



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN VENETO - 2024

Tartufi/62

Giugno 2025



Tartufi /62

a cura di Laura Mulas, Francesca Nadalin e Ilaria Rocco

con la collaborazione dei dirigenti e dei responsabili territoriali dei Servizi per il Collocamento Mirato,
l'inclusione e l'integrazione di Veneto Lavoro

Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 marzo 2025

VENETO LAVORO

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
BOX 1 – Campagna informativa “ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo”.....	8
PARTE PRIMA: LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO	
1. LE PERSONE CON DISABILITÀ IN CERCA DI OCCUPAZIONE	10
1.1. I flussi di ingresso in disoccupazione.....	11
1.2. Le persone con disabilità in condizione di disoccupazione al 31 dicembre 2024.....	12
2. LE PERSONE CON DISABILITÀ OCCUPATE	15
2.1. I lavoratori con disabilità occupati in Veneto al 31 dicembre 2024.....	16
PARTE SECONDA: GLI STRUMENTI PER L’INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	
3. L’ATTUAZIONE DELL’OBBLIGO DI ASSUNZIONE	21
3.1. Unità produttive provinciali per posizione rispetto all'obbligo secondo il Prospetto Informativo	22
3.2. Lo stock delle aziende soggette all’obbligo di assunzione al 31 dicembre 2024	23
3.3. Gli strumenti per l’assolvimento dell’obbligo	25
BOX 2 – Le convenzioni di programma ex art. 11 secondo i dati dei Centri per l’impiego	26
BOX 3 – Le convenzioni ex art. 14 secondo i dati dei Centri per l’impiego	26
4. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO A SOSTEGNO DELL’OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	32
4.1. Programma GOL	32
4.2. Voucher rafforzato	34
4.3. Tirocini.....	35
BOX 4 – Progetto PRO - Potenziamento Risorse per l’Occupabilità.....	36
5. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO	37
5.1. Percorsi successivi all’ingresso in disoccupazione	38
Tabella sinottica delle principali evidenze	40
Glossario	41
Bibliografia di riferimento sul tema	43

INTRODUZIONE

L'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro, coadiuvato dai dirigenti e dai responsabili territoriali dei Servizi per il Collocamento Mirato, l'inclusione e l'integrazione di Veneto Lavoro, analizza ogni anno in modo sistematico i dati e le informazioni disponibili sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. L'obiettivo è quello di offrire un quadro aggiornato sui percorsi di inserimento nel mercato del lavoro, attraverso il monitoraggio puntuale degli esiti occupazionali e dei risultati delle misure volte a sostenere la loro partecipazione al lavoro.

In continuità con l'approccio adottato nel report precedente, l'analisi si focalizza in primo luogo sulle caratteristiche delle persone con disabilità e sui percorsi di inclusione, proponendo un approfondimento sui soggetti che entrano nel mercato del lavoro regionale, siano essi già occupati o in cerca di occupazione. Successivamente, l'attenzione viene posta sui principali aspetti distintivi delle aziende che assumono questi lavoratori ai sensi della legge 68/99, con particolare riguardo agli effetti derivanti dall'utilizzo degli istituti previsti dalla normativa per facilitare l'assolvimento dell'obbligo. Infine, vengono analizzate le diverse misure di politica attiva attuate a favore degli iscritti al Collocamento Mirato, considerate fondamentali per promuovere e garantire l'inclusione lavorativa. In quest'ottica, anche le informazioni relative alle modalità di attuazione dell'obbligo di assunzione da parte delle aziende sono state concepite come parte integrante della più ampia disamina degli strumenti posti in essere per agevolare l'ingresso e la successiva permanenza delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

Il monitoraggio presentato integra l'osservazione puntuale con la ricostruzione delle dinamiche evolutive nel tempo, tenuto conto delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro che stanno pian piano ridefinendo il contesto occupazionale in cui queste persone si collocano. Alcuni di questi cambiamenti — quali il calo demografico, il progressivo invecchiamento e restringimento del bacino degli occupati, nonché le crescenti difficoltà di reperimento del personale legate sia alla mancanza di lavoratori, sia al disallineamento delle competenze — potrebbero amplificare certe vulnerabilità, soprattutto per le persone con disabilità in condizione di maggior fragilità, rischiando di ostacolarne il pieno inserimento lavorativo. Al contempo però, altri fattori, come ad esempio il progresso tecnologico e la riorganizzazione dei tempi, degli spazi e delle modalità di lavoro, possono rappresentare opportunità significative per una maggiore inclusione lavorativa.

Proprio per la complessità dei cambiamenti e le potenzialità associate ad alcuni di essi è necessario disporre di elementi conoscitivi utili a favorire una riflessione aderente allo scenario attuale. Questo report arricchisce il ventaglio degli strumenti strategici a disposizione per la progettazione di politiche mirate, ma anche per la ridefinizione o il miglioramento di quelle esistenti tenendo conto di un contesto in progressivo divenire.

Per massimizzare l'apporto conoscitivo, l'analisi proposta si basa sull'elaborazione congiunta di due principali fonti informative: da un lato, i dati relativi alle iscrizioni al Collocamento Mirato presso i Centri per l'Impiego; dall'altro, quelli contenuti nei Prospetti Informativi trasmessi dalle aziende in ottemperanza alla legge 68/99. L'integrazione con i dati del Sistema Informativo Lavoro del Veneto (SILV) consente di rafforzare la capacità di monitoraggio, rendendo possibile sia l'individuazione di tendenze consolidate, sia l'osservazione di eventuali cambiamenti intervenuti nel tempo.

Seguendo una logica sequenziale, l'analisi parte dall'esplorazione delle informazioni disponibili sulla condizione delle persone con disabilità alla ricerca di un'occupazione, per poi soffermarsi sull'effettiva partecipazione al lavoro. Successivamente, l'attenzione si concentrerà sull'applicazione dei dispositivi previsti dalla normativa da parte delle aziende e sull'attuazione delle politiche attive che, nel contesto regionale, hanno favorito e supportato l'inserimento di queste persone nel mercato del lavoro.

La prima parte del report (Capitolo 1) è dedicata alla descrizione delle caratteristiche delle persone con disabilità in cerca di occupazione, sulla base delle informazioni contenute nelle Dichiarazioni di immediata disponibilità (Did) rilasciate ai Centri per l'impiego da coloro che risultano iscritti alle liste del Collocamento Mirato. A seguire, l'analisi si focalizza sui lavoratori con disabilità occupati che, secondo i Prospetti Informativi, risultano avere un rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2024 (Capitolo 2).

Il Capitolo 3, con attenzione alle aziende, presenta un'analisi dei dati contenuti nei Prospetti Informativi finalizzata a descrivere il posizionamento delle stesse rispetto all'obbligo di assunzione e alle diverse modalità previste dalla normativa che ne agevolano l'assolvimento. Successivamente, viene proposta una ricognizione delle principali misure attivate a livello regionale nell'ambito delle politiche attive del lavoro volte a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità (Capitolo 4). Infine, il report si conclude con un approfondimento degli esiti occupazionali degli iscritti al Collocamento Mirato, attraverso un'analisi dei percorsi lavorativi osservati nei quattro anni successivi al rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità (Capitolo 5).

Per agevolare la lettura, ogni capitolo è introdotto da una sintesi delle principali evidenze emerse, seguita da alcune note metodologiche che illustrano i criteri utilizzati nell'analisi. Alla fine del report è stato inoltre inserito un glossario esplicativo della terminologia specialistica utilizzata nel commento.

SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo di riferimento in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità si basa – come già evidenziato nei precedenti report – sulle disposizioni contenute nella legge n. 68 del 1999, così come successivamente modificata e integrata dal d.lgs. 151/2015. Questa normativa, oltre a definire i criteri di accesso al Collocamento Mirato, stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti computabili di assumere un numero di lavoratori con disabilità¹ che varia in base alle dimensioni dell'organico:

- un lavoratore per le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35;
- 2 lavoratori per le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 36 e 50;
- il 7% dell'organico per le aziende con più di 50 dipendenti.

I datori di lavoro sono tenuti ad adeguarsi all'obbligo di assunzione entro 60 giorni dalla data in cui i requisiti dimensionali comportano l'instaurarsi dell'obbligo stesso. In questo lasso di tempo le assunzioni avvengono per chiamata nominativa (è l'azienda che sceglie, con il supporto del CPI, la/e persona/e iscritte alle liste del Collocamento Mirato da inserire nel proprio organico)²; oltre questo limite temporale, gli inserimenti avvengono d'ufficio – avviamento numerico – seguendo l'ordine delle liste del Collocamento Mirato. L'assolvimento degli obblighi da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante appositi strumenti previsti dalla normativa che hanno lo scopo di agevolare l'inserimento lavorativo, quali convenzioni, esoneri parziali e compensazioni territoriali per le realtà produttive multilocalizzate³.

Oltre all'obbligo di assunzione, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è supportata anche dalle politiche attive del lavoro con il Programma GOL, approvato con D.G.R. 248 del 15 marzo 2022 nell'ambito del PNRR, il quale prevede misure specifiche per migliorare le competenze e l'occupabilità di questi lavoratori (Missione 5 – Coesione e inclusione)⁴. Inoltre, la Regione Veneto, avvalendosi del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, ha introdotto ulteriori misure specifiche di politica attiva, tra cui la principale è il "Voucher rafforzato" che, oltre a includere una molteplicità di servizi, è finalizzata alla gestione dell'intero percorso di inserimento lavorativo⁵.

In attuazione della legge delega n. 227/2021⁶, il 30 giugno 2024 è entrato in vigore il d.lgs. n. 62⁷ che, recependo quanto stabilito dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità⁸, mira a garantire la possibilità di vivere una vita autonoma e dignitosa, nel pieno esercizio dei diritti di ciascuno attraverso l'attuazione del Progetto di vita, inteso come il perseguimento di obiettivi, desideri e aspirazioni personali.

¹ In base alla l. 68/99, ai fini del Collocamento Mirato, per persone con disabilità si intendono: soggetti in età lavorativa, affetti da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e portatori di handicap intellettivo, tali da comportare una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone invalide da lavoro, con un grado di invalidità superiore al 33%; persone non vedenti e sordomute; persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalide per servizio.

² L'assunzione per chiamata nominativa è contemplata anche oltre i 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo, qualora essa avvenga nell'ambito di una convenzione di programma o di integrazione lavorativa, stipulata con le strutture pubbliche competenti.

³ Per un approfondimento degli strumenti citati si rimanda alla sezione "Glossario" inserita alla fine di questa pubblicazione.

⁴ Per una disamina completa degli interventi degli ultimi anni in riferimento al quadro normativo sia nazionale che della regione Veneto, soprattutto alla luce dell'adozione del PNRR e del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, si rimanda ai precedenti report di approfondimento.

⁵ Le altre misure fanno riferimento al "Voucher di sostegno" e al "Voucher job coaching". Il primo consiste in un titolo di spesa che consente al beneficiario di sostenere le spese legate a strumentazione, mezzi di trasporto o ad altre necessità, per favorire la partecipazione alle attività previste dal Voucher rafforzato. Il secondo è rivolto al lavoratore con disabilità già occupato e al datore di lavoro per garantire la stabilità e il mantenimento dell'occupazione.

⁶ Si fa riferimento alla legge "Delega al Governo in materia di disabilità" la quale prevede una revisione complessiva della normativa riguardante le politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, a seguito delle riforme previste dalla Missione 5 "Coesione e inclusione" del PNRR.

⁷ Alcune disposizioni specifiche di questo decreto sono state avviate in fase di sperimentazione a partire dal 1° gennaio 2025 in alcune province italiane, con l'obiettivo di estenderle su tutto il territorio nazionale l'anno successivo.

⁸ Si fa riferimento alla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità adottata nel 2006 e ratificata dall'Italia nel 2009.

Tra le novità di maggior rilievo, il decreto stabilisce innanzitutto una nuova definizione della condizione di disabilità: rispetto alla precedente formula, incentrata sugli aspetti oggettivi della malattia, quella nuova adotta un approccio sociale e psicologico, ponendo l'enfasi sulla relazione tra la persona (con le sue condizioni di salute) e i fattori ambientali circostanti⁹. Questa prospettiva ha delle implicazioni significative sull'interpretazione del concetto di tutela, non più riferito solo alla gravità della condizione, ma anche su quale e quanto supporto è necessario per permettere alla persona di partecipare attivamente alla vita sociale e di realizzare il proprio Progetto di Vita¹⁰. Inoltre, in tema di inclusione lavorativa, questo nuovo approccio viene espresso dall'introduzione dell'articolo 5bis nella l. 104/1992, che formalizza l'obbligo per i datori di lavoro di adottare "accomodamenti ragionevoli"¹¹ – qualora richiesti dal lavoratore con disabilità – ridefinendo il concetto in modo più ampio e preciso e stabilendo le relative procedure di attuazione. Secondo la nuova normativa, questa misura prevede il diritto per la persona con disabilità di chiedere qualsiasi modifica o adattamento necessario rispetto al luogo di lavoro e alle modalità di svolgimento della propria mansione, che gli permetta di partecipare pienamente e su base di uguaglianza rispetto agli altri, a patto che ciò non costituisca un onere sproporzionato o eccessivo per il datore di lavoro¹². Al destinatario della misura è riconosciuto, inoltre, un ruolo attivo, con la possibilità di avviare il procedimento e di avanzare una proposta specifica, così da poter esprimere le proprie esigenze e capacità, favorendo una piena valorizzazione e inclusione, sia lavorativa che sociale. In caso di rifiuto dell'accomodamento ragionevole da parte del datore di lavoro, l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità potrà verificare la discriminazione.

La nuova concezione di accomodamento ragionevole – elaborata in modo coerente con la definizione riferita alla condizione di disabilità – assume un ruolo molto importante nell'agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, soprattutto alla luce delle criticità che riguardano il reclutamento di lavoratori, legate alla mancanza di manodopera e alla difficoltà da parte delle aziende di trovare figure professionali con le competenze adatte (mismatch tra domanda e offerta di lavoro). Si tratta di fenomeni divenuti ormai strutturali nel mercato del lavoro e che, nel caso delle persone con disabilità, potrebbero in alcuni casi comportare maggiori difficoltà nella ricerca di un'occupazione. In questo scenario, il concetto di accomodamento ragionevole rende concreto un approccio basato sul reciproco adattamento tra datore di lavoro e lavoratore e può dunque contribuire a rendere potenzialmente idoneo un candidato che, in assenza di adeguamenti, sarebbe considerato non adatto alle esigenze dell'azienda.

In riferimento alle misure promosse a livello regionale a favore dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, il Veneto ha approvato il programma di interventi in tema di Collocamento Mirato (D.G.R. 1388 del 25/11/2024) che saranno realizzati nel 2025 con le risorse confluite nel Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, confermando l'impostazione dell'anno precedente (D.G.R. 1413 del 20 novembre 2023). Inoltre, per promuovere le misure presenti nel programma, la Regione Veneto (in collaborazione con Veneto Lavoro) ha svolto una campagna di comunicazione rivolta a imprese e lavoratori, a cui è dedicato un approfondimento specifico nel box sottostante.

⁹ Con il termine "condizione di disabilità" il decreto intende "una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri".

¹⁰ Coerentemente con gli aspetti definatori e, con la richiesta già espressa nella legge delega n. 227/2021 di «uniformare, semplificare e razionalizzare gli aspetti procedurali e organizzativi», il d.lgs. 62/2024 introduce una valutazione di base unica per l'accertamento della disabilità, realizzata in un solo procedimento. A tal proposito, il decreto prevede l'adozione di nuovi criteri standard condivisi al livello internazionale dall'O.M.S. Tale valutazione ha carattere multidisciplinare e considera non solo le condizioni mediche oggettive della persona, ma anche la sua capacità di interagire con l'ambiente fisico e sociale. A seguito di questa valutazione viene elaborato il Progetto di vita, che deve garantire nel tempo strumenti, risorse, interventi, benefici, accomodamenti ragionevoli etc. La persona con disabilità è titolare del proprio Progetto, ne richiede l'attivazione e può contribuire in modo attivo alla definizione dei contenuti.

¹¹ Si tratta di un termine introdotto con il d.lgs. 216/2003 che, all'epoca, presentava alcune criticità rilevanti: da una parte, la definizione poco precisa di cosa si intendesse per «accomodamenti ragionevoli»; dall'altra, la mancanza di procedure ben definite per richiedere e attuare tali misure.

¹² La normativa non fornisce un elenco preciso degli adeguamenti, poiché questi devono essere adattati al contesto lavorativo specifico e alla persona che li necessita. A titolo esemplificativo, le soluzioni possono includere interventi organizzativi e pratici, come modifiche ai locali, orari flessibili, riorganizzazione delle mansioni, formazione mirata o acquisto di attrezzature specifiche.

