

**Agenzia Piemonte Lavoro**

## **Monitoraggio extracomunitari disabili: una finestra sul fenomeno<sup>1</sup>**

*a cura di  
Roberto Piatti e Rossella Bosco  
Sviluppo delle politiche per le fasce deboli*

*con la collaborazione di  
Franca Pizzo  
Sviluppo delle politiche per le fasce deboli*

L'Agenzia Piemonte Lavoro svolge un ruolo di supporto alla programmazione, gestione, monitoraggio e valutazione degli interventi regionali in materia di collocamento al lavoro dei disabili (in conformità a quanto previsto dalla L.R. 41/98 art. 9).

L'Ente predispone inoltre la relazione annuale che la Regione deve presentare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai fini della ripartizione delle risorse del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili e per consentire alla Regione gli opportuni adeguamenti, anche normativi, per l'efficace svolgimento degli interventi.

Per la predisposizione della relazione di cui al paragrafo precedente l'Agenzia Piemonte Lavoro svolge annualmente un monitoraggio finalizzato al rilevamento dell'applicazione della "Legge 68/99 Diritto al lavoro dei disabili"; va rilevato che il monitoraggio viene svolto a livello provinciale, ma prende in considerazione l'intero territorio regionale.

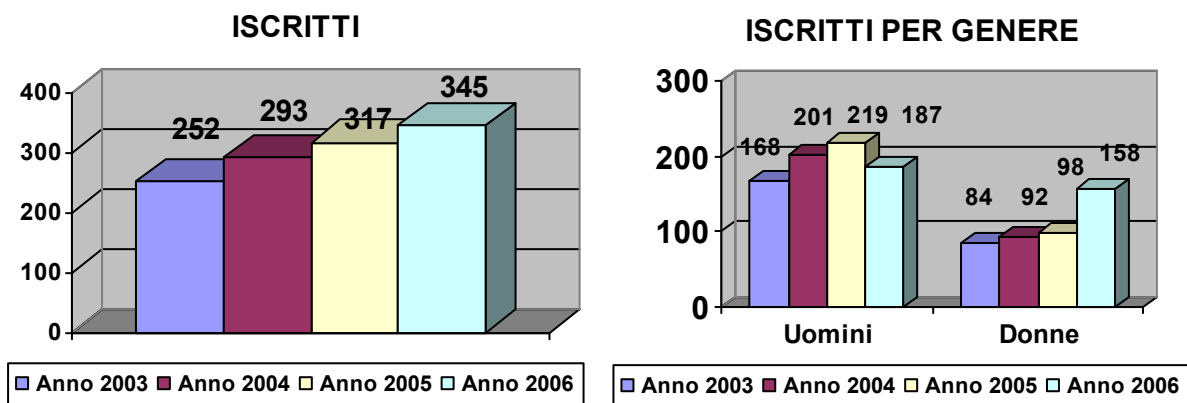
Nell'ambito delle rilevazioni effettuate per la relazione annuale, si è voluto dedicare una sezione alle persone disabili extracomunitarie, una categoria di soggetti "doppiamente svantaggiati".

Al fine di valutarne il fenomeno, i dati che andremo ad analizzare verranno confrontati con quelli rilevati lo scorso anno, all'inizio valuteremo il panorama regionale e poi nello specifico quello della Provincia di Torino.

