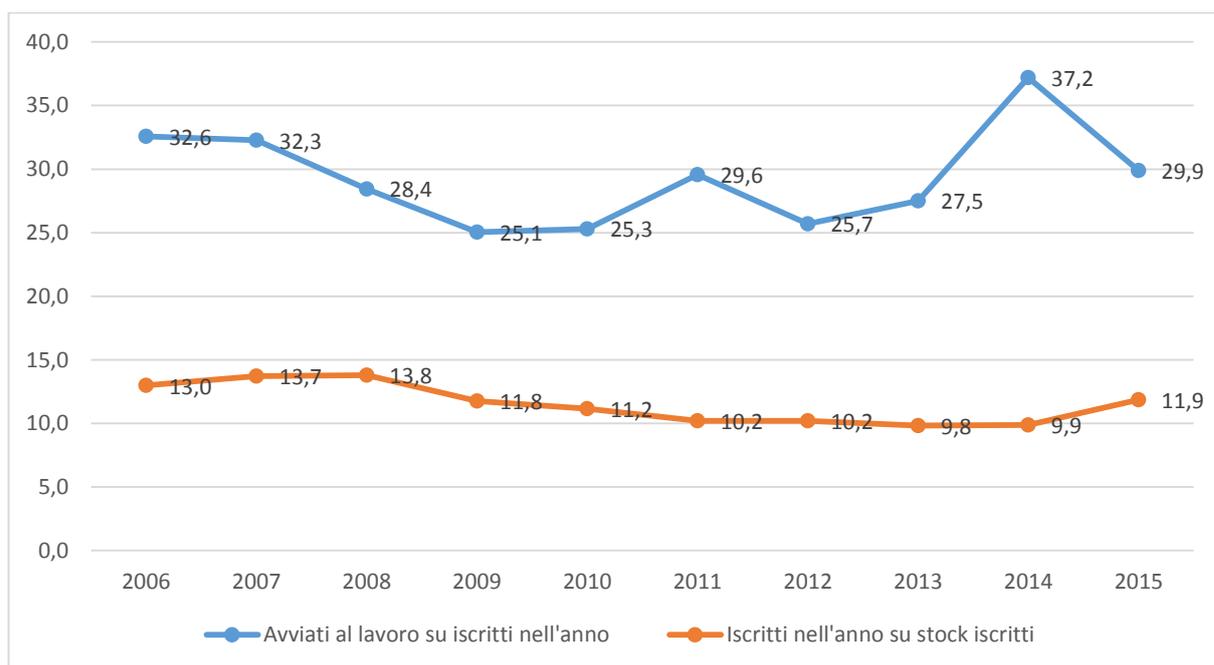
Il Sud continua a rappresentare, anche con riferimento alle nuove iscrizioni, la principale area di provenienza (33,4%), ma il contributo delle altre aree del Paese è più rilevante: il 27,3% dei nuovi iscritti al collocamento mirato risiede nel Nord Est, il 23,3% al centro e il 16% nel Nord Ovest. Di contro, se si osservano gli avviamenti, è il Nord a concentrare più della metà (24,8% al Nord Ovest e 25,8% al Nord Est), mentre al Sud ce ne sono stati il 33,4%.

Ad aggravare un quadro già critico, negli ultimi anni si registra la progressiva crescita dell’incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale delle assunzioni effettuate tramite collocamento. Se nel 2006 la quota dei contratti a termine era del 41,6%, nel 2015 è arrivata al 64%. È evidente che tale aspetto incide direttamente sulla capacità di stabilizzazione dell’occupazione: sempre nel 2015, a fronte di quasi 30 mila risoluzioni di rapporti di lavoro il 66,4% ha riguardato contratti a tempo determinato (Fig. 8).