BOX 1 – Campagna informativa “ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo”

Con l’obiettivo di promuovere le opportunità di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, a partire da novembre 2024 Regione del Veneto e Veneto Lavoro hanno avviato la campagna di informazione e sensibilizzazione “ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo”.

La campagna si rivolge prioritariamente a datori di lavoro e persone con disabilità in cerca di lavoro, e si inserisce nel quadro delle misure previste dal Programma regionale di interventi in tema di collocamento mirato, approvato annualmente dalla Giunta regionale e finanziato con le risorse del Fondo regionale per l’occupazione delle persone con disabilità. Il piano indica gli obiettivi e le azioni da intraprendere per favorire l’inserimento e la stabilità lavorativa delle persone con disabilità, attraverso iniziative di politica attiva del lavoro e agevolazioni a favore delle imprese. Tra queste, misure di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro destinate alle persone con disabilità, misure rivolte a studenti con disabilità e loro famiglie per favorire la transizione scuola-lavoro, incentivi all’assunzione di entità variabile sulla base della tipologia di invalidità del lavoratore e del contratto applicato e contributi per l’adattamento dei posti di lavoro.

La campagna di comunicazione mira a diffondere la conoscenza di tali strumenti a disposizione di persone e imprese secondo una logica multicanale, che comprende spot video e radiofonici sulle principali emittenti regionali, inserzioni su quotidiani e periodici locali, affissioni in luoghi pubblici e mezzi di trasporto, diffusione di informazioni tramite il portale regionale ClicLavoroVeneto.it e i relativi canali social, materiale promozionale e azioni di sensibilizzazione dell’opinione pubblica sui temi dell’inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità.

Tra le iniziative messe in campo anche un ciclo di eventi territoriali denominati “Abili al Lavoro: collocamento mirato e opportunità per le imprese”, organizzati in collaborazione con Unioncamere del Veneto in ciascuna provincia del Veneto tra febbraio e maggio 2025. Gli incontri si sono rivelati un importante momento di confronto tra istituzioni, imprese, parti sociali, enti del terzo settore e professionisti sul tema dell’inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità e hanno rappresentato l’occasione per fornire il quadro dell’occupazione delle persone con disabilità sul territorio regionale e i dati sui livelli di partecipazione alle misure di politica attiva, presentare i servizi offerti dai Centri per l’impiego del Veneto a cittadini e imprese, approfondire le misure previste dal Programma regionale di interventi in tema di collocamento mirato e conoscere il Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL) delle Aziende ULSS del Veneto.

Attraverso una comunicazione positiva e motivante, la campagna “ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo” intende veicolare il valore sociale del lavoro quale elemento essenziale nel dare dignità alla vita di ogni individuo e il concetto di inclusione quale percorso condiviso nel quale tutti contribuiscono alla crescita collettiva a beneficio di tutta la comunità. La rappresentazione visiva della campagna mette in risalto l’idea di collaborazione e uguaglianza sul lavoro, sottolineando come la diversità possa rivelarsi un fattore di arricchimento dell’ambiente di lavoro.

Per maggiori informazioni è possibile consultare la pagina dedicata sul portale ClicLavoro Veneto www.cliclavoroveneto.it/abili-al-lavoro

Parte prima:

LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO

1. LE PERSONE CON DISABILITÀ IN CERCA DI OCCUPAZIONE

L'analisi dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro regionale inizia dall'osservazione dei flussi in ingresso nella condizione di disoccupazione amministrativa e degli iscritti alle liste del Collocamento Mirato. L'intento è quello di delineare le caratteristiche delle persone con disabilità che risultano in cerca di un impiego e che, di conseguenza, rappresentano una potenziale risorsa per il mercato del lavoro regionale. La prima sezione di questo capitolo esamina nel dettaglio le informazioni disponibili sulle Dichiarazioni di immediata disponibilità (Did) rilasciate ai Centri per l'impiego da coloro che risultano iscritti alle liste del Collocamento Mirato, mentre la seconda, invece, si concentra sulla composizione dello stock di disoccupati amministrativi con disabilità aggiornato al 31 dicembre 2024.

Sintesi delle principali evidenze

- *Al 31 dicembre 2024, in Veneto si contano oltre 24.000 persone con disabilità formalmente in stato di disoccupazione e iscritte alle liste del Collocamento Mirato. Si tratta in prevalenza di cittadini italiani, con una leggera maggioranza di uomini e un'elevata concentrazione di persone nella fascia d'età adulta (30-54 anni). Quasi la metà presenta un basso livello di istruzione, possedendo al massimo la licenza media. Le disabilità prevalenti sono quelle di tipo fisico (53%) e psichico (35%).*
- *Nel corso dell'anno sono stati rilevati 5.804 nuovi ingressi in disoccupazione, in lieve calo rispetto al biennio precedente. Le disabilità prevalenti sono quelle di tipo fisico (70%), seguite da quelle psichiche (19%); la maggior parte di questi ingressi è riferita a persone con percentuali di invalidità comprese tra il 40% e il 69%.*

Box Metodologico

I dati sugli ingressi in disoccupazione delle persone con disabilità, riferiti al 2024 (ultimo anno disponibile) e, in ottica comparativa, al biennio 2022-2023, comprendono i soggetti iscritti al Collocamento Mirato al momento del rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità (Did) oppure che hanno effettuato l'iscrizione durante il periodo di disoccupazione amministrativa. In questa analisi, la condizione di disabilità è quindi identificata attraverso l'iscrizione al Collocamento Mirato. È importante precisare che le informazioni relative ai flussi di ingresso per l'anno 2023 presentate in questo report, differiscono da quelle contenute nel report precedente¹³. In questa edizione, infatti, sono incluse anche le Did rilasciate nel 2023 a cui è stata associata un'iscrizione al Collocamento Mirato avvenuta successivamente, nel corso del 2024. Poiché al 31 dicembre 2023 – data di osservazione del precedente report – tali iscrizioni non erano ancora presenti, questi casi non erano stati inclusi. L'osservazione aggiornata al 31 dicembre 2024 ha quindi permesso di restituire, per l'anno 2023, dati più completi e consolidati.

Le informazioni sugli ingressi in condizione di disoccupazione delle persone con disabilità – registrati nel corso dell'ultimo anno appena concluso e, per il raffronto, nei due anni precedenti – si riferiscono ai soggetti con iscrizione al Collocamento Mirato attiva al momento del rilascio della Did o registrata durante il periodo di disoccupazione amministrativa. L'iscrizione al Collocamento Mirato rappresenta quindi il criterio di identificazione della presenza di disabilità adottato nell'analisi presentata in questo capitolo.

I dati sullo stock di persone con disabilità in cerca di occupazione fanno riferimento alle situazioni in cui, al 31.12 dell'anno considerato, risultano contemporaneamente attive Did ed iscrizione al Collocamento Mirato¹⁴. Da questo insieme sono stati esclusi i soggetti in sospensione, ovvero coloro che alla data di osservazione hanno un rapporto di lavoro attivo della durata uguale o inferiore ai sei mesi.

¹³ Veneto Lavoro (2024), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto – 2023", *Tartufi/58*, maggio www.venetolavoro.it

¹⁴ Lo stock così individuato può presentare una leggera sovrastima del numero effettivo delle persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato e/o con Did aperta, poiché le uscite dallo stato di disoccupazione o le cancellazioni dagli elenchi del Collocamento Mirato non sempre sono registrate per mancanza di comunicazione puntuale ai Centri per l'impiego.

1.1. Flussi di ingresso in disoccupazione

Nel 2024 sono stati registrati 5.804 ingressi in condizione di disoccupazione da parte di persone con disabilità, un dato in lieve diminuzione rispetto al biennio precedente (-2% su entrambe le annualità passate). All'interno di questo insieme, le Did rilasciate da soggetti esordienti – ovvero persone osservate per la prima volta nel mercato del lavoro veneto – si mantengono stabili rispetto al 2023, attestandosi a 1.702 (**tab. 1.1**).

Tab. 1.1 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti. Anni 2022-2024

	Totale			di cui: esordienti*		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Totale	5.908	5.896	5.804	1.854	1.692	1.702
Donne	2.927	2.889	2.820	849	774	744
Uomini	2.981	3.007	2.984	1.005	918	958
Italiani	5.452	5.407	5.344	1.691	1.529	1.561
Stranieri	456	489	460	163	163	141
Giovani (<30 anni)	1.187	1.176	1.208	724	687	717
Adulti (30-54 anni)	3.439	3.411	3.247	782	691	638
Senior (>54 anni)	1.282	1.309	1.349	348	314	347
Licenza elementare	95	90	99	31	27	30
Licenza media	2.428	2.412	2.241	749	661	619
Diploma (2-3 anni)	771	809	791	235	237	238
Diploma	1.960	1.952	1.989	659	596	628
Laurea	628	615	654	165	166	168
N.d	26	18	30	15	5	19

* Dichiarazioni di disponibilità riferite a soggetti osservati per la prima volta.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 1.2 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per caratteristiche dell'invalidità. Anni 2022-2024

	Totale			di cui: esordienti*		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Totale	5.908	5.896	5.804	1.854	1.692	1.702
Natura dell'invalidità						
Psichica	1.077	1.153	1.108	372	374	391
Intellettiva	284	307	325	192	188	182
Sensoriale	247	231	235	81	71	59
Fisica	4.242	4.131	4.055	1.192	1.031	1.050
N.d	58	74	81	17	28	20
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	68	77	73	20	15	12
- 40-49%	1.241	1.289	1.335	360	325	342
- 50-59%	1.438	1.415	1.353	413	346	336
- 60-69%	1.188	1.218	1.185	349	346	342
- 70-79%	850	800	761	265	241	227
- 80-89%	512	513	531	178	165	197
- 90-99%	69	56	46	24	18	12
- 100%	540	528	520	245	236	234
Tipologia di invalidità						
Invalidi civili	5.606	5.746	5.703	1.782	1.659	1.670
Invalidi del lavoro	105	107	98	27	22	31
N.d/altro	197	43	3	45	11	1
Capacità lavorativa**						
Autonomo	4.889	4.886	4.801	1.390	1.254	1.230
Supporto Collocamento Mirato	874	934	936	424	429	461
N.d.	145	76	67	40	9	11

* Dichiarazioni di disponibilità riferite a soggetti osservati per la prima volta.

** Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex l. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le caratteristiche sociodemografiche di chi ha fatto ingresso in disoccupazione mostrano un sostanziale equilibrio di genere (49% donne e 51% uomini) e una netta prevalenza di cittadini italiani (92%). Più della metà degli ingressi riguarda persone tra i 30 e i 54 anni, mentre circa il 40% è riferito a soggetti con la licenza media come titolo di studio più elevato. La lieve flessione rispetto al 2023 è riconducibile principalmente a una riduzione degli ingressi tra le fasce adulte (-5%), a fronte di un lieve incremento sia tra i giovani (+3%), sia tra le persone con più di 54 anni (+3%).

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'invalidità, anche nel 2024 – in linea con quanto osservato l'anno precedente – la quasi totalità delle Did è stata presentata da persone con un'invalidità civile. La maggior parte dei soggetti risulta avere una disabilità di tipo fisico (70%), mentre una quota più contenuta (19%) riguarda disabilità di tipo psichico (**tab. 1.2**)¹⁵. Con riferimento alla percentuale di invalidità riconosciuta, i gruppi più consistenti si concentrano nelle classi comprese tra il 40% e il 69%, che raccolgono 3.873 soggetti, pari al 67% del totale. Il restante 32% riguarda persone con una percentuale di invalidità pari o superiore al 70%.

La distribuzione degli ingressi in disoccupazione nell'ultimo biennio, articolata a livello provinciale, è riportata nella **tabella 1.3**.

Tab. 1.3 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2022-2024

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale								
2022	238	1.172	207	1.043	996	1.052	1.200	5.908
2023	239	1.158	227	965	1.046	1.057	1.204	5.896
2024	202	1.182	226	1.005	1.012	1.115	1.062	5.804
di cui: esordienti*								
2022	85	391	64	314	288	332	380	1.854
2023	78	330	65	304	281	286	348	1.692
2024	65	321	72	310	281	351	302	1.702

* Dichiarazioni di disponibilità riferite a soggetti osservati per la prima volta.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

1.2. Le persone con disabilità in condizione di disoccupazione al 31 dicembre 2024

Al 31 dicembre 2024, risultano in condizione di disoccupazione 24.179 iscritti al Collocamento Mirato (**tab. 1.4**). La distribuzione territoriale è relativamente omogenea tra le province, fatta eccezione per Rovigo (6%) e Belluno (2%), dove si registra una minore numerosità dovuta alla più bassa densità demografica.

Tab. 1.4 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2024 per caratteristiche socio-anagrafiche e tipologia di invalidità

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	594	4.588	1.355	4.282	4.422	4.721	4.217	24.179
Donne	253	2.125	621	2.053	2.109	2.202	1.934	11.297
Uomini	341	2.463	734	2.229	2.313	2.519	2.283	12.882
Italiani	544	4.143	1.304	3.878	4.084	4.280	3.782	22.015
Stranieri	50	445	51	404	338	441	435	2.164
Giovani (<30 anni)	150	1.066	354	1.017	1.052	1.104	1.054	5.797
Adulti (30-54 anni)	329	2.856	845	2.644	2.703	2.922	2.554	14.853
Senior (>54 anni)	115	666	156	621	667	695	609	3.529
Licenza elementare	18	156	69	140	162	150	154	849
Licenza media	338	2.146	695	1.864	2.126	2.123	2.146	11.438
Diploma (2-3 anni)	77	521	121	434	387	611	464	2.615
Diploma	134	1.152	331	897	995	945	940	5.394
Laurea	25	311	56	186	226	217	187	1.208
N.d	2	302	83	761	526	675	326	2.675
Invalidi civili	576	4.469	1.326	4.167	4.358	4.642	4.148	23.686
Invalidi del lavoro	17	93	28	97	58	77	67	437
N.d/altro	1	26	1	18	6	2	2	56

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁵ Il criterio di classificazione adottato nel caso di coesistenza di diverse disabilità di diversa natura tiene conto del livello di "gravità", o difficoltà nell'inserimento lavorativo, ipoteticamente associata alle diverse condizioni. Nello specifico, l'attribuzione ad una delle categorie previste è avvenuta utilizzando un criterio gerarchico che ha considerato in prima istanza la disabilità psichica, poi quella intellettuale ed a seguire quella sensoriale e quella fisica.

All'interno di questo insieme prevalgono i soggetti di sesso maschile (53%), di cittadinanza italiana (91%) e appartenenti alla fascia di età adulta (61%). Quasi la metà degli iscritti (47%) possiede un basso livello di istruzione, con al massimo la licenza media inferiore. Per quanto riguarda la tipologia di invalidità, il quadro è fortemente caratterizzato dalla presenza di invalidi civili, che rappresentano quasi la totalità degli iscritti al Collocamento Mirato (98%).

Considerando la natura della disabilità, oltre la metà dei disoccupati (12.720, pari al 53%) presenta una disabilità di tipo fisico, seguiti dai soggetti con disabilità psichica (8.394, il 35%) (**tab. 1.5**). Complessivamente si tratta di persone che nel 66% non necessitano di interventi di supporto finalizzati all'inserimento lavorativo, tuttavia, tale quota varia sensibilmente in base alla tipologia di disabilità: sale al 92% tra le persone con disabilità fisica e si riduce al 34% in corrispondenza di quella psichica.