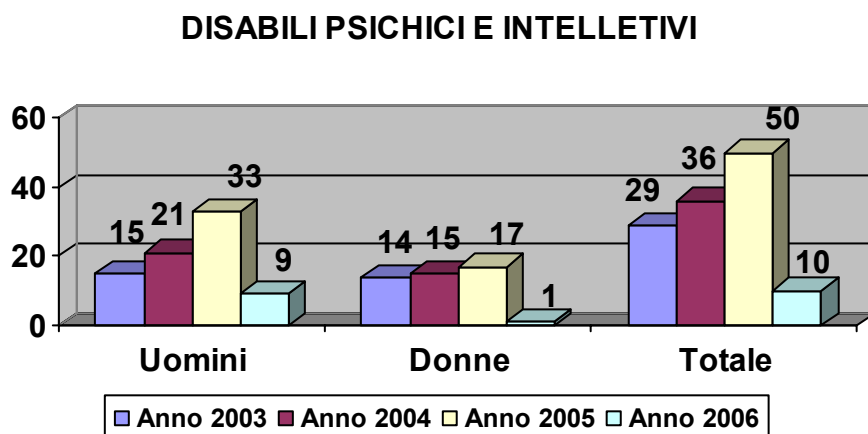
Occorre innanzitutto sottolineare l'incremento delle iscrizioni di persone disabili extracomunitarie che passano rispetto al 2005 da 317 a 345, un aumento di circa il 9%, con una prevalenza della presenza di soggetti di sesso maschile (187); nel 2004 gli iscritti erano 293, nel 2003 252.

---

<sup>1</sup> I dati analizzati sono stati estrapolati dal Monitoraggio annuale sugli adempimenti della Legge 68/99 svolto dall'Agenzia Piemonte Lavoro.

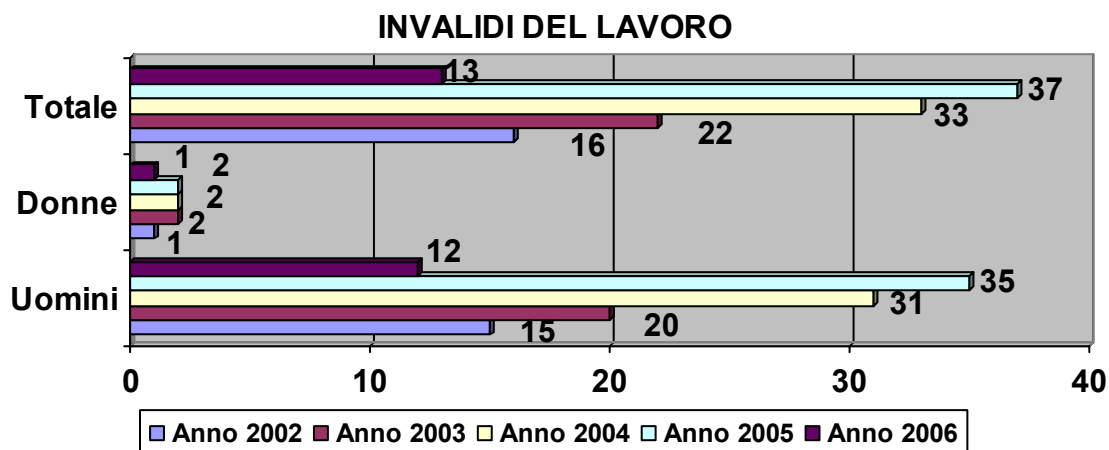


Entrando più nello specifico, va evidenziata la presenza dei soggetti extracomunitari caratterizzata da disabilità psichica e intellettiva; in questo caso si rileva un sensibile decremento rispetto lo scorso anno quantificabile nel 80%.