Tab. 12 - Distribuzione dello stock di iscritti, iscritti nell'anno e avviati al lavoro nell'anno nelle liste del collocamento mirato per area geografica, 2015 (v.a. e val. %)

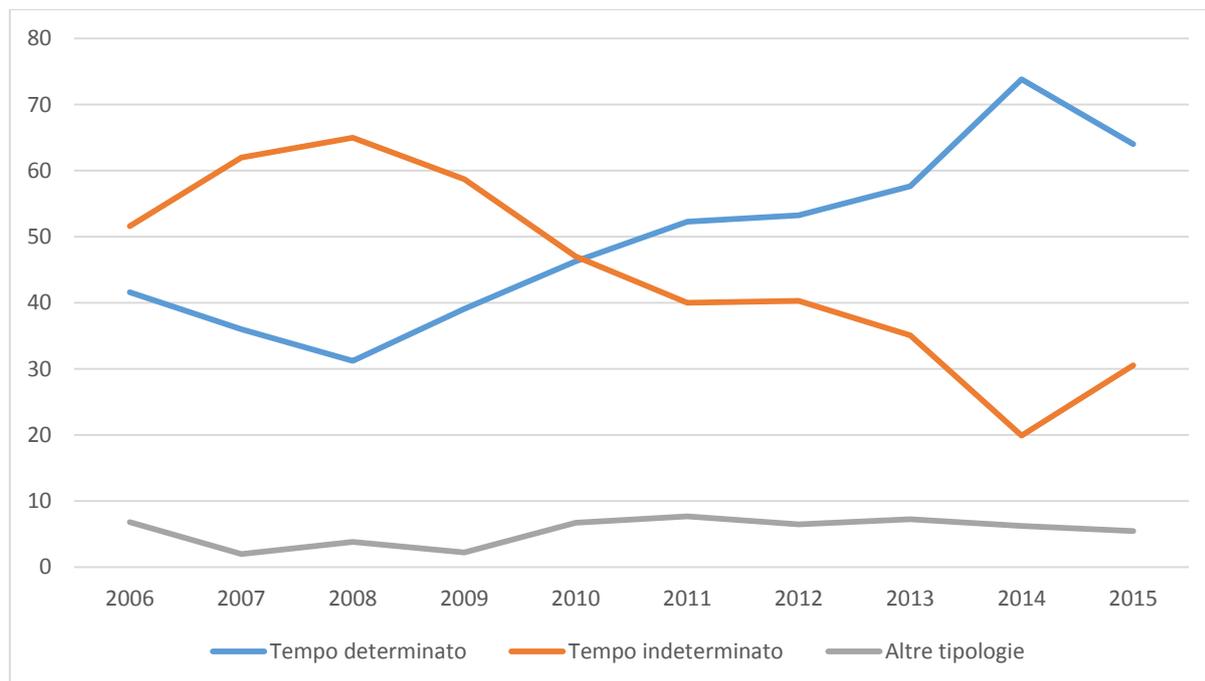
	Stock iscritti	Iscritti nell'anno	Avviati al lavoro nell'anno
Nord Ovest	130064	23069	6.825
Nord Est	79065	14863	7.098
Centro	170155	21734	4.383
Sud e isole	395813	32227	9.162
Totale	775097	91893	27.468
Val. %			
Nord Ovest	16,8	25,1	24,8
Nord Est	10,2	16,2	25,8
Centro	22,0	23,7	16,0
Sud e isole	51,1	35,1	33,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -Inapp, "Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2018

Fig. 7 - Tasso di ricambio (Iscritti nell'anno su stock iscritti) e tasso di collocamento (Avviati al lavoro su iscritti nell'anno) nelle liste del collocamento mirato, 2006-2015 (v.a.)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -Inapp, "Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili", anni vari

Fig. 8 - Distribuzione % delle assunzioni delle persone con disabilità per tipologia contrattuale, 2006-2015 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -Inapp, “Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”, 2018

4.2. Il lavoro attivabile: 145 mila posti vacanti in cerca di “occupazione”

A fronte degli oltre 770 mila iscritti alle liste del collocamento mirato e delle 360 mila persone con disabilità occupate alle dipendenze nelle aziende italiane, nel 2018 si registravano in Italia 145.327 posizioni lavorative destinate a disabili ma non ancora coperte. Vale a dire che la “quota di riserva”, ovvero le posizioni che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti per legge a riservare a persone con disabilità, pari a 501.880 occupati, risultava ancora scoperta per il 29% dei casi, vuoi per le difficoltà a reperire i profili richiesti, vuoi per inadempienza delle organizzazioni (Tab. 13).