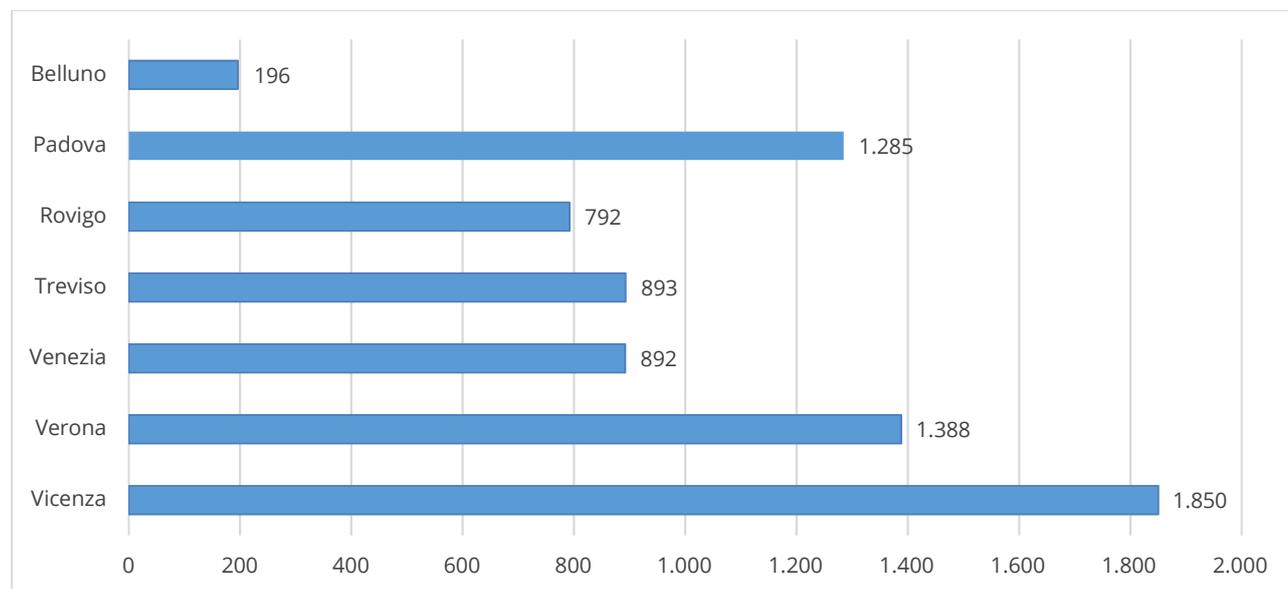
Tab. 1.5 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2024 per caratteristiche dell'invalidità

	Natura della disabilità					Totale
	Psichica	Intellettiva	Sensoriale	Fisica	N.d	
Totale	8.394	1.975	804	12.720	286	24.179
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	8	4	16	151	2	181
- 40-49%	557	166	109	2.308	45	3.185
- 50-59%	910	320	98	2.664	59	4.051
- 60-69%	1.210	303	116	2.570	43	4.242
- 70-79%	2.133	434	92	2.190	45	4.894
- 80-89%	2.180	275	202	1.158	23	3.838
- 90-99%	166	47	35	208	7	463
- 100%	1.230	426	136	1.496	37	3.325
Capacità lavorativa*						
Autonomo	2.820	588	658	11.668	161	15.895
Supporto Collocamento Mirato	5.405	1.348	128	758	60	7.699
N.d.	169	39	18	294	65	585

* Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex l. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 1.1 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2024 e candidatura attiva per provincia



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Poiché l'inclusione negli elenchi dei disponibili non sempre equivale a una reale attivazione nella ricerca di lavoro¹⁶, la presenza di una candidatura attiva presso i Centri per l'Impiego¹⁷ può rappresentare un utile indicatore per identificare le persone con disabilità maggiormente coinvolte e meno scoraggiate nel percorso di inserimento lavorativo. Adottando questo parametro, al 31 dicembre 2024 risultano 7.296 persone con disabilità con una candidatura attiva¹⁸, pari a circa un terzo degli iscritti al Collocamento Mirato con una dichiarazione di disponibilità aperta (**graf. 1.1**).

¹⁶ Tra queste vanno considerati in particolar modo i possibili ritardi nella registrazione delle uscite dalla condizione di disoccupazione che possono riguardare sia i passaggi all'occupazione, ma anche alcuni cambiamenti nelle condizioni oggettive dei soggetti.

¹⁷ Persone iscritte al Collocamento Mirato attive nella ricerca di lavoro e per le quali c'è stata la pubblicazione della candidatura (il curriculum vitae) nel portale regionale Cliclavoro Veneto.

¹⁸ Si precisa che tra i soggetti senza candidatura attiva sono compresi anche lavoratori temporaneamente non disponibili per i quali non può essere pubblicato il curriculum, o va sospesa la pubblicazione se già attiva, per motivi di cura o di salute. Inoltre, in questo insieme rientrano anche persone che stanno partecipando a delle misure di politica attiva, e ciò potrebbe rappresentare un motivo di ritardo nella presentazione della candidatura.

2. LE PERSONE CON DISABILITÀ OCCUPATE

Dopo aver analizzato la componente delle persone con disabilità in cerca di occupazione, l'attenzione si sposta ora su coloro che risultano occupati nel mercato del lavoro regionale. In particolare, l'analisi si concentra sui lavoratori in forza presso le unità produttive provinciali delle aziende soggette agli obblighi di assunzione previsti dalla legge 68/99 utilizzando le informazioni disponibili nei Prospetti Informativi.

Questo capitolo si propone quindi di descrivere le principali caratteristiche dei lavoratori con disabilità occupati al 31 dicembre 2024, con particolare attenzione agli aspetti che contraddistinguono il loro inserimento nel mercato del lavoro regionale. Va tuttavia sottolineato che il quadro restituito dai dati disponibili non rappresenta l'intero universo delle persone con disabilità occupate in Veneto. Rimane infatti esclusa una parte di persone con disabilità che accede al lavoro attraverso i canali ordinari, al di fuori delle specifiche misure previste dalla legge 68/99.

Sintesi delle principali evidenze

- *Alla fine del 2024, in Veneto risultano occupate 36.540 persone con disabilità, in aumento rispetto all'anno precedente (33.559). Le principali caratteristiche del loro inserimento lavorativo restano sostanzialmente stabili: si tratta per lo più di uomini (54%), italiani (90%), con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni (60%). Il contratto a tempo indeterminato è la forma prevalente (91%), anche se tra i più giovani sono più diffusi i contratti a termine e di apprendistato. Le assunzioni avvengono principalmente tramite chiamata nominativa (85%) e il part-time coinvolge circa il 38% degli occupati. Dal punto di vista professionale, emergono maggiormente le qualifiche impiegatizie, mentre settorialmente, emerge di poco il terziario, specialmente nei comparti della sanità e dei servizi sociali, del commercio al dettaglio e di quello all'ingrosso. Nell'industria, invece, gli occupati si concentrano soprattutto nel metalmeccanico e nel made in Italy.*

Box metodologico

Le informazioni relative ai lavoratori con disabilità occupati in Veneto derivano dall'insieme dei Prospetti Informativi presentati dalle aziende. Va ricordato che l'invio del Prospetto è previsto solo nei casi in cui, rispetto all'anno precedente, si sia verificata una variazione della situazione aziendale rilevante ai fini degli obblighi di assunzione¹⁹. Per questo motivo, la ricostruzione dello stock occupazionale al 31 dicembre 2024 si basa sull'ultimo Prospetto trasmesso da ciascuna azienda negli ultimi cinque anni. Per evitare la sovrastima dovuta a rapporti di lavoro non più attivi ma ancora riportati nei Prospetti più datati (presentati prima del 2024), i dati sono stati integrati e verificati utilizzando le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie presenti nel SILV (Sistema Informativo Lavoro Veneto). Tuttavia, in caso di mancata corrispondenza tra le due fonti – ovvero per i rapporti non rilevati in SILV – il rapporto di lavoro indicato nel Prospetto si è considerato valido, in quanto potrebbe trattarsi di un'assunzione effettuata prima del 2008 non rilevabile e tutt'ora in essere. Questa modalità di ricostruzione comporta tuttavia una possibile sottostima del numero effettivo di lavoratori con disabilità occupati, in quanto i Prospetti trasmessi prima del 2024 non registrano eventuali assunzioni avvenute successivamente alla data di ultima presentazione. Di conseguenza, l'osservazione restituisce una fotografia non esaustiva. Infine, dall'analisi è stato escluso il comparto dell'istruzione pubblica per via delle diverse regole di compilazione e trasmissione dei Prospetti rispetto a quelle delle altre aziende. Tale scelta metodologica è stata adottata per garantire coerenza e omogeneità nei dati riportati sia in questa sezione che in quella dedicata al sistema delle imprese.

¹⁹ Se la modifica interviene in corso d'anno, l'azienda, entro 60 giorni dall'avvenuta variazione, deve inviare il prospetto aggiornato o una pec e dovrà comunque inviare il prospetto entro il 31/01 dell'anno successivo. Inoltre, la normativa prevede dei casi specifici. In presenza di esoneri, compensazioni o sospensioni attive, l'azienda è comunque obbligata a inviare il Prospetto Informativo anche se non ci sono state variazioni nella situazione occupazionale rispetto all'anno precedente. Le pubbliche amministrazioni (ad esempio enti statali, regionali, comunali, ASL, Università) sono obbligate a inviare il Prospetto Informativo ogni anno.

2.1. I lavoratori con disabilità occupati in Veneto al 31 dicembre 2024

Alla data di riferimento, i lavoratori con disabilità occupati in regione sono 36.540 (**tab. 2.1**). Oltre la metà di questo insieme è rappresentato da uomini (il 54% del totale) e da persone con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni (60%). Territorialmente, le concentrazioni più elevate di occupati si registrano nelle provincie di Padova (7.741, il 21%) e Vicenza (7.102, il 19%).

In riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro con il quale sono impiegati i lavoratori con disabilità (**tab. 2.2**), si osserva una maggiore diffusione del tempo indeterminato (il 91%) in tutte le coorti anagrafiche, mentre tra i giovani – seppur riferiti ad una quota marginale di occupati - è più frequente l'attivazione del tempo determinato (17%) e dell'apprendistato (12%). I lavoratori impiegati a tempo parziale sono 13.802 (il 38%) e di questi, il 63% è costituito da donne; in generale, il peso del part time risulta più alto per la componente femminile (51%, 26% per gli uomini). La modalità di reclutamento più utilizzata è la chiamata nominativa (l'85%), mentre il ricorso a quella numerica si fa via via più frequente all'innalzarsi dell'età dei candidati (giovani 8%, senior 19%).

Tab. 2.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	1.728	7.741	1.323	6.495	5.696	6.455	7.102	36.540
Donne	855	3.522	623	2.953	2.784	2.853	3.217	16.807
Uomini	873	4.219	700	3.542	2.912	3.602	3.885	19.733
Italiani	1.522	7.080	1.277	5.727	5.318	5.891	6.273	33.088
Stranieri	206	661	46	768	378	564	829	3.452
Giovani < 30 anni	111	533	71	426	325	428	547	2.441
Adulti 30-54 anni	929	4.751	807	3.845	3.355	3.975	4.292	21.954
Senior > 54 anni	688	2.457	445	2.224	2.016	2.052	2.263	12.145

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

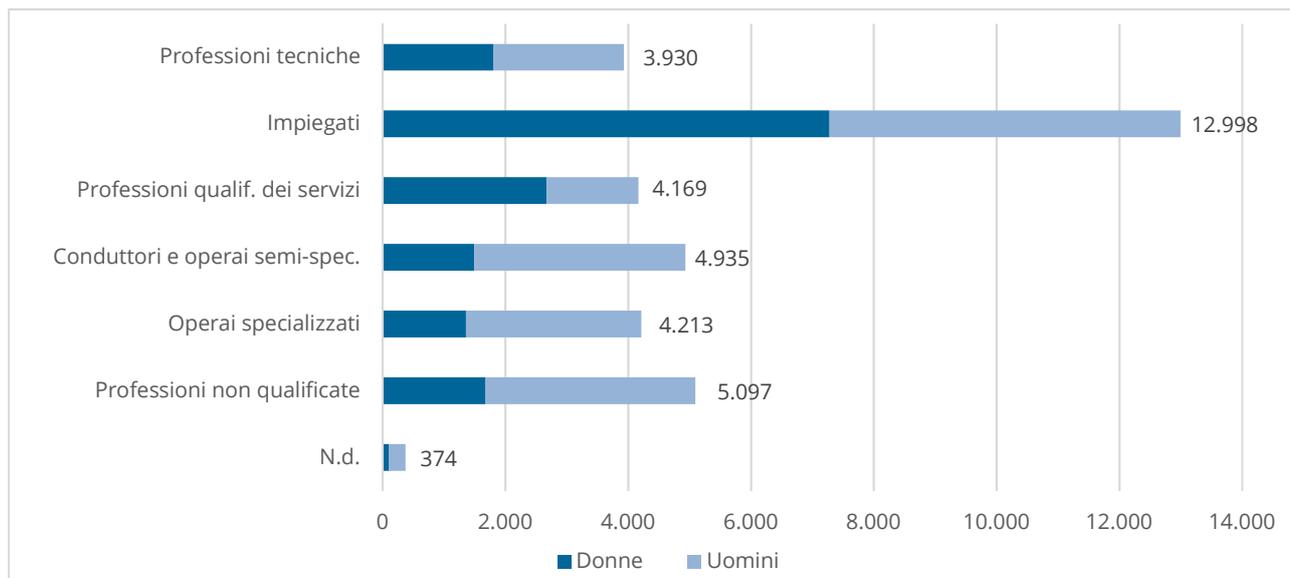
Tab. 2.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali, genere e classe d'età

	Giovani < 30 anni		Adulti 30-54 anni		Senior > 54 anni		Totale	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale	2.441	1.008	21.954	10.392	12.145	5.407	36.540	16.807
Tipologia di contratto								
Tempo indeterminato	1.617	665	20.179	9.424	11.504	5.126	33.300	15.215
Apprendistato	303	116	88	40	3	1	394	157
Tempo determinato	406	175	1.366	767	523	232	2.295	1.174
Altro	115	52	321	161	115	48	551	261
Orario								
Full time	1.296	486	13.743	5.033	7.699	2.640	22.738	8.159
Part time	1.145	522	8.211	5.359	4.446	2.767	13.802	8.648
Tipo di assunzione								
Nominativa	2.236	918	18.775	8.755	9.892	4.201	30.903	13.874
Numerica	205	90	3.179	1.637	2.253	1.206	5.637	2.933

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Sotto il profilo professionale (**graf. 2.1**) sono maggiormente diffuse le qualifiche impiegatizie (12.998, il 36%), nelle quali si riscontra una leggera prevalenza di donne (il 56%). Il peso della componente femminile è nettamente più elevato nelle professioni qualificate dei servizi (64%), a differenza di tutti gli altri profili osservati. Gli occupati con un datore di lavoro pubblico sono il 16% del totale (5.760) e tra questi si osserva una presenza più elevata di donne (57%). La quota di part time tra i dipendenti impiegati in aziende private è superiore rispetto a quella del comparto pubblico (40% degli occupati contro il 19%), con un'incidenza particolarmente alta tra le donne (58%) (**tab. 2.3**).

Graf. 2.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per genere e qualifica



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 2.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche del rapporto di lavoro e del datore di lavoro

	Datore di lavoro			di cui					
	Pubblico	Privato	Totale	Donne			Uomini		
				Pubblico	Privato	Totale	Pubblico	Privato	Totale
Totale	5.760	30.780	36.540	3.281	13.526	16.807	2.479	17.254	19.733
Classe di età									
Giovani (<30 anni)	183	2.258	2.441	90	918	1.008	93	1.340	1.433
Adulti (30-54 anni)	3.260	18.694	21.954	1.830	8.562	10.392	1.430	10.132	11.562
Senior (>54 anni)	2.317	9.828	12.145	1.361	4.046	5.407	956	5.782	6.738
Orario									
Full time	4.674	18.064	22.738	2.461	5.698	8.159	2.213	12.366	14.579
Part time	1.086	12.716	13.802	820	7.828	8.648	266	4.888	5.154

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

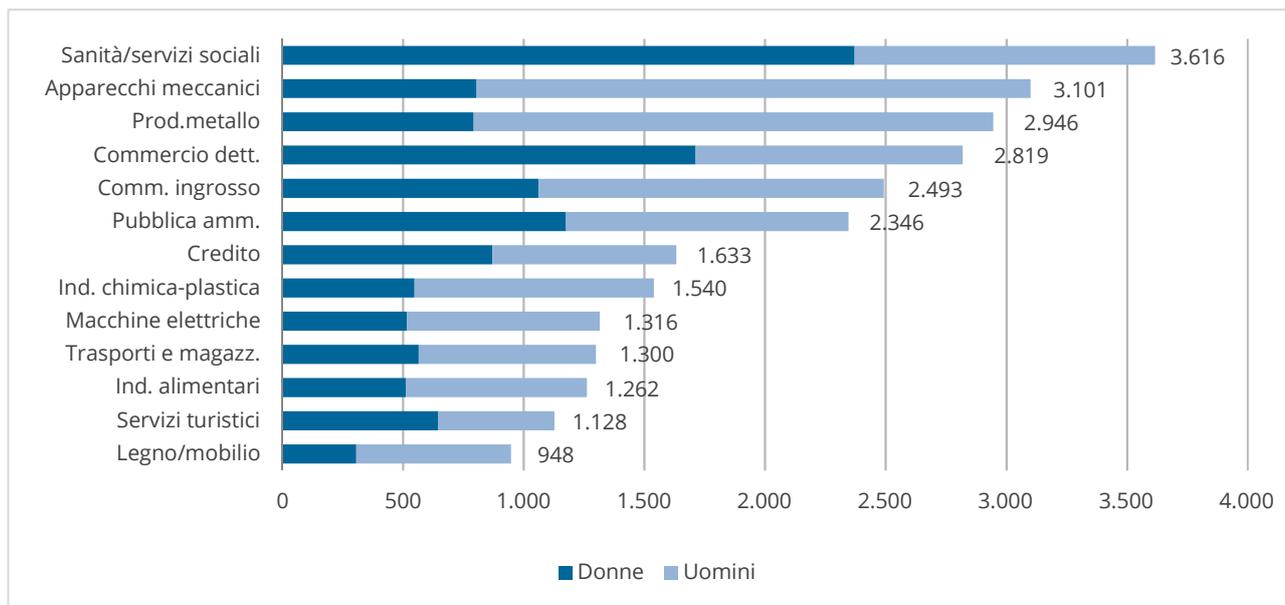
Tab. 2.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per settore