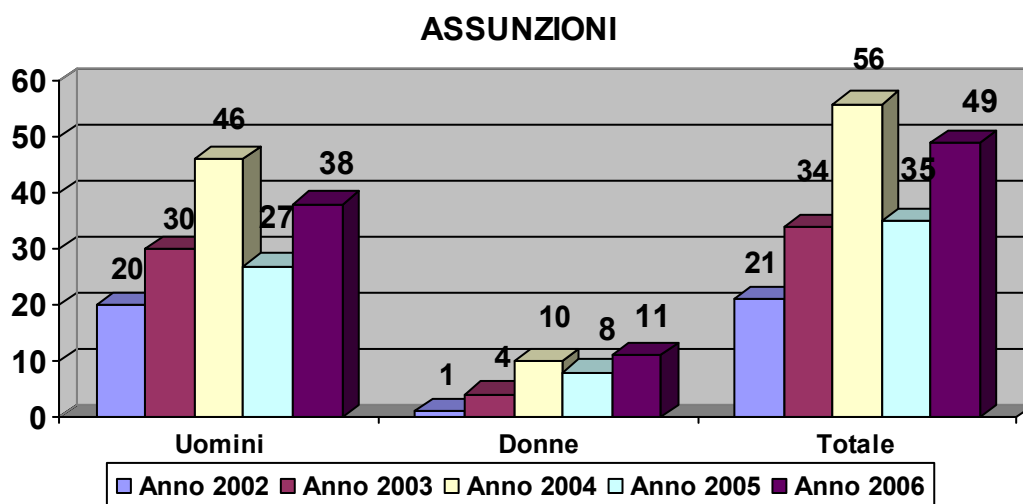


Di notevole interesse la presenza di soggetti invalidi del lavoro; nel grafico di seguito illustrato vengono posti a confronto gli ultimi quattro anni. Abbiamo modo di rilevare come nel 2003 vi sia stato un incremento del 37,50% rispetto al 2002 passando quantitativamente da 16 a 22 unità; nel 2004 l'incremento rispetto all'anno precedente è stato del 50% (da 22 a 33 unità), nel 2005 si conferma il trend degli anni precedenti con un incremento rispetto al 2004 del 12,13% (da 33 a 37 unità); nel 2006 si rileva un calo sensibile anche di questi soggetti quantificabile nel 64,50% (si passa da 37 a 13 unità).

L'emersione di questo dato, in crescita negli anni scorsi, anche se rilevato in un ambito non propriamente positivo, non può che essere letto con moderato ottimismo (crescente presenza di soggetti extracomunitari regolari in ambito lavorativo); da rilevare come nel 2006 sia positivo l'esiguo numero degli iscritti sintomo di maggior sicurezza sul posto di lavoro, il fenomeno riguarda comunque prevalentemente soggetti di sesso maschile (rapporto 12 a 1).



Per concludere l'informazione inerente il quadro regionale, è importante rilevare come, rispetto al 2005, le assunzioni si siano incrementate; anche in questo caso raffrontiamo i dati degli ultimi cinque anni. Si evidenzia come nel 2003 si sia passati rispetto all'anno precedente da 21 a 34 unità (più 61,76%), trend confermato nel 2004, dove rileviamo un incremento del 64,70% (da 34 a 56 unità) nel 2005 un decremento, le assunzioni sono state 35 (1 presso ente pubblico) rispetto alle 56 dell'anno precedente; nel 2006 le assunzioni sono state 49 (il 40% in più rispetto al 2005).