Il grosso dei posti “vacanti” si concentra nelle aziende con oltre 50 dipendenti (115 mila, per un’incidenza del 79,3% sul totale), dove ovviamente la quota di posti di lavoro complessivamente riservata alle persone con disabilità è più alta (416 mila). Complessivamente, su 100 assunzioni mirate totali, ne restano ancora 27 da fare. Un valore prossimo alla media (29%) leggermente più alto delle strutture con 36-50 dipendenti (25%) ma più basso delle piccole dove, comparativamente, si incontrano le maggiori criticità: su 100 posti riservati nelle aziende con 15-35 dipendenti, ne restano scoperti ancora 39. In termini assoluti si tratta di quasi 24 mila posti di lavoro, che pesano per il 16,5% sul totale dei non coperti, ma è indubbio che è proprio in questo segmento che si registrano le criticità maggiori nell’inserimento di persone con disabilità (Fig. 9).

Poche differenze emergono tra organizzazioni pubbliche e private (la quota di "scopertura" si attesta sullo stesso livello), ma le ultime presentano il maggiore potenziale occupazionale: con 112 mila posti non coperti assorbono il 77,4% dei posti attualmente "vacanti".

La gran parte delle opportunità occupazionali che potrebbero essere immediatamente attivate dalle aziende e dalla PA si concentra al Nord: il 36,2% al Nord Ovest e il 27,9% al Nord Est. Al sud invece vi è solo il 17% del totale dei posti vacanti. Peraltro proprio le regioni del Nord sono quelle dove si registrano i maggiori livelli di scopertura (31,4% al Nord Ovest, 32,9% al Nord Est contro il 27,8% del Sud e il 27,2% del Centro). La Lombardia concentra da sola il 24,3% dei posti scoperti (Tab. 14).

A livello settoriale, l'industria è il comparto con maggiori posti vacanti (il 35,3% del totale), seguita da Pubblica Amministrazione, istruzione e sanità (25,7%) e dal terziario avanzato: servizi di comunicazione, finanziari e alle imprese (18,4%). Considerato il rapporto tra posti scoperti e quota di riserva è però il comparto alberghiero e della ristorazione quello che presenta il più alto tasso di scopertura, con 41 posti "da coprire" ogni 100 riservati (Tab. 15).

Nel Prospetto Informativo Disabili (PID) le aziende sono inoltre tenute ad indicare il profilo professionale richiesto per la copertura dei posti da riservare alle persone con disabilità; informazione questa che, però, è stata resa solo nel 36,2% dei casi.

Sulla base delle comunicazioni, il 32,4% della potenziale domanda da attivare si concentrerebbe sui profili specializzati nelle industrie (conduttori di impianti, operai specializzati) e, a seguire, il 18% nelle professioni esecutive d'ufficio e il 16,3% tra gli addetti alle attività commerciali e ai servizi. Rilevante è anche la quota di opportunità riservate alle qualifiche più elevate: l'8% per dirigenti e professioni ad elevata qualificazione e il 13,5% per le professioni tecniche (Tab. 16).