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	1.728	7.741	1.323	6.495	5.696	6.455	7.102	36.540
Agricoltura	4	20	3	42	9	43	19	140
Industria	1.053	3.235	540	3.558	1.703	2.333	4.421	16.843
- Made in Italy	630	747	112	1.280	495	557	1.195	5.016
- Metallmeccanico	275	1.665	260	1.496	643	1.120	2.311	7.770
- Altre industrie	101	553	123	553	254	368	721	2.673
- Utilities	34	163	27	157	207	162	110	860
- Costruzioni	13	107	15	72	103	125	81	516
Servizi	671	4.486	780	2.895	3.984	4.079	2.662	19.557
- Comm.-tempo libero	109	807	150	526	993	825	537	3.947
- Ingrosso e logistica	68	788	125	578	646	1.034	554	3.793
- Servizi finanziari	72	432	56	382	247	422	275	1.886
- Terziario avanzato	25	628	61	298	309	344	252	1.917
- Servizi alla persona	315	1.601	351	920	1.536	1.227	935	6.885
- Altri servizi	79	181	36	174	211	209	88	978
- Agenzie di somm.	3	49	1	17	42	18	21	151

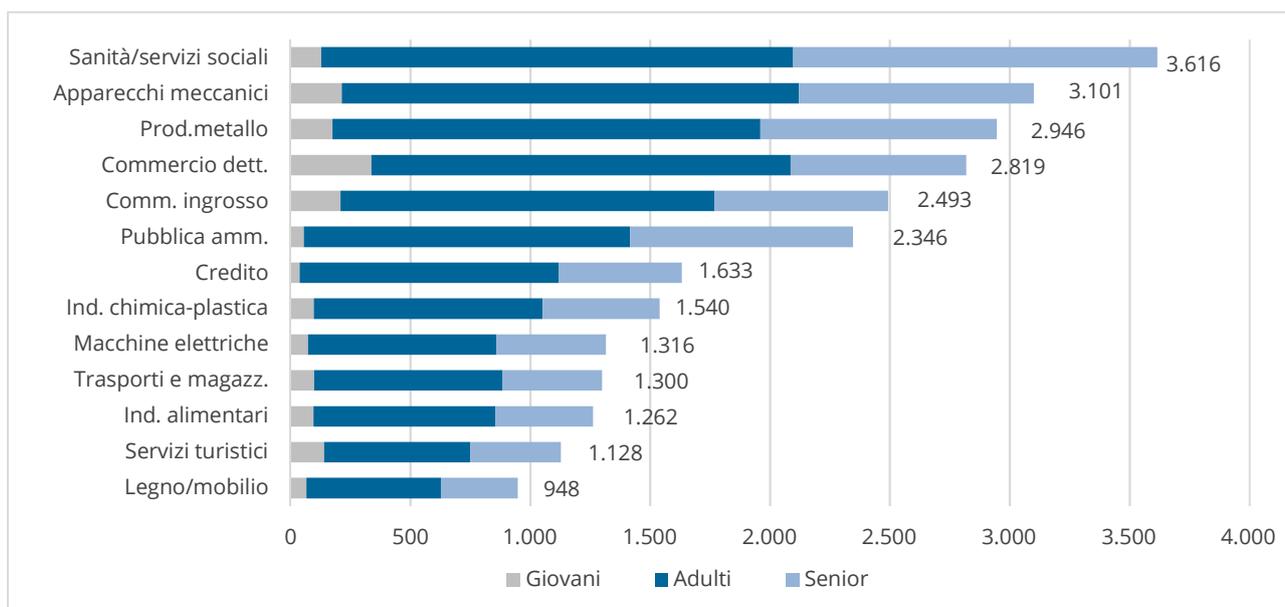
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda gli ambiti di impiego più diffusi (**tab. 2.4**), si osserva una concentrazione maggiore nei servizi (19.557, il 54%). In questo settore, gli occupati con disabilità risultano maggiormente impiegati nei servizi alla persona (6.885), nelle attività commerciali (3.947) e nel comparto dell'ingrosso e logistica (3.793). L'industria, con il 46% dei lavoratori (16.843), possiede numerosità più elevate negli ambiti del metalmeccanico (7.770) e del made in Italy (5.016). Rispetto al quadro generale emergono, tuttavia, differenze tra i territori: gli occupati nel settore dell'industria prevalgono nelle provincie di Belluno (61%), Treviso (55%) e Vicenza (62%).

Graf. 2.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per principali settori produttivi e genere



Graf. 2.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per principali settori produttivi e classi di età



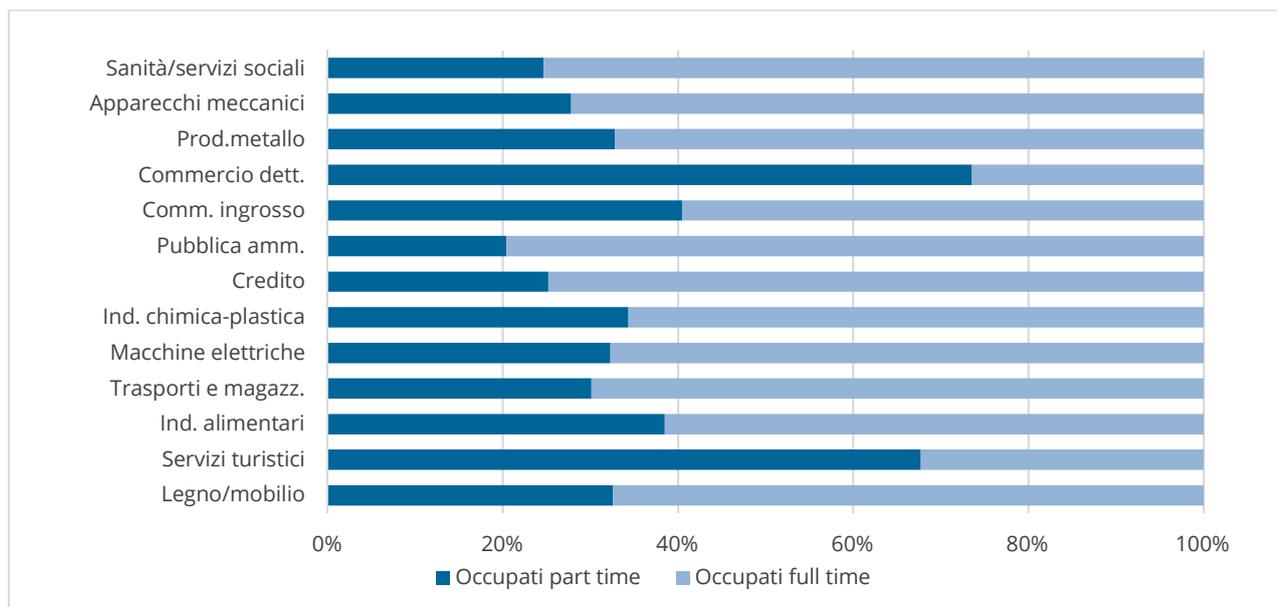
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Osservando gli ambiti occupazionali più dettagliatamente (**graf. 2.2**), all'interno dei servizi alla persona si registrano livelli di partecipazione maggiori nella sanità e servizi sociali – dove la presenza delle donne è maggiormente diffusa – e, per quanto riguarda gli altri comparti del terziario, emergono le attività del commercio al dettaglio (sempre con una quota più elevata di donne), del commercio all'ingrosso e della pubblica amministrazione. In merito al comparto del metalmeccanico, le attività che registrano volumi di occupati più rilevanti sono quelle relative alla produzione di metallo e di apparecchi meccanici, in cui si riscontra una presenza più elevata della componente maschile.

Rispetto alle coorti di età, i giovani occupati sono presenti in tutti gli ambiti di impiego più diffusi, con livelli di partecipazione maggiore nelle attività del commercio al dettaglio; mentre i lavoratori senior si concentrano in modo più marcato (rispetto agli altri ambiti in cui sono inseriti) nelle attività riferite alla sanità e i servizi sociali (**graf.2.3**).

Infine, tra gli ambiti lavorativi che mostrano un maggior utilizzo di rapporti di lavoro part time, si contraddistinguono le attività del commercio al dettaglio (il 74% degli occupati) e dei servizi turistici (il 68%). In tutti gli altri settori di impiego, la percentuale di occupati a tempo parziale resta pari o al di sotto del 40% (**graf. 2.4**).

Graf. 2.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per principali settori produttivi: composizione % in base alla tipologia oraria del contratto



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Parte seconda:

**GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

3. L'ATTUAZIONE DELL'OBBLIGO DI ASSUZIONE

L'obbligo di assunzione previsto dalla legge 68/99, rivolto ai datori di lavoro con almeno 15 dipendenti, costituisce uno degli strumenti principali per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. L'entità dell'obbligo è definita in modo proporzionale alla dimensione dell'organico aziendale, con l'obiettivo di favorire una distribuzione equa e sostenibile delle opportunità occupazionali.

In questo capitolo si intende analizzare l'effettiva attuazione di questa disposizione normativa attraverso i dati contenuti nei Prospetti Informativi trasmessi dalle aziende, fornendo un quadro dettagliato per il periodo 2019–2024. Per l'anno più recente, l'attenzione sarà rivolta in particolare alla composizione e alle caratteristiche delle unità produttive provinciali soggette alla disciplina, nonché alle modalità attraverso cui gli obblighi di assunzione vengono assolti, al fine di offrire una lettura integrata delle dinamiche in atto nel tessuto produttivo regionale.

Sintesi delle principali evidenze

- *In Veneto, il numero di realtà aziendali soggette all'obbligo di assunzione di persone con disabilità è cresciuto costantemente negli ultimi anni, interessando nel 2024 oltre 12.700 unità produttive. A questo aumento corrisponde una crescita sia delle posizioni riservate (47.882) che delle persone con disabilità in forza (36.059). L'obbligo si concentra soprattutto tra le imprese con 15-35 e più di 50 dipendenti: le prime sono in tutto 5.413 e le seconde 5.953, che da sole generano 39.752 posizioni riservate. Settorialmente si distribuiscono in modo equilibrato tra industria e servizi; tra i comparti più rappresentati figurano il metalmeccanico, il made in Italy, i servizi alla persona e l'ingrosso e logistica.*
- *In considerazione delle modalità utilizzate per agevolare l'assolvimento dell'obbligo assumono una certa rilevanza le convenzioni di programma (4.275 inserimenti pianificati al 31 dicembre 2024) e si osserva anche un utilizzo crescente di convenzioni che si avvalgono del conferimento di commesse (ex art. 14), seppur circoscritte ad una quota più marginale. Inoltre, un insieme ridotto di unità produttive utilizza l'istituto della compensazione territoriale (2.293 in tutto) e dell'esonero parziale (730), il quale si applica a 2.178 posizioni riservate, con concentrazioni più numerose nelle attività industriali del metalmeccanico.*

Box metodologico

La presentazione del Prospetto Informativo non è richiesta con cadenza annuale, ma solo nei casi in cui intervengano variazioni nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge o da incidere sul calcolo della quota di riserva. Per questa ragione, le analisi riportate in questo capitolo si basano sulle informazioni contenute nell'ultimo Prospetto disponibile trasmesso da ciascuna azienda nell'arco temporale di un quinquennio. In tal modo, vengono considerate sia le unità produttive che hanno inviato il Prospetto nell'anno di riferimento, sia quelle che – pur essendo tenute all'obbligo – hanno trasmesso la comunicazione in uno degli anni precedenti. Questa scelta metodologica consente di offrire una rappresentazione più completa e realistica della platea di aziende soggette alla disciplina, evitando sia di sottostimare il fenomeno a causa della non obbligatorietà di trasmissione annuale del Prospetto, sia di sovrastimarne includendo situazioni non più aggiornate. Anche in questa sezione, il comparto dell'istruzione pubblica è stato escluso dall'analisi, in quanto soggetto a regole specifiche nella presentazione del Prospetto Informativo. Tali differenze procedurali avrebbero alterato in modo significativo la lettura dei posti riservati alle persone con disabilità ancora da coprire, come già evidenziato nella nota metodologica del capitolo precedente.

Secondo quanto previsto dalla normativa, ogni datore di lavoro che risulta essere soggetto all'obbligo di assunzione invia un Prospetto Informativo unico a livello nazionale. Nel caso di un'impresa multilocalizzata con sedi produttive in più province, all'interno del Prospetto si compila una sezione per ciascuna di queste, mentre, le informazioni relative a più sedi localizzate in una stessa provincia, vengono sommate e aggregate in un'unica unità produttiva provinciale. Inoltre, dal momento che i Prospetti Informativi costituiscono una forma di "autocertificazione" della posizione rispetto agli obblighi di legge, occorre precisare che le informazioni fornite dalle aziende (o da chi per esse) potrebbero talvolta essere incomplete, omesse o riferirsi a situazioni parzialmente aggiornate.

3.1. Unità produttive provinciali per posizione rispetto all'obbligo secondo il Prospetto Informativo

Alla data del 31 dicembre 2024, il numero complessivo delle unità produttive provinciali rilevate attraverso i Prospetti Informativi presentati negli ultimi cinque anni è pari a 22.039. Di queste, 12.726 risultano soggette all'obbligo di assunzione di persone con disabilità, rappresentando il 58% del totale. Il rimanente 42% è riferito in molti casi a unità produttive che pur non presentando obblighi nella provincia in cui sono localizzate, risultano comunque soggette alla disciplina della l. 68/99 a livello nazionale per via della presenza di altre sedi al di fuori del territorio regionale. Le posizioni lavorative riservate ai sensi della normativa ammontano complessivamente a 47.882, di cui una parte preponderante (41.754 unità produttive) è riferita a datori di lavoro del settore privato.

Tab. 3.1 – Unità produttive provinciali per posizione rispetto all'obbligo. Anni 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	20.104	20.252	20.548	20.913	21.526	22.039
di cui private	19.453	19.603	19.917	20.294	20.916	21.423
- con obbligo di assunzione	11.907	11.853	11.965	12.058	12.373	12.726
- senza obbligo di assunzione	8.197	8.399	8.583	8.855	9.153	9.313
% unità produttive con obbligo di assunzione	59%	59%	58%	58%	57%	58%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.2 – Unità produttive provinciali in base alla natura del datore di lavoro e alla posizione rispetto all'obbligo: posizioni lavorative riservate (quote di riserva) e persone con disabilità in forza. Anni 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Posizioni di lavoro riservate alle persone con disabilità						
Totale (di cui)	44.816	44.842	44.766	45.528	46.681	47.882
- in aziende private	37.936	37.984	38.884	39.571	40.794	41.754
- in aziende pubbliche	6.880	6.858	5.882	5.957	5.887	6.128
Persone con disabilità in forza*						
Totale (di cui)	32.322	31.784	31.356	32.614	34.276	36.059
- nelle unità prod. prov. con obbligo	31.126	30.547	30.087	31.246	32.766	34.490
- nelle unità prod. prov. senza obbligo	1.196	1.237	1.269	1.368	1.510	1.569
% in aziende private	81%	82%	84%	85%	86%	86%

*Posizioni occupate da persone con disabilità secondo i Prospetti Informativi, aggiornate al 31 dicembre di ogni anno.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 3.3 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione, numero di posizioni lavorative riservate (quote di riserva) e persone con disabilità (PcD) in forza per provincia. Anni 2019-2024

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Unità produttive provinciali								
2019	402	2.376	424	2.405	1.777	2.062	2.461	11.907
2020	392	2.416	419	2.386	1.743	2.025	2.472	11.853
2021	383	2.444	420	2.400	1.731	2.069	2.518	11.965
2022	394	2.480	409	2.389	1.785	2.090	2.511	12.058
2023	399	2.550	421	2.443	1.848	2.156	2.556	12.373
2024	401	2.640	430	2.477	1.953	2.242	2.583	12.726
Posizioni di lavoro riservate alle PcD								
2019	2.191	8.844	1.438	8.478	6.774	8.231	8.860	44.816
2020	2.152	8.952	1.445	8.522	6.636	8.241	8.894	44.842
2021	2.028	9.087	1.485	8.416	6.484	8.333	8.933	44.766
2022	2.070	9.223	1.509	8.455	6.684	8.449	9.138	45.528
2023	2.114	9.411	1.518	8.728	6.863	8.715	9.332	46.681
2024	2.211	9.725	1.556	8.927	7.062	8.888	9.513	47.882
Persone con disabilità in forza*								
2019	1.590	6.388	1.088	5.494	4.811	5.618	6.137	31.126
2020	1.525	6.338	1.050	5.427	4.715	5.528	5.964	30.547
2021	1.453	6.303	1.057	5.357	4.500	5.380	6.037	30.087
2022	1.541	6.541	1.088	5.488	4.744	5.591	6.253	31.246
2023	1.658	6.772	1.115	5.833	4.922	5.903	6.563	32.766
2024	1.720	7.192	1.150	6.244	5.176	6.075	6.933	34.490

* Posizioni occupate da persone con disabilità secondo i prospetti informativi, aggiornate al 31 dicembre di ogni anno.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

L'analisi della serie storica degli ultimi sei anni evidenzia un incremento progressivo del numero di aziende tenute alla presentazione del Prospetto e delle posizioni lavorative riservate. Il trend riguarda sia le imprese soggette all'obbligo, sia quelle che, pur non essendolo, effettuano comunque la comunicazione (**tab. 3.1**). Parallelamente, si rileva un aumento delle persone con disabilità effettivamente impiegate presso queste realtà produttive (**tab. 3.2**).