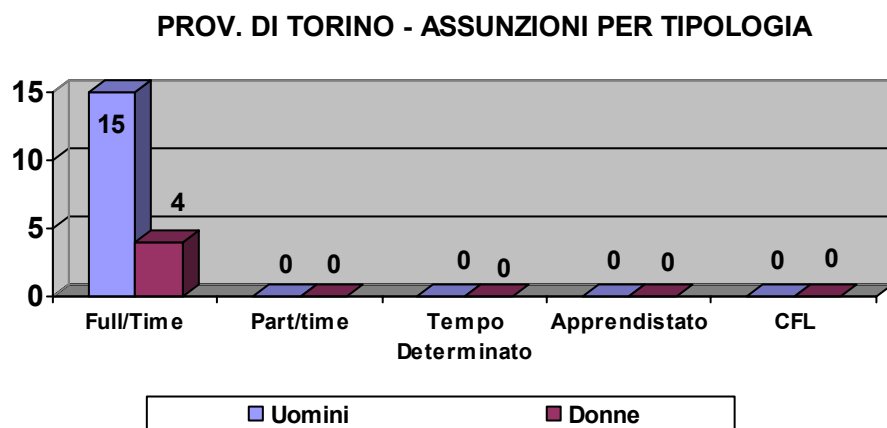
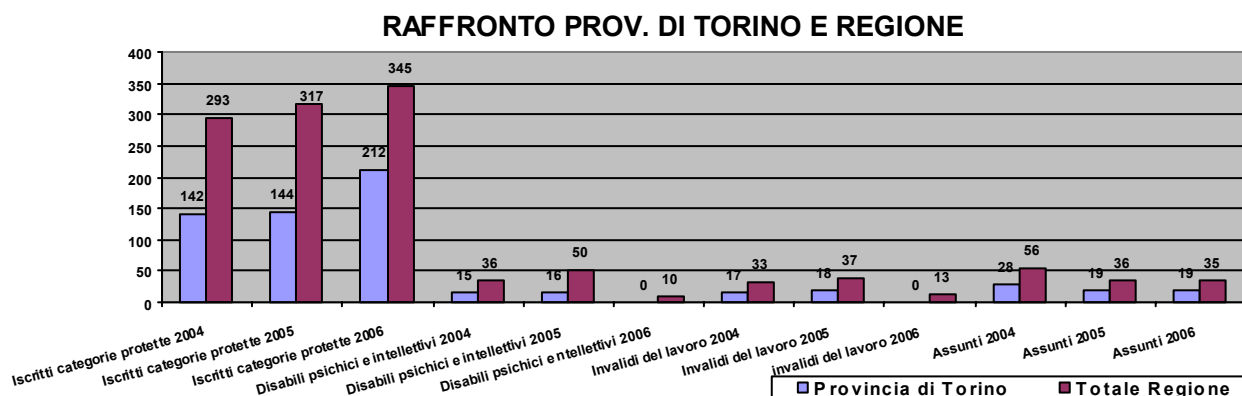


#### Uno sguardo alla Provincia di Torino

In riferimento ai dati raccolti evidenziamo gli aspetti relativi alla Provincia di Torino:

1. il numero complessivo delle persone extracomunitarie disabili è di 212 (117 uomini e 95 donne);
2. non sono presenti (rispetto agli anni scorsi) persone con disabilità psichica e intellettiva;

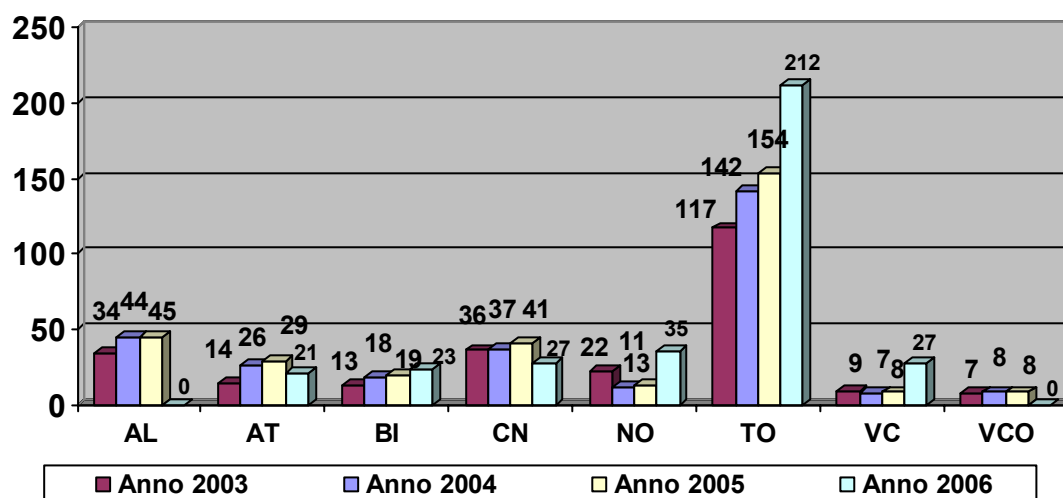
3. non risultano esserci invalidi del lavoro;
4. nel periodo monitorato risultano essere state assunte nella Provincia di Torino (come nel 2005) 19 persone disabili extracomunitarie (15 uomini e 4 donne) pari al 25,79% del complessivo regionale;
5. tra gli istituti previsti dalla Legge 68/99 si evidenzia come tutti e 19 i soggetti siano stati assunti tramite richiesta nominativa e tutti presso imprese private, le assunzioni sono state effettuate con contratto a tempo indeterminato full time;
6. non sono stati previsti tirocini;
7. non è stato previsto alcun adattamento di posto di lavoro.