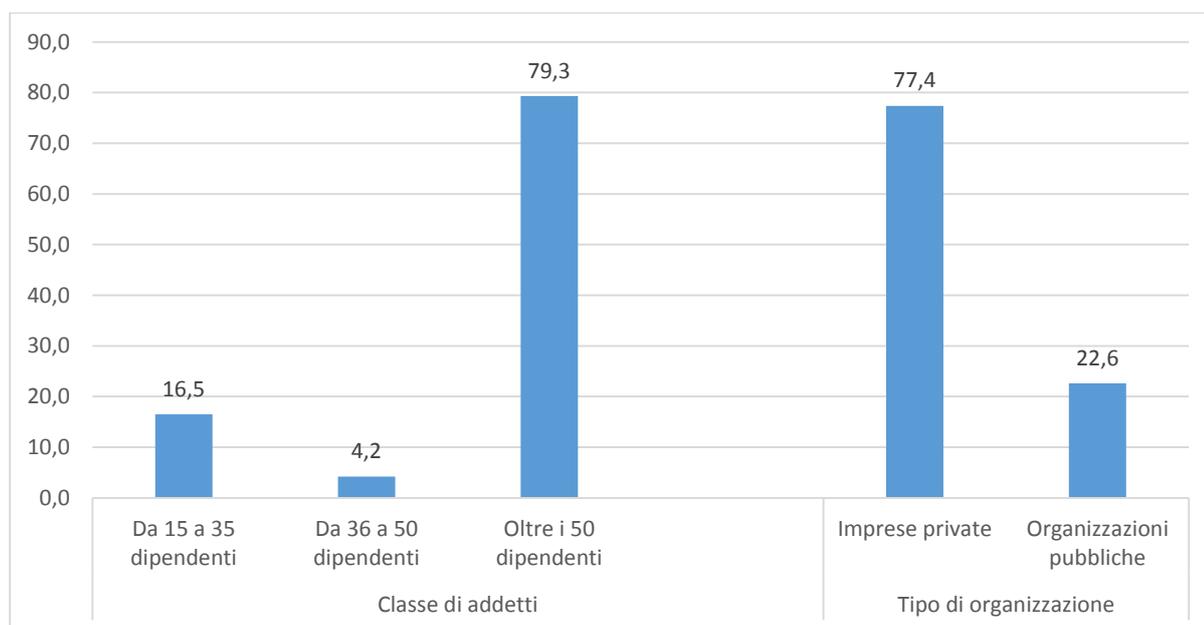
Entrando nel dettaglio delle professioni più richieste, al primo posto vi sono i commessi, seguiti da addetti agli affari generali (secondo), alla gestione dei magazzini (terzo) e, al quarto posto, figure non qualificate destinate ai servizi di pulizia. Al quinto posto, le aziende indicano analisti e progettisti di software, seguiti da figure addette all'imballaggio e al magazzino, operai e professioni non qualificate nelle attività industriali. Solo al nono posto vengono indicate figure da destinare ad attività di segreteria.

Tab. 13 - Distribuzione delle posizioni lavorative destinate alle persone con disabilità per copertura o non copertura delle posizioni, classe di addetti e tipo di organizzazione, 2018 (v.a. e val.%)

	Posti coperti (a)	Posti non coperti (b)	Quota di riserva (a+b)	% posti scoperti su Quota di riserva
Classe di addetti				
Da 15 a 35 dipendenti	36.852	23.993	60.845	39,4
Da 36 a 50 dipendenti	18.194	6.077	24.271	25,0
Oltre i 50 dipendenti	301.507	115.257	416.764	27,7
Totale	356.553	145.327	501.880	29,0
Tipo di organizzazione				
Imprese private	274.984	112.480	387.464	29,0
Organizzazioni pubbliche	81.569	32.847	114.416	28,7
Totale	356.553	145.327	501.880	29,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Fig. 9 - Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni per classi di addetti e tipo di organizzazione, 2018 (val.%)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 14 - Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni e tasso di scopertura sulla quota di riserva per regione, 2018 (val.%)