La tendenza al progressivo allargamento della platea delle unità produttive soggette all'obbligo di assunzione emerge in modo diffuso in tutto il territorio regionale, con aumenti rilevati in tutte le province rispetto alle principali variabili considerate (**tab. 3.3**).

3.2. Lo stock delle aziende soggette all'obbligo di assunzione al 31 dicembre 2024

Il 78% delle unità produttive provinciali soggette all'obbligo di assunzione è costituito da realtà con sede legale in Veneto (9.988 unità), alle quali corrispondono 37.261 posizioni riservate (pari al 78% del totale) e 27.820 persone con disabilità in forza (81%). Tra queste unità produttive, il 54% rientra nella classe dimensionale compresa tra i 15 e i 35 dipendenti, mentre un ulteriore 32% fa riferimento a realtà con più di 50 dipendenti (**tab. 3.4**).

La **tabella 3.5** descrive le informazioni in base alla dimensione territoriale e alla natura del datore di lavoro.

Tab. 3.4 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione per localizzazione e classe dimensionale: posizioni di lavoro riservate (quote di riserva) e persone con disabilità in forza (PcD)

	Unità produttive provinciali	Posizioni lav. riservate	PcD in forza
Totale	12.726	47.882	34.490
Sede legale fuori regione, unica provincia in Veneto	932	3.415	2.006
15-35 dipendenti	5	5	5
36-50 dipendenti	1	1	2
>50 dipendenti	926	3.409	1.999
Sede legale fuori regione, più province in Veneto	1.806	7.206	4.664
15-35 dipendenti	1	1	1
>50 dipendenti	1.805	7.205	4.663
Sede legale in Veneto, unica provincia	7.992	26.946	20.730
15-35 dipendenti	4.849	4.849	3.736
36-50 dipendenti	1.178	2.356	2.070
>50 dipendenti	1.965	19.741	14.924
Sede legale in Veneto, più province	1.996	10.315	7.090
15-35 dipendenti	558	558	278
36-50 dipendenti	181	360	223
>50 dipendenti	1.257	9.397	6.589

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 3.5 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione per natura del datore di lavoro: posizioni di lavoro riservate (quote di riserva) e persone con disabilità in forza (PcD)

	Datore lavoro privato			Datore di lavoro pubblico		
	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	PcD in forza	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	PcD in forza
Totale	12.213	41.754	29.513	513	6.128	4.977
Belluno	361	1.928	1.472	40	283	248
Padova	2.551	8.309	6.046	89	1.416	1.146
Rovigo	393	1.258	935	37	298	215
Treviso	2.385	8.098	5.611	92	829	633
Venezia	1.872	5.717	4.038	81	1.345	1.138
Verona	2.161	7.795	5.198	81	1.093	877
Vicenza	2.490	8.649	6.213	93	864	720

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Le aziende soggette all'obbligo si distribuiscono in modo equilibrato nei due macro settori dell'industria e dei servizi sia con riferimento al numero di unità produttive provinciali, sia per numero di posizioni riservate (**tab. 3.6**). Nel settore industriale si contano 6.021 unità produttive (pari al 49% del totale), con 23.091 quote di riserva (il 48%). Al suo interno, i comparti con i volumi più rilevanti di posti riservati sono il metalmeccanico (10.689 posizioni) e il made in Italy (7.243). Nei servizi le unità produttive soggette all'obbligo sono 6.579, per un totale di 24.569 posizioni riservate. I comparti maggiormente rappresentati risultano essere i servizi alla persona (7.218 posti) e il settore dell'ingrosso e logistica (5.505).

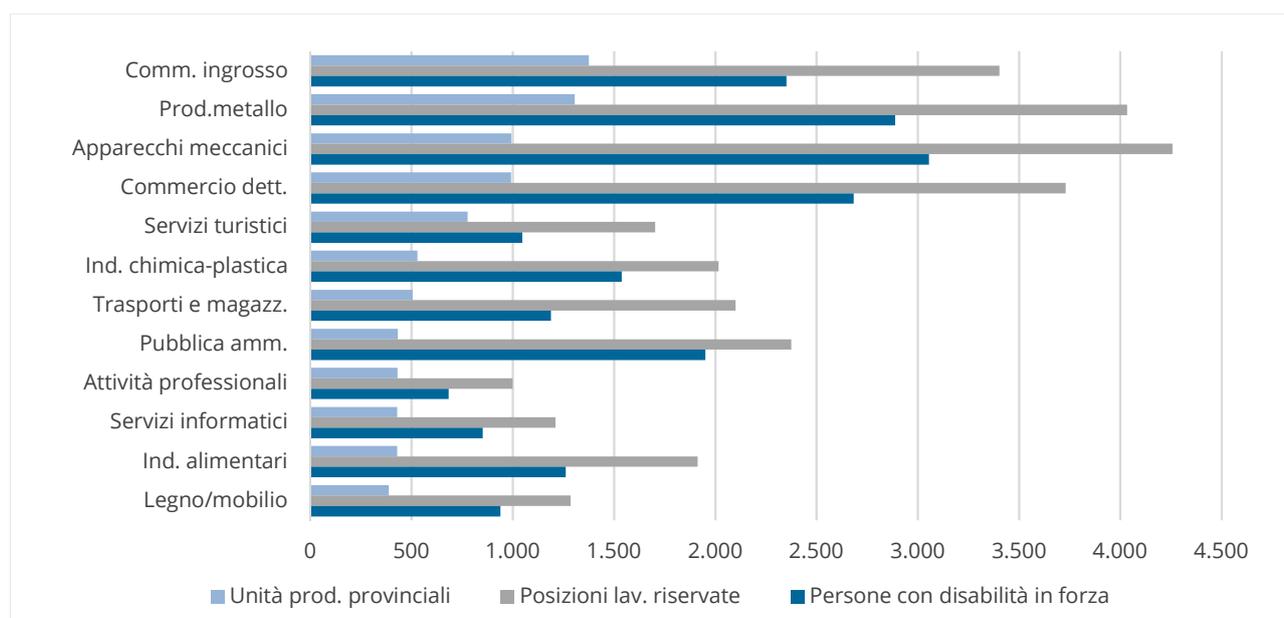
Tab. 3.6 - Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione per settore economico: posizioni di lavoro riservate (quote di riserva) e persone con disabilità in forza (PcD)

	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	PcD in forza
Agricoltura	125	221	128
Industria	6.021	23.091	16.503
- Estrattive	6	17	6
- Made in Italy	1.764	7.243	5.032
- Metalmeccanico	2.789	10.689	7.630
- Altre industrie	927	3.638	2.638
- Utilities	211	906	780
- Costruzioni	324	598	417
Servizi	6.579	24.569	17.859
- Comm.-tempo libero	1.768	5.434	3.730
- Ingrosso e logistica	1.881	5.505	3.540
- Servizi finanziari	330	2.257	1.740
- Terziario avanzato	986	2.672	1.828
- Servizi alla persona	1.012	7.218	5.963
- Altri servizi	535	1.315	923
- Agenzie di somm.	67	168	135

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Approfondendo l'analisi per attività economica specifica (**graf. 3.1**), il commercio all'ingrosso risulta il comparto con il maggior numero di unità produttive provinciali soggette all'obbligo, pari a 1.376. Seguono, con valori leggermente inferiori, le attività di produzione di metalli (1.307 unità), mentre si collocano su livelli significativi anche i comparti della fabbricazione di apparecchi meccanici e del commercio al dettaglio.

Graf. 3.1 - Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione, posizioni di lavoro riservate (quote di riserva) e persone con disabilità in forza: dettaglio dei principali sub-comparti settoriali



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3.3. Gli strumenti per l'assolvimento dell'obbligo

La legge 68/99 prevede, nei casi consentiti dalla normativa, la possibilità per le aziende di adempiere all'obbligo di assunzione sia mediante il ricorso allo strumento delle convenzioni, sia attraverso forme di compensazione tra unità produttive nel caso di aziende multi localizzate. In casi specifici, le aziende possono avvalersi di un esonero parziale che le dispensa in parte dall'assolvimento dell'obbligo. In questa sezione si darà conto del livello di diffusione di queste misure in regione.

3.3.1 Le convenzioni

Le convenzioni previste sono strumenti che permettono alle aziende di assolvere gli obblighi di assunzione di persone con disabilità in modo programmato e flessibile, attraverso accordi stipulati con i servizi competenti per il Collocamento Mirato della regione. Le aziende possono utilizzare diverse tipologie di convenzioni, le quali offrono soluzioni personalizzate e adattabili alle specifiche esigenze aziendali e alle caratteristiche dei lavoratori. La normativa attualmente in vigore prevede quattro differenti tipologie di convenzioni:

- le *convenzioni di programma* (art. 11, l. 68/99). Sono accordi che consentono al datore di lavoro di definire un programma di inserimento lavorativo – della durata massima di cinque anni - graduale e mirato per le persone con disabilità di cui l'azienda intende avvalersi;
- le *convenzioni di integrazione lavorativa* (art. 11, comma 4, l. 68/99). Sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Tali convenzioni prevedono la definizione di percorsi individualizzati e l'attivazione di strumenti di supporto personalizzati, in collaborazione con il Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL) delle ULSS territorialmente competenti;
- le *convenzioni di conferimento di commesse di lavoro* (art. 14, d.lgs. 276/03) permettono ai datori di lavoro di assolvere parzialmente all'obbligo di assunzione conferendo commesse di lavoro a cooperative sociali o imprese sociali che assumono persone con disabilità con gravi difficoltà di inserimento. Per agevolare l'utilizzo di questa tipologia di convenzioni, in Veneto è stato sottoscritto un Accordo Quadro regionale che regola il ricorso al conferimento di commesse e al contempo fornisce alle aziende uno strumento operativo chiaro che consente di adempiere, in parte, agli obblighi previsti dalla l. 68/99;
- le *convenzioni di inserimento lavorativo* (art. 12 bis, l. 68/99). Permettono di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità più complesse - per le quali l'inserimento diretto in azienda può risultare particolarmente difficile - attraverso percorsi gradualizzati di avvicinamento al lavoro, con il coinvolgimento di enti del Terzo Settore, cooperative sociali o altri soggetti accreditati.

Secondo le informazioni desumibili dai Prospetti Informativi, a fine 2024 sono 1.947 le unità produttive provinciali che hanno attivato almeno una convenzione e di queste, 1.804 risultano essere soggette all'obbligo (**tab. 3.7**). Complessivamente, i lavoratori con disabilità coinvolti in questi accordi sono 7.044, di cui 6.629 fanno riferimento alle aziende in obbligo. Lo strumento più utilizzato risulta essere la convenzione di programma, che interessa il 91% delle aziende e il 95% dei lavoratori coinvolti. Tuttavia, a causa della modalità con cui vengono archiviate queste informazioni, non si dispone di una corretta contabilizzazione dell'effettiva distribuzione delle convenzioni in capo ad ogni singola azienda²⁰.

Tab. 3.7 – Unità produttive che da Prospetto hanno attivato almeno una convenzione per tipologia

	Unità produttive provinciali	Posizioni lav. riservate	Lav. in convenzione
Totale (con e senza obbligo di riserva) (di cui)	1.947	17.976	7.543
- Convenzioni di programma	1.771	16.908	7.187
- Convenzioni art. 14	105	827	218
- Convenzioni di integrazione lavorativa	61	221	126
Totale aziende con obbligo di riserva (di cui)	1.804	17.976	7.010
- Convenzioni di programma	1.646	16.908	6.677
- Convenzioni art. 14	103	827	216
- Convenzioni di integrazione lavorativa	48	221	109

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

²⁰ La modalità con cui vengono elaborate ed archiviate le informazioni presenti nei Prospetti Informativi non consente di quantificare correttamente le situazioni in cui, in capo alla stessa azienda, coesistono più convenzioni (della stessa o di diverse tipologie).

Poiché le informazioni desumibili dai Prospetti non consentono quindi di misurare correttamente la reale diffusione delle varie tipologie di convenzioni, nei box di approfondimento successivi si propone una ricognizione specifica attraverso le evidenze disponibili dei Centri per l'impiego.

BOX 2 – Le convenzioni di programma ex art. 11 secondo i dati dei Centri per l'impiego

La convenzione di programma rappresenta uno snodo essenziale dei meccanismi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, in quanto costituisce elemento caratterizzante del meccanismo del "Collocamento Mirato" introdotto dalla l. 68/99 in sostituzione di quello previgente del "Collocamento Obbligatorio" previsto dalla l. 482/68. Attraverso tale strumento, di cui all'art. 11, comma 1, della l. 68/99, i datori di lavoro concordano con Veneto Lavoro, nello specifico con i Centri per l'impiego, un piano di graduale inserimento nell'organico aziendale delle unità mancanti di persone con disabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo.

Riguardo alle modalità di implementazione di questo strumento è utile evidenziare come la stipula della convenzione di programma tra datore di lavoro e Veneto Lavoro costituisca una parte di un processo ben più ampio e articolato. Infatti, ciascuna Unità Organizzativa Territoriale (UOT) di Veneto Lavoro redige un piano annuale nel quale programma le azioni positive che intende svolgere sul territorio per promuovere l'adempimento agli obblighi previsti dalla l. 68/99. L'attività connessa alle convenzioni di programma si articola, nello specifico, in tre fasi:

- adozione del Piano d'Ambito e contatto con i datori di lavoro (pubblici e privati) per offrire consulenza e promuovere l'adempimento degli obblighi a cui sono tenuti;
- negoiazione dei termini (in particolare rispetto alle mansioni ricercate) e sottoscrizione della convenzione di programma;
- supporto nella ricerca dei candidati e monitoraggio dell'adempimento, entro gli step temporali previsti, degli impegni assunti nella convenzione.

La convenzione di programma dà origine, quindi, a una relazione costante tra Centro per l'impiego e datore di lavoro, che si articola nel tempo e che richiede un rilevante impiego di risorse da parte delle UOT di Veneto Lavoro, specialmente nella terza fase, che può durare anche alcuni anni in funzione del numero di quote riportate in convenzione. Dal prospetto sotto riportato si evidenzia come circa il 41% dei datori di lavoro che si stima presentino scoperture al 31 dicembre 2024 avesse già in essere una convenzione di programma (**tab. B2.1**). I restanti datori di lavoro sono oggetto di intervento da parte dei Centri per l'impiego, come da Piano d'Ambito per l'anno in corso.