**TABELLE RIEPILOGATIVE**  
**Disabili extracomunitari iscritti per genere**

PROV.	ISCRITTI PER GENERE AL 31.12.2006		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
AL	0	0	0
AT	11	10	21
BI	16	7	23
CN	7	20	27
NO	20	15	35
TO	117	95	212
VC	16	11	27
VCO	0	0	0
REGIONE	187	158	345

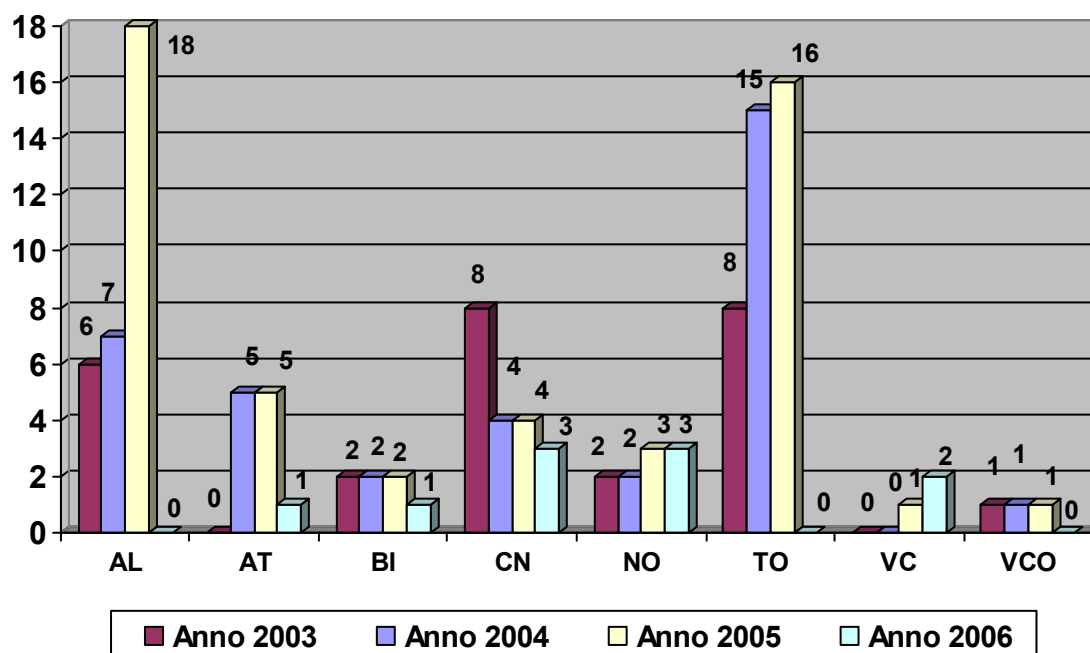
**DISABILI ISCRITTI**



### Disabili psichici e intellettivi extracomunitari iscritti per genere

PROV.	ISCRITTI PER GENERE AL 31.12.2006		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
AL	0	0	0
AT	1	0	1
BI	1	0	1
CN	3	0	3
NO	2	1	3
TO	0	0	0
VC	2	0	2
VCO	0	0	0
REGIONE	9	1	10