	Distribuzione % scoperture disabili	% posti scoperti su Quota di riserva
Piemonte	9,8	32,7
Valle d'Aosta	0,1	17,0
Lombardia	24,3	31,8
Trentino AA	3,7	50,4
Veneto	12,2	34,0
Friuli Venezia Giulia	3,0	34,7
Liguria	2,1	24,6
Emilia Romagna	9,0	27,3
Toscana	7,6	32,3
Umbria	1,0	21,2
Marche	2,6	29,1
Lazio	7,7	23,9
Abruzzo	1,7	26,1
Molise	0,2	22,3
Campania	5,0	29,8
Puglia	4,1	33,9
Basilicata	0,5	23,1
Calabria	1,0	24,5
Sicilia	2,7	23,0
Sardegna	1,8	26,5
Nord Ovest	36,2	31,4
Nord Est	27,9	32,9
Centro	18,9	27,2
Sud e isole	17,0	27,8
Totale	100,0	29,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 15 - Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni e tasso di scopertura sulla quota di riserva per settore di attività, 2018 (val.%)

	Distribuzione % scoperture disabili	% posti scoperti su Quota di riserva
Agricoltura	0,7	39,2
Industria in senso stretto	35,3	30,6
Costruzioni	1,8	32,2
Commercio e riparazioni	13,0	30,1
Alberghi e ristoranti	3,2	40,9
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	18,4	24,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,9	22,4
P.A., Istruzione e Sanità	25,7	28,7
Totale	100	29,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Tab. 16 - Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni per gruppo professionale e primi 10 profili professionali più richiesti, 2018 (val.%) (*)

Gruppi professionali per cui vi sono posti scoperti

Dirigenti, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8,0
Professioni tecniche	13,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	18,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	16,3
Altre professioni qualificate	32,4
Professioni non qualificate	11,7
Totale	100,0

Prime 10 professioni per cui vi sono posti scoperti

Commessi delle vendite al minuto	10,2
Addetti agli affari generali	6,5
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	3,1
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	2,3
Analisti e progettisti di software	2,1
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	2,1
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	1,8
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1,7
Addetti a funzioni di segreteria	1,6
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	1,5

(*) Il dato è calcolato sulla base delle informazioni rese disponibili, ovvero 52.565 casi, pari al 36,2% dei posti scoperti. Nella restante parte dei casi, l'informazione sul profilo professionale "scoperto" non è stata fornita.

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

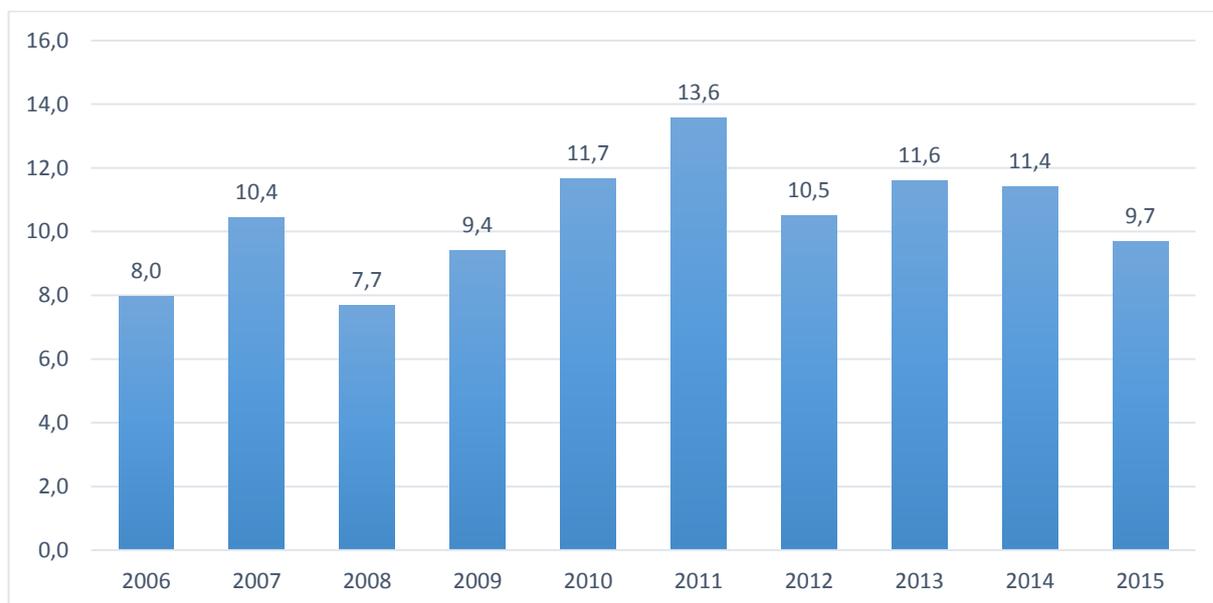
5. Tre percorsi di lavoro per promuovere maggiore inclusione