Tab. B2.1 – Veneto. Numero di unità produttive provinciali con obbligo di riserva, con obbligo di riserva e scoperture, con convenzioni di programma attive e gli inserimenti previsti secondo i dati dei Cpi

	Con obbligo di riserva (da prospetti informativi al 31.12.24)	Con obbligo di riserva e scoperture (stima da prospetti informativi al 31.12.24)	Con convenzione di programma attive al 31.12.24 (dati cpi)	Inserimenti previsti dalle conv. di programma attive al 31.12.2024
Belluno	401	138	46	372
Padova	2.640	924	372	1.085
Rovigo	430	140	44	234
Treviso	2.477	1.084	353	1.464
Venezia	1.953	755	317	965
Verona	2.242	861	512	1.205
Vicenza	2.583	993	343	1.036
Totale	12.726	4.895	1.987	6.361

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati dei Centri per l'impiego

BOX 3 – Le convenzioni ex art. 14 secondo i dati dei Centri per l'impiego

Le informazioni ricavabili dai Prospetti Informativi tendono a sottostimare in modo non trascurabile la reale entità delle convenzioni ex art. 14 attivate dalle aziende del territorio che prevedono il conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali²¹. Per questo, ad integrazione di quanto rilevato attraverso i Prospetti, si effettua una ricognizione più precisa con i dati messi a disposizione dai Centri per l'impiego della regione, che forniscono un quadro più attendibile della situazione rispetto al periodo osservato.

²¹ Tra i motivi della mancata registrazione è ipotizzabile soprattutto che questo accada perché in fase di compilazione non sempre viene valorizzata la sezione del Prospetto specificatamente dedicata a questo strumento.

Complessivamente, al 31 dicembre 2024, risultano in essere 311 convenzioni ex art. 14, stipulate da 276 aziende, a favore di 622 persone con disabilità, con il coinvolgimento di 93 cooperative sociali. Osservando la dinamica degli ultimi sei anni, emerge un progressivo e costante rafforzamento del ricorso a questa tipologia di convenzione (**tab. B3.1**).

Dal punto di vista territoriale, i dati disponibili per l'anno 2024 mettono in evidenza un utilizzo dello strumento diversificato tra le province. Il territorio trevigiano continua a distinguersi per il maggior numero di convenzioni attive, pari al 29% del totale. Seguono, non molto lontane, le province di Padova e Verona, che rappresentano rispettivamente il 24% e il 21% del totale (**tab. B3.2**).

Tab. B3.1 – Veneto. Convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali (art.14 del d.lgs. 276/03) in essere per principali caratteristiche. Anni 2019 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Convenzioni in essere	115	133	157	195	281	311
Persone con disabilità coinvolte	312	367	376	441	560	622
Cooperative coinvolte	53	51	60	75	85	93
Aziende coinvolte	112	127	148	187	256	276

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati dei Centri per l'impiego

Tab. B3.2 – Veneto. Convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali (art.14 del d.lgs. 276/03) in essere per provincia e principali caratteristiche. Anno 2024

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale Veneto
Convenzioni in essere	19	76	2	91	19	64	40	311
Persone con disab. coinvolte	91	105	6	199	42	118	61	622
Cooperative coinvolte	3	18	2	23	13	19	15	93
Aziende coinvolte	15	62	2	89	19	52	37	276

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati dei Centri per l'impiego

3.3.2 Le compensazioni territoriali

Le compensazioni territoriali, previste dalla legge 68/99, rappresentano uno strumento di flessibilità nell'assolvimento dell'obbligo di assunzione di persone con disabilità a cui possono ricorrere le aziende multilocalizzate, ossia con sedi operative in più province o regioni. Questo meccanismo consente al datore di lavoro di bilanciare gli obblighi occupazionali tra le diverse sedi, compensando le scoperture in alcune province con le eccedenze in altre. Ad esempio, se in una provincia un'azienda ha assunto un numero di lavoratori con disabilità superiore alla quota prevista, può utilizzare tale eccedenza per coprire parzialmente o totalmente l'obbligo non ancora assolto in un'altra provincia.

Dai Prospetti Informativi risulta che, al 31 dicembre 2024, sono 2.293 le unità produttive provinciali che ricorrono allo strumento della compensazione territoriale, pari al 10% del totale (**tab. 3.8**). Si tratta principalmente di aziende multilocalizzate operanti nel settore terziario (1.689 unità). Il numero complessivo dei posti compensati in riduzione – ovvero le quote di riserva non coperte presso alcune sedi aziendali presenti in Veneto, ma compensate in altre unità, anche fuori regione – è pari a 1.929. Queste posizioni, che devono essere automaticamente riequilibrare dal datore di lavoro presso altre unità produttive o imprese del medesimo gruppo, possono essere localizzate in qualsiasi parte del territorio nazionale.

Accanto a queste, i Prospetti informativi registrano anche le compensazioni in aumento, ossia le assunzioni di persone con disabilità effettuate in eccedenza rispetto alla quota obbligatoria, o da parte di aziende non soggette all'obbligo. A fine 2024, in Veneto, le posizioni compensate in aumento risultano essere 1.569; un numero non sufficiente a bilanciare completamente i posti compensati in riduzione, generando un saldo negativo di 360 unità. Tale squilibrio si spiega con il fatto che le aziende possono riassegnare le compensazioni in aumento anche fuori regione²² e le 360 posizioni mancanti risultano in realtà riferite a lavoratori con disabilità occupati in unità produttive situate al di fuori del Veneto.

²² Si precisa che, secondo la normativa, la possibilità di compensare le quote riservate alle persone con disabilità (in aumento o in riduzione) a livello nazionale è consentita solo alle aziende private. Quelle pubbliche possono attuare compensazioni esclusivamente nei limiti del territorio regionale.

Tab. 3.8 – Unità produttive provinciali che utilizzano le compensazioni: posizioni di lavoro compensate in base alla modalità

	Unità prod. Prov. Totali	Unità Prod. Prov. con compensazioni	Posti compensati	
			In riduzione	In aumento
Totale	22.039	2.293	-1.929	1.569
Localizzazione				
- Sede legale altra regione, unica provincia in Veneto	3.552	489	-284	350
- Sede legale altra regione, più province in Veneto	4.901	893	-790	591
- Sede legale in Veneto, unica provincia in Veneto	9.649	250	-232	151
- Sede legale in Veneto, più province in Veneto	3.937	661	-623	477
Settore				
Agricoltura	195	22	-15	15
Industria	8.432	577	-492	382
Servizi	13.404	1.694	-1.422	1.172

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

3.3.3 Gli esoneri parziali (delle imprese in obbligo)

L'esonero parziale è uno degli strumenti previsti dalla legge 68/99 per agevolare i datori di lavoro nell'assolvimento dell'obbligo di assunzione di persone con disabilità, in situazioni eccezionali e documentate. È rivolto a datori di lavoro privati ed enti pubblici economici con più di 35 dipendenti che, a causa di particolari condizioni organizzative, tecniche o produttive, non sono in grado di coprire interamente la quota di riserva prevista dalla normativa. In tali casi, è possibile ottenere una dispensa parziale dall'obbligo di assunzione, versando in alternativa un contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, pari a 39,21 euro per ogni giornata lavorativa e per ciascuna unità non assunta. È importante sottolineare che l'esonero non rappresenta una modalità per eludere l'obbligo, ma è una misura straordinaria e temporanea, concessa solo quando viene dimostrata l'oggettiva impossibilità di inserimento della persona con disabilità nella specifica realtà aziendale.

Al 31 dicembre 2024, le unità produttive provinciali che hanno richiesto o attivato lo strumento dell'esonero parziale risultano essere 730, per un totale di 2.178 posizioni riservate alle persone con disabilità (**tab. 3.9**). Rispetto all'anno precedente le unità produttive che hanno attivato l'esonero risultano in aumento del 13%, mentre le posizioni esonerate registrano un incremento del 7%. Considerando la dinamica dell'intero periodo osservato, coerentemente con la crescita complessiva delle unità produttive soggette all'obbligo e del numero delle quote di riserva previste dalla normativa, si rileva una crescita sia del numero di aziende che hanno ottenuto l'esonero, sia del numero di posizioni effettivamente esonerate.

Tab. 3.9 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate. Anni 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Unità produttive provinciali	11.907	11.853	11.965	12.058	12.373	12.726
- di cui con esonero	484	461	512	556	645	730
Posizioni lav. riservate	44.816	44.842	44.766	45.528	46.681	47.882
- di cui esonerate	1.334	1.356	1.476	1.676	2.028	2.178

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Dal punto di vista settoriale, l'utilizzo dell'esonero parziale risulta prevalente nel comparto industriale, dove si contano 429 unità produttive provinciali (pari al 59% del totale) e 1.458 posizioni esonerate (pari al 63%). Le attività con il maggior numero di posizioni lavorative esonerate si osservano nel settore metalmeccanico, in particolare nella produzione di apparecchi meccanici (338 posizioni) e nella produzione di metalli (306 posizioni). Nel terziario, dove si contano 299 unità produttive e 717 posizioni esonerate, le principali concentrazioni si registrano nel commercio all'ingrosso (187 posizioni) e nel settore trasporti e magazzinaggio (157 posizioni) (**tab. 3.10**).

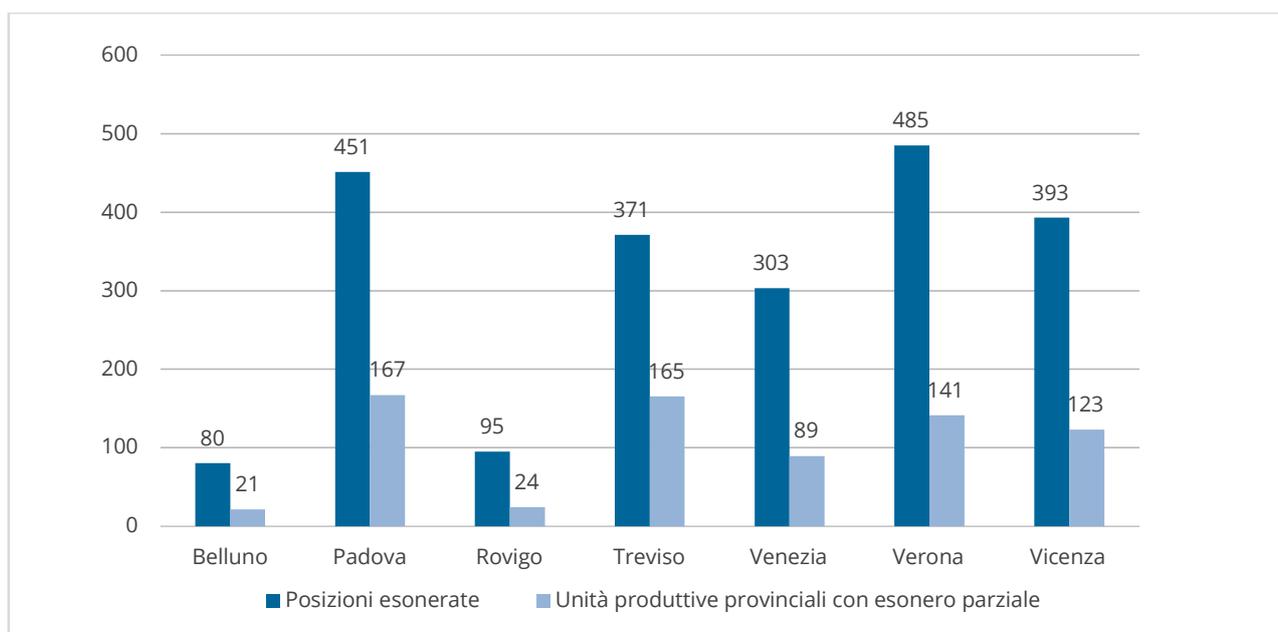
Analizzando la distribuzione provinciale (**graf. 3.2**), Treviso e Padova si distinguono per il maggior numero di unità produttive provinciali che hanno richiesto o attivato l'esonero parziale, con 145 unità ciascuna. Per quanto riguarda invece le posizioni lavorative, Verona risulta la prima provincia con 455 quote di riserva esonerate, seguita da Padova con 424.

Tab. 3.10 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate: distribuzione in base ai principali settori economici. Anno 2024

	Unità produttive provinciali	Posizioni esonerate
Totale	730	2.178
Apparecchi meccanici	96	338
Prod.metallo	78	306
Comm. ingrosso	99	187
Trasporti e magazz.	29	157
Servizi informatici	69	157
Ind. chimica-plastica	52	137
Macchine elettriche	37	118
Ind. carta-stampa	28	91
Ind. vetro	9	80
Legno/mobilio	25	60
Ind. alimentari	27	56
Ind. farmaceutica	9	56
Attività professionali	30	54
Prodotti edilizia	16	49
Ind. calzature	10	46
Ricerca & sviluppo	2	35
Ind. tessile-abb.	12	34
Ind. conciaria	2	24
Altro	100	193

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Graf. 3.2 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate. Anno 2024



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

3.3.4 Posizioni di lavoro ancora da coprire nelle aziende con obbligo di riserva

Nel caso in cui l'azienda non abbia assunto un numero sufficiente di lavoratori con disabilità per coprire le posizioni di lavoro riservate ai sensi della legge 68/99, il Prospetto Informativo calcola automaticamente – considerando le posizioni esonerate, compensate e quelle coperte tramite le convenzioni di conferimento di commesse di lavoro (art. 14, d.lgs. 276/03) e di inserimento lavorativo (art.12 bis, l.68/99) – le quote di riserva ancora vacanti.

Tab. 3.11 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione: posti disponibili per provincia

	Totale unità produttive provinciali	Totale posizioni lav. riservate	Unità produttive provinciali con scoperture			
			Unità produttive provinciali	Posizioni lav. riservate	Posizioni lav. riservate da coprire	Inserimenti programmati ancora da effettuare*
Veneto	12.364	47.882	4.895	29.593	11.617	4.275
Belluno	397	2.211	138	1.600	495	287
Padova	2.547	9.725	924	5.673	2.073	684
Rovigo	421	1.556	140	835	376	136
Treviso	2.444	8.927	1.084	5.819	2.435	769
Venezia	1.846	7.062	755	4.195	1.713	501
Verona	2.152	8.888	861	5.573	2.287	1.114
Vicenza	2.557	9.513	993	5.898	2.238	784

* Dati dei Cpi sulle convenzioni di programma attive al 31.12.2024.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 3.12 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione: posti disponibili per settore economico

	Totale unità produttive provinciali	Posizioni lav. riservate	Unità produttive provinciali con scoperture		
			Unità produttive prov.	Posizioni lav. riservate	Posizioni lav. riservate da coprire
Totale	12.726	47.882	4.895	29.593	11.617
Agricoltura	125	221	64	124	85
Industria	6.021	23.091	2.362	14.051	5.482
- Estrattive	6	17	2	3	2
- Made in Italy	1.764	7.243	731	4.942	2.012
- Metallmeccanico	2.789	10.689	1.108	6.367	2.472
- Altre industrie	927	3.638	344	2.030	725
- Utilities	211	906	76	512	139
- Costruzioni	324	598	101	197	132
Servizi	6.580	24.570	2.468	15.417	6.049
- Comm.-tempo libero	1.768	5.434	760	3.274	1.531
- Ingrosso e logistica	1.882	5.506	720	3.283	1.702
- Servizi finanziari	330	2.257	92	1.360	306
- Terziario avanzato	986	2.672	338	1.196	558
- Servizi alla persona	1.012	7.218	311	5.510	1.483
- Altri servizi	535	1.315	236	734	448
- Agenzie di somm.	67	168	12	61	22

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Al 31 dicembre 2024, sulla base di questo computo risultano 11.617 le posizioni lavorative riservate alle persone con disabilità non ancora coperte (**tabb. 3.11/3.12**). Si tratta di un numero che però non corrisponde necessariamente alla reale quota delle scoperture e rispetto al quale devono essere escluse:

- le posizioni coperte da inserimenti lavorativi programmati (ancora da effettuare) attraverso convenzioni di programma, che al 31 dicembre 2024 ammontano a 4.275;
- i posti di lavoro riservati alle persone con disabilità che risultano sospesi.

L'istituto della sospensione, previsto dalla normativa per i datori di lavoro che stanno attraversando situazioni di crisi aziendale o occupazionale, incide sul calcolo della quota di riserva per effetto di una riduzione della base di computo. La sospensione può essere totale o parziale e la sua durata può variare in base alle esigenze dell'azienda. Inoltre, dal momento che i Prospetti Informativi non consentono di misurare in modo puntuale gli effetti di questo strumento, perché le modalità e l'entità della sospensione vengono comunicate dal datore di lavoro solo a consuntivo, possono verificarsi situazioni in cui – al momento dell'osservazione - si rilevano quote di riserva apparentemente non ancora coperte per le quali è attiva una temporanea sospensione degli obblighi di assunzione.

Pur non essendo quantificabile con esattezza l'impatto dell'istituto della sospensione sulle quote di riserva scoperte, la **tabella 3.13** riporta, suddivise per causale, le posizioni potenzialmente sospese presso le unità produttive provinciali che, al momento dell'invio del Prospetto, risultano coperte da un provvedimento attivo (con una data di termine prevista dopo il 31 dicembre 2024). In assenza di dati certi sull'entità delle sospensioni, il numero massimo stimabile di posizioni riservate (ancora da coprire) potenzialmente sospese si attesta intorno a 583, la maggior parte delle quali riguarda provvedimenti di mobilità²³ che possono riguardare una qualsiasi sede provinciale dell'azienda determinando la sospensione degli obblighi del collocamento obbligatorio a livello nazionale.