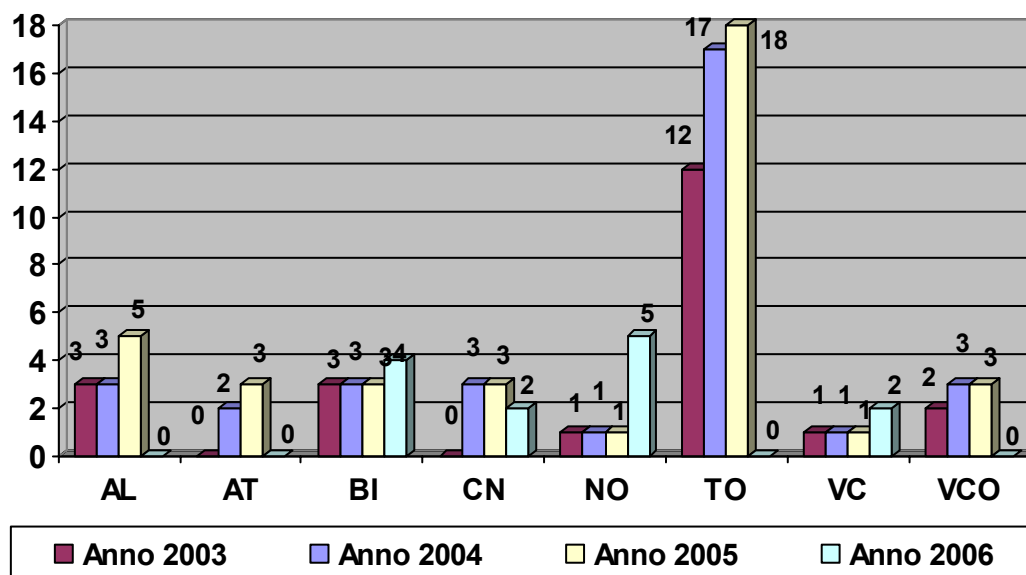
### DISABILI PSICHICI E INTELLETTIVI



### Invalidi del lavoro extracomunitari iscritti per genere

PROV.	ISCRITTI PER GENERE AL 31.12.2005		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
AL	0	0	0
AT	0	0	0
BI	4	0	4
CN	2	0	2
NO	4	1	5
TO	0	0	0
VC	2	0	2
VCO	0	0	0
REGIONE	12	1	13