5.1. Oltre l'obbligo, il valore della persona

Al di là della normativa, le Relazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sull'attuazione della L. 68/99 mostrano come negli anni si sia consolidata una quota significativa di aziende che, pur non essendo sottoposta ad obbligo, assume persone con disabilità. Nel 2015 sono stati il 9,7% del totale (circa 2000) gli avviamenti al lavoro da parte di imprese e pubbliche amministrazioni con meno di 15 dipendenti (Fig. 10): una percentuale stabilizzatasi negli anni intorno al 10%, e che fa risultare la richiesta nominativa (anche mediante convenzione) quasi esclusiva (94%).

Si tratta di una domanda di lavoro del tutto spontanea e "consapevole", concentrata per lo più nel Nord Italia, con il 38,9% degli avviamenti nel Nord Est e il 36,5% nel Nord Ovest, e che rappresenta un bacino prezioso di domanda, potenzialmente ampliabile: non solo per superare i limiti di un meccanismo, quale quello delle "quote di riserva" che, come evidenziato dall'analisi, da solo non basta ad assorbire l'offerta di lavoro che proviene dal mondo della disabilità. Ma anche per far uscire il tema "lavoro e disabilità" dalla gabbia "dell'obbligo normativo" in cui è incardinato, promuovendo un cambio di passo culturale, unico strumento in grado di favorire una reale inclusione.

Fig. 10 - Avviamenti lavorativi delle persone con disabilità nelle aziende con meno di 15 dipendenti, 2006-2015 (val. % su totale degli avviamenti)

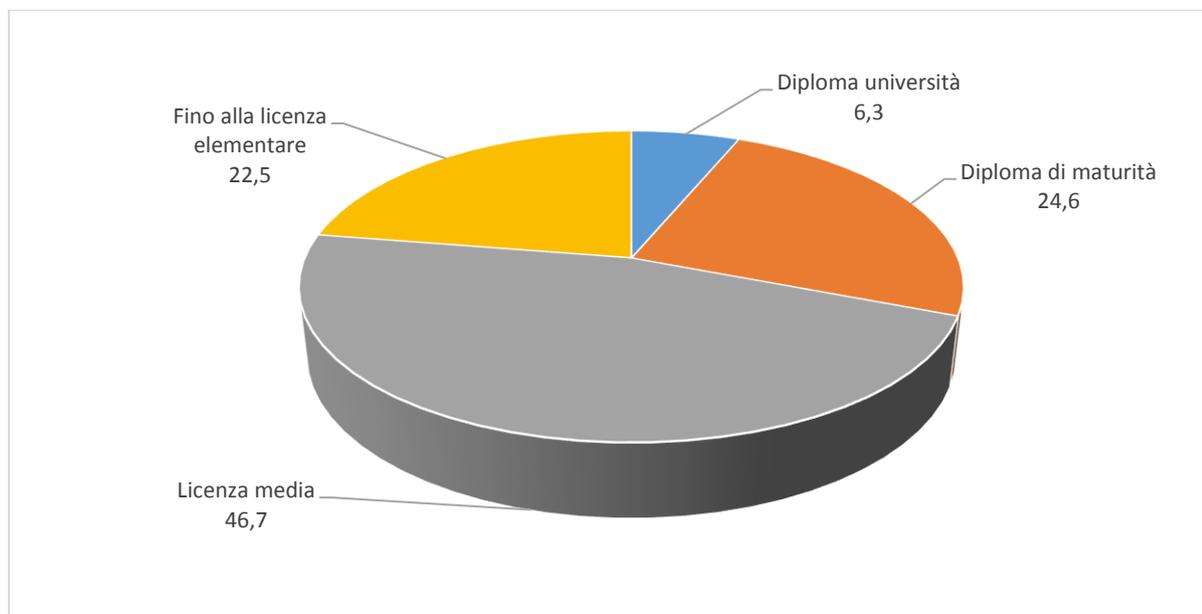


Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – VI, VII, VIII Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”