Tab. 3.13 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione che hanno richiesto/attivato una sospensione con scadenza a partire dal 1.01.2025: motivo della sospensione e relative posizioni riservate alle persone con disabilità (quote di riserva) potenzialmente sospese

	Unità produttive provinciali con posizioni disponibili	Posti disponibili potenzialmente sospesi
Tipologia di sospensione	57	583
Fondo solidarietà l.662/96 art.2 c.28	7	23
Mobilità	32	464
Cigs	7	55
Contratto di solidarietà	10	39
Altro (solo per la PA)	1	2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

²³ La sospensione per procedura di mobilità (relativa a situazioni di licenziamento collettivo) opera a livello nazionale e, nel caso in cui si concluda con almeno cinque licenziamenti, viene estesa per ulteriori 6 mesi. Inoltre, in attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti utili per accedere alla sospensione degli obblighi di assunzione, il datore di lavoro può presentare domanda per la concessione di una sospensione temporanea, per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

4. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Oltre al rispetto degli obblighi di assunzione previsti dalla normativa vigente, garantire una reale inclusione lavorativa delle persone con disabilità richiede anche l'attivazione di strumenti e percorsi personalizzati, promossi nell'ambito delle politiche attive del lavoro (PAL). In questo contesto, i Centri per l'impiego (CPI) assumono un ruolo strategico, offrendo un insieme integrato di servizi rivolti sia ai lavoratori che alle imprese. Le persone con disabilità possono rivolgersi ai CPI per accedere a diverse opportunità, tra cui l'iscrizione agli elenchi provinciali del Collocamento Mirato e la costruzione di un percorso individualizzato di formazione e inserimento lavorativo, con il supporto di servizi specializzati di orientamento e accompagnamento al lavoro. I datori di lavoro possono richiedere ai CPI un supporto informativo e pratico nelle procedure necessarie per l'espletamento degli obblighi previsti dalla l. 68/99, nella selezione dei lavoratori e nella gestione del loro inserimento, nonché nella sottoscrizione di convenzioni.

Il presente capitolo approfondisce le principali misure di politica attiva rivolte alle persone con disabilità, con particolare riferimento al Programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) e al cosiddetto Voucher rafforzato. Questi due strumenti permettono di accedere ad una serie di servizi e misure di politica attiva – tra cui i tirocini – finanziati a valere su due diverse fonti di finanziamento (PNRR per GOL, il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità per il Voucher rafforzato). Per questo motivo, le informazioni riportate nei paragrafi successivi non devono essere interpretate in termini di complementarità tra i due strumenti, ma lette come focus distinti e autonomi, ciascuno dei quali analizza un ambito di intervento specifico. L'analisi si concentra sui beneficiari iscritti al Collocamento Mirato che hanno avuto accesso alle diverse misure di politica attiva attraverso differenti canali.

Sintesi delle principali evidenze

- *Tra il 2022 e il 2024, oltre 17.000 beneficiari con disabilità sono stati presi in carico dal Programma GOL, con un'ampia partecipazione al percorso 2, volto all'aggiornamento delle competenze (upskilling). Il Voucher rafforzato, attivo dal luglio 2023 e finanziato dal Fondo regionale, ha coinvolto circa 4.750 persone. Tra le attività più frequentemente attivate si segnalano la formazione, il supporto specialistico e quello all'inserimento e reinserimento lavorativo. I tirocini, che nel 2024 hanno superato le 4.000 attivazioni, si riferiscono in più della metà dei casi a percorsi di inclusione sociale, i quali si rivolgono a persone con disabilità seguite dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL), spesso caratterizzate da maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.*

4.1. Programma GOL

Dall'avvio del Programma, a metà del 2022, fino alla fine del 2024, i beneficiari con disabilità sono stati complessivamente 17.237, di cui 5.476 presi in carico nel solo 2024 (**tab. 4.1**). Nell'ultimo anno osservato, il percorso finalizzato all'aggiornamento delle competenze (percorso 2 – Upskilling) è quello che ha coinvolto il maggior numero di beneficiari (45%). Seguono, per rilevanza, i percorsi di reinserimento lavorativo (32%), di riqualificazione (Reskilling, 18%) e quello di inclusione sociale (4%).

Analizzando il profilo socio-anagrafico degli utenti presi in carico nel 2024, si osserva un sostanziale equilibrio tra i generi (uomini 51%, donne 49%) e una netta prevalenza di cittadini italiani (92%). La fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra i 30 e i 54 anni (54%), seguita dai senior over 54 (25%) e dai giovani under 30 (21%). Con riferimento ai percorsi che prevedono un supporto più intensivo (percorsi 3 e 4), si osserva, nelle attività di riqualificazione (reskilling), una maggiore incidenza di giovani e di persone con un basso livello di istruzione. Nel percorso 4, dedicato al lavoro e all'inclusione, si registra invece una partecipazione più elevata non solo di soggetti con un titolo di studio basso, ma anche di cittadini stranieri e di persone con più di 54 anni.

A livello territoriale, la distribuzione dei beneficiari riflette quella del bacino dei disoccupati al 31 dicembre 2024. Tuttavia, si registrano specificità locali: nel territorio rodigino il peso delle attività di riqualificazione (percorso 3, reskilling) è pari al 40%.

Infine, per quanto riguarda gli strumenti messi a disposizione nei vari percorsi, le attività di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro sono le più diffuse in assoluto. A seguire per rilevanza, oltre un migliaio di utenti ha partecipato (anche) ad attività formative (**tab. 4.2**)²⁴.

Tab. 4.1 – GOL. Beneficiari con disabilità per principali caratteristiche individuali, anno di presa in carico e tipo di percorso. Anni 2023-2024

	2023					2024				
	Totale	1. Reinserimento lav.	2. Aggiornamento (upskilling)	3. Riqualificazione (reskilling)	4. Lavoro e inclusione	Totale	1. Reinserimento lav.	2. Aggiornamento (upskilling)	3. Riqualificazione (reskilling)	4. Lavoro e inclusione
Beneficiari	9.364	3.298	4.056	1.202	808	5.476	1.779	2.483	1.003	211
Donne	4.685	1.651	2.103	590	341	2.675	892	1.255	449	79
Uomini	4.679	1.647	1.953	612	467	2.801	887	1.228	554	132
Italiani	8.584	3.117	3.721	1.076	670	5.017	1.671	2.279	907	160
Stranieri	780	181	335	126	138	459	108	204	96	51
Giovani (<30 anni)	1.543	452	774	257	60	1.167	289	562	293	23
Adulti (30-54 anni)	5.100	1.966	2.103	590	441	2.961	1.063	1.314	457	127
Senior (>54 anni)	2.721	880	1.179	355	307	1.348	427	607	253	61
Lic. elementare e media	4.690	1.351	2.097	725	517	2.470	600	1.129	609	132
Diploma (2-3 anni)	1.192	424	538	140	90	694	232	314	124	24
Diploma	2.735	1.137	1.155	287	156	1.791	662	844	238	47
Laurea	747	386	266	50	45	521	285	196	32	8
Belluno	351	148	152	18	33	156	58	62	30	6
Padova	1.932	581	780	311	260	1.125	424	426	221	54
Rovigo	550	134	197	142	77	281	56	104	111	10
Treviso	1.466	513	682	199	72	988	306	461	200	21
Venezia	1.844	644	826	192	182	1.053	326	508	157	62
Verona	1.609	627	768	118	96	795	270	386	116	23
Vicenza	1.612	651	651	222	88	1.078	339	536	168	35

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 4.2 – GOL. Beneficiari con disabilità con PAL e attività erogate, per anno di presa in carico e tipologia di percorso. Anni 2023 - 2024

	2023					2024				
	Totale	1. Reinserimento lav.	2. Aggiornamento (upskilling)	3. Riqualificazione (reskilling)	4. Lavoro e inclusione	Totale	1. Reinserimento lav.	2. Aggiornamento (upskilling)	3. Riqualificazione (reskilling)	4. Lavoro e inclusione
Totale beneficiari	9.364	3.298	4.056	1.202	808	5.476	1.779	2.483	1.003	211
Beneficiari della politica attiva										
Orientamento specialistico	9.357	3.296	4.055	1.201	805	5.474	1.777	2.483	1.003	211
Accompagnamento al lavoro	9.335	3.285	4.048	1.197	805	5.322	1.719	2.423	975	205
Tirocinio	684	125	335	118	106	295	44	139	99	13
Formazione	2.415	492	1.195	406	322	1.106	158	706	193	49
Conciliazione vita lavoro	383	50	118	41	174	69	8	29	21	11
Autoimpiego	32	20	10	2	0	62	47	14	1	0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

²⁴ Si precisa che la somma dei beneficiari per ciascuna tipologia di supporto attivata non coincide con il totale degli utenti rilevati, poiché ogni beneficiario può aver preso parte a più di un'attività durante lo svolgimento del percorso di politica attiva.

4.2. Voucher rafforzato

Il Voucher rafforzato è la misura principale tra quelle finanziate dal Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Essa include l'erogazione di molteplici servizi e può essere integrata dal Voucher di sostegno, o affiancata, in modo complementare, dal Voucher job coaching²⁵.

Dalla sua istituzione (luglio 2023) al 31.12.2024, gli utenti con disabilità che hanno usufruito del Voucher rafforzato sono stati 4.753, di cui 2.231 nell'ultimo anno osservato (**tab. 4.3**). La platea dei beneficiari è caratterizzata da una leggera prevalenza di donne (1.124), di italiani (2.020), di adulti tra i 30 e 54 anni (1.161) e di soggetti con titoli di studio bassi, riflettendo in buona parte le caratteristiche dei disoccupati iscritti al Collocamento Mirato. L'attività che ha coinvolto più beneficiari è la formazione (2.253 soggetti); a seguire emergono il supporto specialistico (2.077) e quello relativo all'inserimento e reinserimento lavorativo (1.918) (**tab. 4.4**)²⁶.

Tab. 4.3 – Voucher rafforzato: beneficiari per caratteristiche socio anagrafiche e provincia. Anni 2023- 2024

	2023	2024
Beneficiari	2.522	2.231
Donne	1.326	1.124
Uomini	1.196	1.107
Italiani	2.304	2.020
Stranieri	218	211
Giovani (<30 anni)	425	456
Adulti (30-54 anni)	1.307	1.161
Senior (>54 anni)	791	614
Licenza elementare	65	43
Licenza media	1.312	1.159
Diploma (2-3 anni)	311	271
Diploma	719	650
Laurea	115	108
Belluno	102	92
Padova	391	322
Rovigo	94	71
Treviso	473	478
Venezia	521	418
Verona	478	385
Vicenza	464	467

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 4.4 – Voucher rafforzato: dettaglio delle attività erogate. Anni 2023-2024

	2023	2024
Accompagnamento al tirocinio	285	336
Formazione	3.180	2.253
Indennità di tirocinio	702	1.043
Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo	1.542	1.918
Supporto specialistico	2.136	2.077
Tutoraggio aziendale	74	246

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

²⁵ Il "Voucher di sostegno" consiste in un contributo economico volto a facilitare la frequenza delle attività previste dal Voucher rafforzato; il "Voucher job coaching" è un servizio di sostegno motivazionale ed organizzativo rivolto sia al datore di lavoro, sia al lavoratore con disabilità, che ha lo scopo di facilitare l'inserimento lavorativo della persona in azienda e/o favorire la sua permanenza, anche nei momenti in cui possono insorgere difficoltà legate allo stato di salute che comportano la rimodulazione delle mansioni o cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

²⁶ Si precisa che la somma dei beneficiari per ciascuna tipologia di attività non coincide con il totale degli utenti rilevati, poiché ogni beneficiario, attraverso il Voucher, può averne svolta più di una.

4.3. Tirocini

Il tirocinio rappresenta uno strumento fondamentale nei percorsi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità ed è per questo oggetto di un approfondimento specifico nella sezione dedicata alle Politiche Attive del Lavoro (PAL). In molti casi, infatti, esso rappresenta la prima concreta occasione di confronto con un contesto lavorativo strutturato, favorendo l'acquisizione di competenze e l'aumento dell'occupabilità. Nel corso del 2024 sono stati attivati 4.077 tirocini a favore di persone con disabilità - di cui 2.161 (pari al 53%) rientrano nella categoria dei tirocini di inclusione sociale - e risultano in crescita rispetto a entrambi gli anni precedenti (**tab. 4.5**).

I tirocini di inclusione sociale costituiscono una categoria specifica, disciplinata dalla DGR n. 1406/2016 (aggiornata con la DGR n. 631 del 24 maggio 2023) e rivolta esclusivamente a persone con disabilità prese in carico dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL). Secondo quanto stabilito dalla normativa regionale, si tratta di esperienze a valenza socio-sanitaria e riabilitativa, finalizzate all'inclusione sociale, al potenziamento dell'autonomia, nonché all'abilitazione e alla riabilitazione. Le ULSS sono gli unici enti autorizzati ad attivare questa tipologia di tirocinio, che può avere una durata massima di 24 mesi e per la quale è prevista la ripetibilità. Si è scelto di evidenziare questa particolare categoria non solo per la sua specifica natura giuridica, ma anche perché consente di identificare una parte delle persone con disabilità che incontra maggiori ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro.

Con riferimento al profilo dei beneficiari, complessivamente si rilevano caratteristiche analoghe a quelle degli utenti del programma Gol e del Voucher rafforzato. Nel caso particolare dei tirocini di inclusione sociale si osserva un peso più elevato di soggetti con più di 54 anni.

Territorialmente, rispetto alla media regionale (53%), nella provincia di Verona i tirocini di inclusione sociale costituiscono il 74% del totale, mentre a Venezia rappresentano il 63%.

Tab. 4.5 – Attivazioni di tirocini per persone con disabilità per caratteristiche socio-anagrafiche dei beneficiari, provincia e tipologia di tirocinio. Anni 2022-2024

	Tirocini					
	Totale			di cui di inclusione sociale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Totale	3.389	3.319	4.077	1.665	1.665	2.161
Donne	1.430	1.427	1.790	735	733	972
Uomini	1.959	1.892	2.287	930	932	1.189
Italiani	3.285	3.223	3.914	1.633	1.627	2.081
Stranieri	104	96	163	32	38	80
Giovani (<30 anni)	1.213	1.114	1.339	503	417	555
Adulti (30-54 anni)	1.805	1.773	2.170	948	977	1.239
Senior (>54 anni)	370	429	567	214	271	367
Licenza elementare	52	45	69	26	29	49
Licenza media	1.317	1.271	1.579	630	612	801
Diploma (2-3 anni)	485	452	532	194	162	206
Diploma	803	775	966	285	293	375
Laurea	107	121	163	33	33	59
N.d.	625	655	768	497	536	671
Belluno	151	201	199	77	104	110
Padova	532	568	741	230	266	389
Rovigo	327	337	387	54	69	84
Treviso	611	572	645	336	279	287
Venezia	514	545	743	217	272	466
Verona	709	486	677	527	337	503
Vicenza	523	578	654	213	318	309
N.d.	22	32	31	11	20	13

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

BOX 4 – Progetto PRO - Potenziamento Risorse per l'Occupabilità

Nell'ambito delle politiche attive volte a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, è in pieno svolgimento nei territori di Padova e Rovigo un progetto sperimentale di Veneto Lavoro, co-finanziato da Fondazione Cariparo, in collaborazione con Confcooperative Veneto, Legacoop Veneto, i SIL delle aziende ULSS 5 Polesana e ULSS 6 Euganea e Fondazione Oggi e Domani.

Il progetto, che coinvolge complessivamente 100 utenti, mira a fornire una proposta di percorso di potenziamento delle capacità lavorative agli utenti con disabilità a maggiore intensità, che necessitano di percorsi più intensi ma anche più lunghi nel tempo. Il progetto si sviluppa attraverso un percorso di tirocinio presso cooperative sociali di tipo B, come primo passo per l'acquisizione di competenze. Il progetto, che si articola in due tipologie di percorso (per l'acquisizione di competenze pre-lavorative o per l'acquisizione di competenze lavorative) della durata complessiva di 18 mesi, non ha l'obiettivo dell'inserimento lavorativo, bensì quello del potenziamento delle competenze pre-lavorative e lavorative. Tuttavia, non si esclude che in alcuni casi sia anche possibile giungere ad un vero e proprio inserimento lavorativo.