### INVALIDI DEL LAVORO





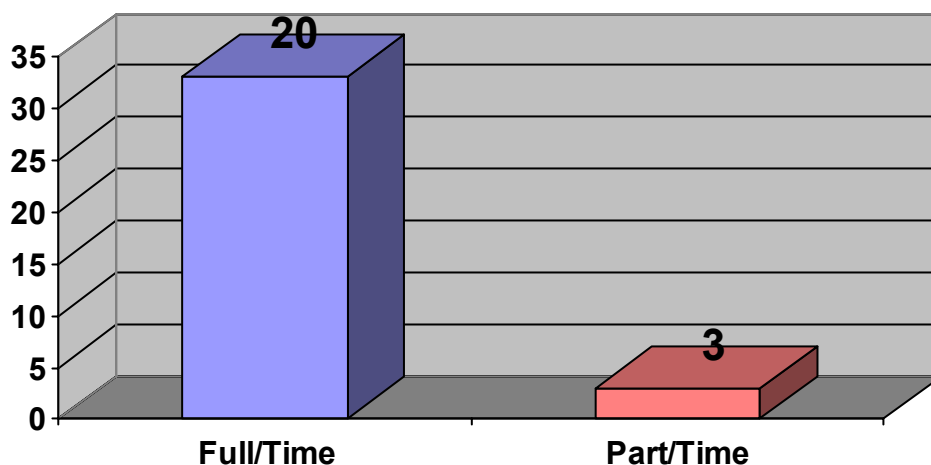


**NUMERO ASSUNZIONI DISABILI EXTRACOMUNITARI DAL 1 GENNAIO 2006 AL 31 DICEMBRE 2006**

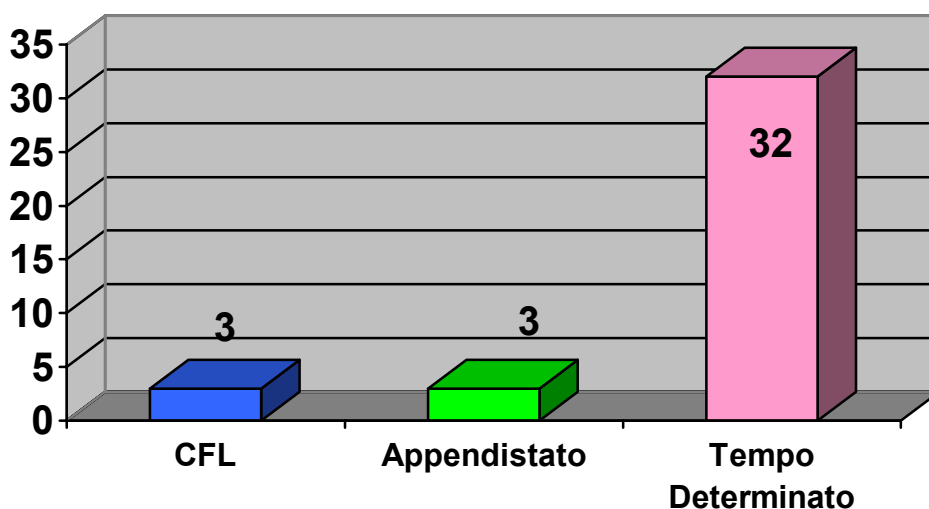
PROVINCIA		N° OCCUPATI	A TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
			FULL-TIME	PART- TIME	DA MOBILITA'	TOTALE	T.DET.	APPREND.	CFL	TOTALE
<i>ALESSANDRIA</i>	M	0	0	0	0		0	0	0	0
	F	0	0	0	0		0	0	0	0
	TOT	0	0	0	0		0	0	0	0
<i>ASTI</i>	M	1	1	0	0		0	0	0	0
	F	3	1	0	0		2	0	0	2
	TOT	4	2	0	0		2	0	0	2
<i>BIELLA</i>	M	9	1	2	0		3	3	0	6
	F	1	1	0	0		0	0	0	0
	TOT	10	2	2	0		3	3	0	6
<i>CUNEO</i>	M	16	8	0	0		8	0	0	8
	F	2	0	0	0		2	0	0	2
	TOT	18	8	0	0		10	0	0	10
<i>NOVARA</i>	M	9	0	1	0		8	0	0	8
	F	9	2	0	0		7	0	0	7
	TOT	18	2	1	0		15	0	0	15
<i>TORINO</i>	M	15	15	0	0	15	0	0	0	0
	F	4	4	0	0		0	0	0	0
	TOT	19	19	0	0	19	0	0	0	0
<i>VERBANIA</i>	M	0	0	0	0		0	0	0	0
	F	0	0	0	0		0	0	0	0
	TOT	0	0	0	0		0	0	0	0
<i>VERCELLI</i>	M	1	0	0	0		1	0	0	1
	F	1	0	0	0		1	0	0	1
	TOT	2	0	0	0		2	0	0	2
<i>PIEMONTE</i>	M	51	25	3	0	28	20	3	0	23
	F	20	8	0	0		12	0	0	12
	TOT	71	33	3	0	36	32	3	0	35

## Tipologia di assunzione

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO



### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO



## Conclusioni

Da come si è potuto osservare, con l'entrata in vigore della Legge 68/99 "Diritto al lavoro dei disabili" si è aperta la possibilità di iscrizione negli elenchi delle categorie protette anche ai cittadini extracomunitari regolarmente presenti in Italia secondo il principio che, in presenza di garanzia legislativa, vi deve essere parità di trattamento e piena eguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani (Circolare n. 11/1999, recepimento sentenza della Corte Costituzionale n. 454/1998).