5.2. Rafforzare l'occupabilità delle persone con disabilità

Il tema dell'occupabilità delle persone con disabilità resta ancora decisivo nel porre le condizioni per una reale efficacia della normativa. Poco più del 30% delle persone iscritte alle liste di collocamento ha un titolo di istruzione superiore alla licenza di scuola media: il 6,3% universitario e il 24,6% un diploma di maturità (Fig. 11). Ciò continua a rappresentare un ostacolo incredibile alla selezione e al successivo inserimento lavorativo. Per contro, i recenti dati Istat, mostrano come le persone con disabilità che presentano un titolo di studio universitario diventano risorse estremamente "appetibili" sul mercato. Rafforzare l'accompagnamento nell'accesso e soprattutto nel completamento dei percorsi formativi, anche attraverso strumenti "ponte" tra formazione e lavoro, quali i tirocini o l'alternanza, rappresenta un tassello inaggirabile nelle politiche di inclusione lavorativa.

Fig. 11 - Distribuzione degli iscritti alle liste del collocamento mirato per titolo di studio, 2015 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -Inapp, "Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2018

5.3. Rendere più efficace il rispetto della normativa

A vent'anni dall'approvazione della legge che avrebbe dovuto favorire una maggiore coesione sostenendo l'ingresso al lavoro di migliaia di persone con disabilità, il traguardo appare ancora lontano. Il 44,9% delle 95.467 aziende tenute all'adempimento dell'obbligo normativo non è infatti ancora in regola, non avendo ottemperato, secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla copertura totale della propria "quota di riserva" (Tab. 17). Le criticità maggiori si annidano tra le strutture più grandi con oltre 50 dipendenti, dove la quota di quante ancora nel 2018 segnalavano la presenza di

scoperture era del 64,5%, contro il 39,3% delle aziende con 15-35 dipendenti e il 36,9% di quelle con 36-50 dipendenti. Va però sottolineato che mentre nel caso delle aziende più piccole, vincolate all'assunzione di una persona con disabilità, la presenza di scoperture configura un inadempimento pieno, nelle più grandi, la situazione è più ambigua, configurandosi anche casi di parziale adempimento, laddove l'impresa o l'organizzazione pubblica si trovi ad avere una quota di riserva coperta solo in parte. Se le organizzazioni di medio-grandi dimensioni sono per certi versi le più attrezzate a gestire le complessità che può comportare l'inserimento di una persona con disabilità, al tempo stesso il maggior numero di posizioni da riservare può esporle maggiormente al rischio di non pieno adempimento.

Infine, se mediamente è tra le strutture private che si registrano le maggiori difficoltà ad essere in regola (45,5% dichiara di avere delle scoperture), stupisce che anche nella Pubblica Amministrazione ancora un terzo delle organizzazioni (33,1%) non abbia completamente adempiuto agli obblighi di legge.

Tab. 17 - Distribuzione delle aziende tenute soggette ad obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione, 2018 (v.a. e val.%)

	Aziende senza scoperture	Aziende che hanno scoperture	Totale	% aziende con scoperture su totale
Classe di addetti				
Da 15 a 35 dipendenti	37.096	23.988	61.084	39,3
Da 36 a 50 dipendenti	7.653	4.483	12.136	36,9
Oltre i 50 dipendenti	7.893	14.354	22.247	64,5
Totale	52.642	42.825	95.467	44,9
Tipo di organizzazione				
Imprese private	49.387	41.216	90.603	45,5
Organizzazioni pubbliche	3.255	1.609	4.864	33,1
Totale	52.642	42.825	95.467	44,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019