Questo aspetto apre ovviamente tutta una serie di problematiche determinate dalla comunque scarsa inclusione sociale di questa categoria di persone nella realtà socio-lavorativa. Non entriamo nel merito della problematica specifica se non per evidenziare il problema e porlo all'attenzione di chi dovrà assumere iniziative adeguate.

## *Note esplicative Legge 68/99*

La L.68/99 ha rinnovato completamente la disciplina relativa al collocamento dei disabili; con la nuova legge è stato introdotto il concetto di **COLLOCAMENTO MIRATO (art. 2)** che va a sostituire quello meramente coercitivo di collocamento obbligatorio. Si tratta di favorire i processi di integrazione all'interno dell'ambiente di lavoro e di migliorare la qualità della vita delle persone disabili tramite *“quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto di lavoro adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive”*.

I **sogetti beneficiari (art. 1 co 1)** che la legge individua sono:

- le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, non vedenti e sordomuti;
- gli invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%;
- gli invalidi di guerra;
- gli invalidi civili di guerra e per servizio.

Sono tenuti all'assunzione obbligatoria (**ASSUNZIONI OBBLIGATORIE. QUOTE DI RISERVA art. 3 e 7**) tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, nelle seguenti misure:

- da 15 a 35 dipendenti: 1 assunzione, con richiesta nominativa;
- da 36 a 50 dipendenti: 2 assunzioni, con una richiesta nominativa ed una numerica;
- oltre 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati (con le esclusioni previste dalla legge), di cui il 60% a richiesta nominativa ed il 40% a richiesta numerica.

L'obbligo di assunzione è sospeso per le imprese che versano in stato di crisi aziendale o in corso di ristrutturazione. I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici che, per le speciali condizioni delle loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione (**esoneri parziali art. 5**), alla condizione che versino al **Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14)** un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo di ciascuna unità non assunta.

Presso i Centri Provinciali per l'Impiego o le Province possono essere stipulate **Convenzioni (art. 11)** aventi per oggetto la gradualità delle assunzioni nel tempo e la determinazione di un programma di inserimento lavorativo mirato. Tali convenzioni prevedono incentivi (**FONDO NAZIONALE art. 13 co 4**), sotto forma di sgravi contributivi in proporzione al grado di invalidità (**fiscalizzazione totale o parziale. art. 13 co 1 lett. a, b**), o contributi per l'adattamento del posto di lavoro, per tirocini formativi e per forme di sostegno al telelavoro (**rimborso forfetario art. 13 co 1 lett. c**)

Le modalità di assunzione sono (**art. 11 co 2**):

- contratto a termine superiore a 9 mesi;
- contratto di formazione e lavoro;
- apprendistato;
- part-time;
- telelavoro.

La Convenzione può prevedere la chiamata nominativa, lo svolgimento di **TIROCINI (art. 11 co 2)** con finalità formative e di orientamento, l'assunzione a tempo determinato e lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL.

Al fine di finanziare i programmi di inserimento lavorativo ed i relativi servizi la legge prevede l'istituzione di un **FONDO REGIONALE (art. 14 e L.R. 51/00)**: le Province stabiliscono l'ammissibilità ai finanziamenti nei limiti delle disponibilità finanziarie loro assegnate.

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad inviare agli Uffici competenti un prospetto sulla situazione occupazionale della loro struttura entro il 31 gennaio di ogni anno (**SCOPERTURE art. 9 co 6**): i soggetti inadempienti sono sottoposti a sanzione amministrativa (**SANZIONI art. 15 co 1**).

La partecipazione, da parte di imprese pubbliche e private, a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali con pubbliche amministrazioni è subordinata all'attestazione di regolarità con le norme che disciplinano il lavoro dei disabili ed alla presentazione di apposita certificazione rilasciata dagli Uffici competenti (**CERTIFICAZIONE DI OTTEMPERANZA art. 17**).