Gli elementi caratterizzanti del progetto sono:

- la messa in campo di un tutoraggio rafforzato da parte della cooperativa nel corso del tirocinio e si prevede un meccanismo di premialità per quest'ultima laddove la persona abbia un incremento delle competenze misurato, prima e dopo lo svolgimento del percorso, attraverso una apposita scheda di rilevazione delle competenze;
- uno specifico meccanismo premiale per la cooperativa laddove la persona abbia un significativo incremento delle proprie competenze lavorative o pre-lavorative o giunga ad inserimento lavorativo.

Le risorse per sostenere entrambi tali elementi caratterizzanti sono economicamente a carico del finanziamento concesso da Fondazione Cariparo.

5. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

A conclusione dell'analisi degli strumenti volti a incentivare e promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, si propone una breve ricognizione degli esiti occupazionali degli iscritti al Collocamento Mirato. In particolare, questa sezione esamina i percorsi lavorativi delle persone che, nel corso del 2020, sono entrate in condizione di disoccupazione a seguito del rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità (Did) presso i Centri per l'impiego, con l'obiettivo di monitorarne i movimenti all'interno del mercato del lavoro nei quattro anni successivi. Tale analisi consente di mettere in luce le dinamiche occupazionali e di individuare eventuali elementi strutturali che influenzano l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in relazione anche alle caratteristiche specifiche dei soggetti coinvolti.

Sintesi delle principali evidenze

- *Nel corso del 2020 sono entrate in condizione di disoccupazione 4.746 persone con disabilità iscritte alle liste del Collocamento Mirato. A distanza di quattro anni il 50% risulta essere occupato, per lo più con un contratto a tempo indeterminato. Oltre mille ingressi riguardano poi persone che, pur non essendo occupate dopo quattro anni dal rilascio della Did, hanno comunque avuto uno o più rapporti di lavoro nel periodo considerato. Infine, un ulteriore gruppo, composto da poco più di 1.300 persone (pari al 28% del totale), risulta non aver attivato alcun rapporto di lavoro nei quattro anni successivi. Le maggiori difficoltà di inserimento lavorativo di questo ultimo insieme sono frequentemente associate a specifiche vulnerabilità connesse alla tipologia di disabilità posseduta e a percentuali di invalidità più elevate.*

Box Metodologico

L'analisi presentata in questo capitolo, riferita alle persone che hanno fatto il loro ingresso in condizione di disoccupazione nel corso del 2020, tiene conto dei percorsi successivi al rilascio della Did in un arco di tempo che si estende ai quattro anni successivi. Tale periodo di osservazione se, da un lato, considera il possibile protrarsi di eventuali tirocini o altre esperienze volte a facilitare l'inserimento occupazionale, dall'altro rappresenta un intervallo sufficientemente esteso che consente di monitorare una persistenza (minima) delle relazioni lavorative.

Ai fini della presentazione delle principali evidenze, i percorsi dei lavoratori successivi al rilascio della Did sono stati classificati in quattro macro-gruppi:

- Nessun rapporto di lavoro nei quattro anni. Soggetti che dal loro ingresso in condizione di disoccupazione non hanno avuto nessuna esperienza lavorativa nel periodo considerato;
- Con rapporti di lavoro ma non occupati dopo quattro anni. Soggetti che dal loro ingresso in condizione di disoccupazione hanno avuto esperienze di lavoro, ma a distanza di quattro anni risultano disoccupati;
- Con più rapporti di lavoro e occupati dopo quattro anni. Soggetti che dal loro ingresso in condizione di disoccupazione hanno avuto più di un'esperienza lavorativa e a distanza di quattro anni risultano occupati;
- Con un solo rapporto di lavoro e occupato dopo quattro anni. Soggetti che dal loro ingresso in condizione di disoccupazione hanno avuto solo un'esperienza lavorativa e a distanza di quattro anni risultano occupati.

Nell'identificare i percorsi lavorativi successivi al rilascio della Did si considerano tutte le tipologie contrattuali nel lavoro dipendente e parasubordinato, con l'esclusione delle "esperienze" (tirocini, lavori di pubblica utilità) e del lavoro intermittente (per il quale non si conosce l'effettivo apporto lavorativo).

Il confronto con i percorsi rilevati per la generalità dei disoccupati presenti in regione consente di identificare eventuali scostamenti. Va comunque considerato che le dinamiche di ricollocazione rilevate per le persone iscritte al Collocamento Mirato sono soggette al forte condizionamento normativo derivante dalla legge 68/99 e pertanto non sono direttamente raffrontabili con quelle relative ai disoccupati ordinari.

5.1. Percorsi successivi all'ingresso in disoccupazione

Nel corso del 2020 si sono registrati 4.746 ingressi in disoccupazione di persone con disabilità contestualmente iscritte alle liste del Collocamento Mirato. Dopo quattro anni dal rilascio della Did, il 50% di questo insieme risulta occupato (2.371 persone) e, tra questi, il 42% ha attivato un solo rapporto di lavoro nel periodo (985). Per quanto riguarda le caratteristiche della disabilità, i dati mostrano che il 77% delle persone occupate a quattro anni di distanza dall'ingresso in disoccupazione possiede una disabilità fisica e che, in oltre l'80% dei casi, si tratta di individui con capacità lavorative attuali e una percentuale di invalidità compresa tra il 40% e il 79%. Con riferimento, più nel dettaglio, alle tipologie di contratto delle esperienze lavorative, i dati evidenziano che il 78% del totale (1.845 persone) è impiegata a tempo indeterminato; un ulteriore 14% riguarda il tempo determinato che si concentra prevalentemente nell'insieme di persone che nei quattro anni osservati sono stati interessati da più esperienze lavorative.

A quattro anni dal rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità, 2.375 persone con disabilità risultano non occupate. Tuttavia, nel 43% dei casi si tratta di individui che, nel periodo osservato, hanno comunque avuto una o più esperienze lavorative. Sono invece 1.347, pari al 28% del totale, le persone che non hanno attivato alcun rapporto di lavoro dopo l'ingresso in disoccupazione. All'interno di questo gruppo si registra un peso più elevato dei soggetti con 55 anni o più e un ricorso più frequente al tirocinio (il 49% di tutti i tirocini complessivamente svolti). I dati, inoltre, mettono in evidenza specifiche vulnerabilità connesse alla condizione di disabilità che possono rendere più difficoltoso l'inserimento lavorativo. In particolare, è maggiore la presenza di persone con percentuali di invalidità più elevate, con una disabilità psichica o intellettuale, per le quali — a causa di una ridotta capacità lavorativa — viene riconosciuta una più marcata necessità di supporto da parte del Collocamento Mirato (**tabb. 5.1/5.2/5.3/5.4**).

Tab. 5.1 – Persone con disabilità che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2020: esiti occupazionali a 4 anni per principali caratteristiche

	Nessun rapporto di lavoro nei 4 anni	Con rapporti di lavoro nel periodo ma non occupati dopo 4 anni	Con più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro e occupati dopo 4 anni	Totale
Totale	1.347	1.028	1.386	985	4.746
- con almeno un tirocinio svolto nel periodo	481	158	150	184	973
Genere					
Donne	594	508	678	458	2.238
Uomini	753	520	708	527	2.508
Classe di età					
Giovani (<30 anni)	302	191	306	222	1.021
Adulti (30-54 anni)	656	600	904	625	2.785
Senior (>54 anni)	389	237	176	138	940
Capacità lavorativa*					
Autonomo	677	825	1.235	839	3.576
Supporto Collocamento Mirato	633	171	120	122	1046
N.d	37	32	31	24	124
Percentuale di invalidità					
- 30-39%	7	11	18	12	48
- 40-49%	137	213	350	226	926
- 50-59%	156	223	358	237	974
- 60-69%	193	223	284	189	889
- 70-79%	271	152	201	159	783
- 80-89%	191	98	88	70	447
- 90-99%	24	16	11	9	60
- 100%	368	92	76	83	619
Natura dell'invalidità					
Psichica	467	242	206	147	1.062
Intellettuale	239	43	50	57	389
Sensoriale	31	40	57	29	157
Fisica	592	692	1.069	749	3.102
N.d	18	11	4	3	36

* Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex l. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 5.2 – Persone con disabilità che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2020: percorsi occupazionali a 4 anni di coloro che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro nel periodo

	Con rapporti di lavoro nel periodo ma non occupati dopo 4 anni	Con più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro e occupati dopo 4 anni	Totale
Totale	1.028	1.386	985	3.399
Numero di rapporti di lavoro				
1	379	-	985	1.364
2	221	591	-	812
3	114	305	-	419
4	128	183	-	311
5	62	127	-	189
> 5	124	180	-	304
Tipologia contrattuale del primo rapporto di lavoro				
Tempo indeterminato	76	146	375	597
Apprendistato	18	31	55	104
Tempo determinato	696	858	533	2.087
Somministrato	174	316	11	501
Domestico	44	25	10	79
Parasubordinato	20	10	1	31

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 5.3 – Persone che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2020: esiti occupazionali a 4 anni

	Totale	di cui: provenienti dal Collocamento Mirato
Totale complessivo	111.410	4.746
Tipologia di esiti occupazionali nei successivi 4 anni		
- Nessun rapporto di lavoro nel periodo	17.087	1.347
- Non occupati, ma con rapporti di lavoro nel periodo	31.035	1.028
- Occupati, con più di un rapporto di lavoro nel periodo	48.035	1.386
- Occupati, con un solo rapporto di lavoro nel periodo	15.253	985

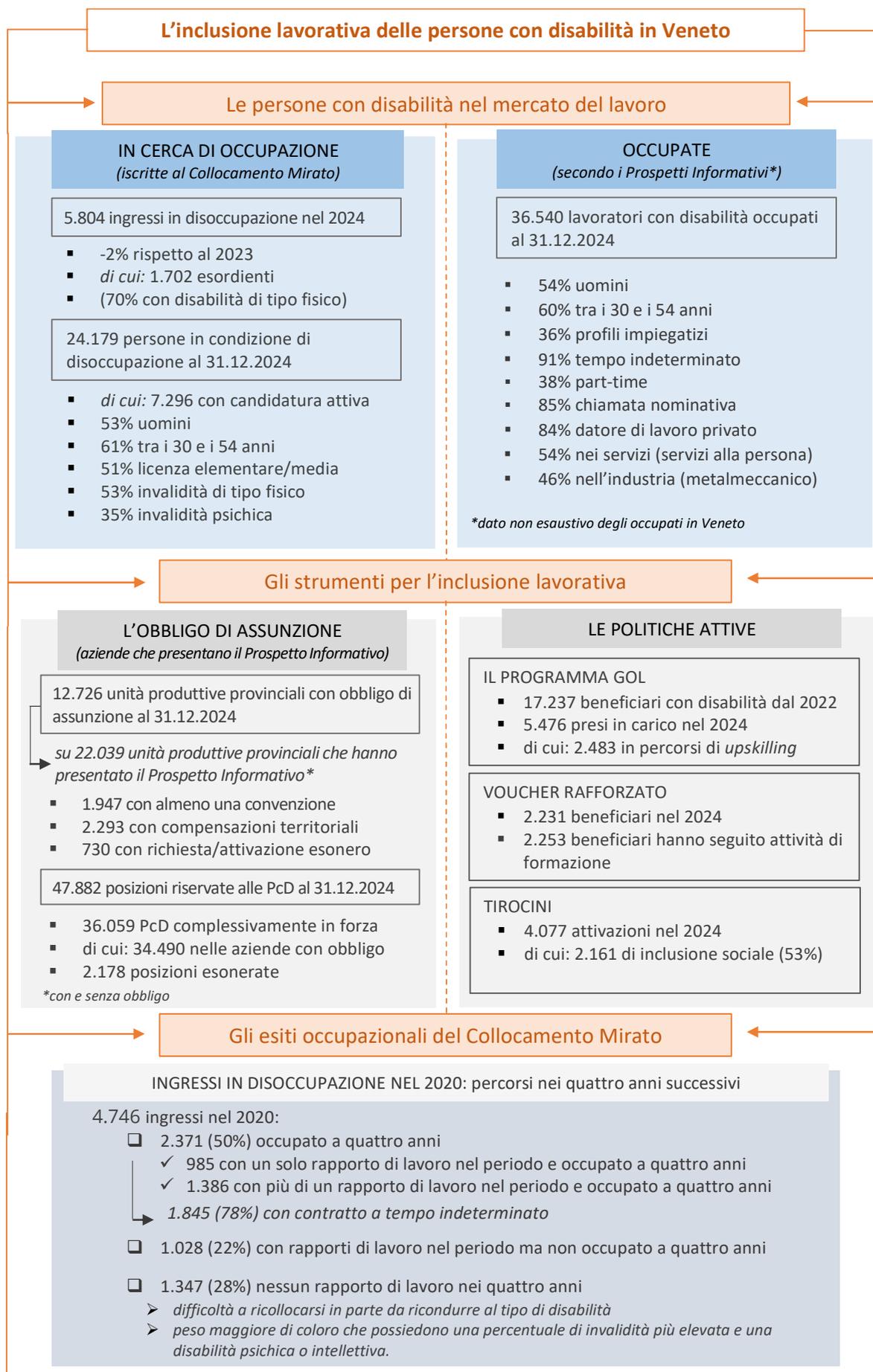
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 5.4 – Persone che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2020: percorsi occupazionali di coloro che risultano occupati a 4 anni di distanza

	Totale		di cui: provenienti dal Collocamento Mirato	
	Con più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con più rapporti di lavoro e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni
Totale	48.035	15.253	1.386	985
Contratto in essere a quattro anni dalla Did				
Tempo indeterminato	30.448	12.069	966	879
Apprendistato	3.169	1.536	51	33
Tempo determinato	8.920	511	276	50
Somministrato	2.595	126	57	12
Domestico	2.173	875	23	10
Parasubordinato	729	136	13	1
N.d	1	-	-	-

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tabella sinottica delle principali evidenze



Glossario

Assunzione per chiamata nominativa: modalità di assunzione riservata alle persone con disabilità in base alla quale il datore di lavoro sceglie liberamente la persona da assumere tra i disoccupati iscritti negli elenchi della legge 68/99 entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo. Trascorso questo periodo l'assunzione per chiamata nominativa è possibile solo attraverso la stipula di una convenzione.

Assunzione per chiamata numerica: modalità di assunzione riservata alle persone con disabilità secondo cui il datore di lavoro assume il lavoratore sulla base di una graduatoria, fornita dal Centro per l'impiego, di iscritti negli elenchi del Collocamento Mirato.

Base di computo: rappresenta il numero di lavoratori dipendenti, con esclusione delle persone con disabilità, che sono assunti al momento della compilazione del Prospetto. Serve a determinare l'insorgere dell'obbligo di riserva. Nella base di computo rientrano esclusivamente i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro subordinato. Vengono escluse alcune categorie di lavoratori quali (a titolo esemplificativo): lavoratori subordinati con contratto di lavoro inferiore ai 6 mesi, dirigenti, lavoratori somministrati, apprendisti, lavoratori impiegati ai sensi della l. 68/99, ecc. Inoltre, il personale part time viene computato per la quota di orario effettivamente svolto.

Collocamento Mirato: il concetto di Collocamento Mirato, introdotto dalla legge 68/99, fa riferimento a una serie di strumenti che permettono di individuare e valutare le effettive capacità lavorative e professionali della persona con disabilità al fine di inserirlo nel posto di lavoro più adatto.

Compensazioni territoriali: sono effettuate dai datori di lavoro privati che, in presenza di più unità produttive sul territorio nazionale, possono assumere lavoratori con disabilità presso una di esse in misura superiore alla quota prevista, al fine di compensare il minor numero di assunzioni effettuate presso altre unità produttive soggette all'obbligo, situate in province diverse.

Convenzioni: i datori di lavoro, per gestire con maggiore flessibilità l'obbligo di assunzione, possono stipulare appositi accordi con Veneto Lavoro. Le tipologie attivabili sono le convenzioni di programma (art. 11 l. 68/99), le convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4, l. 68/99), le convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali (art.14 del d.lgs. 276/03) e le convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12-bis l. 68/99).

Dichiarazione di immediata disponibilità (Did): dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro registrate presso i Centri per l'impiego.

Persone con disabilità in forza: rappresentano le posizioni lavorative occupate dalle persone con disabilità nelle imprese al momento della compilazione del Prospetto, calcolate tenendo conto dell'orario di lavoro effettivo.

Disoccupati: persone disponibili al lavoro registrate presso i Centri per l'impiego che hanno concluso (per dimissioni, licenziamento o fine termine) un rapporto di lavoro.

Disponibili (o disoccupati amministrativi): persone non occupate in condizione di disponibilità al lavoro.

Esoneri: i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici con più di 35 dipendenti che, per speciali condizioni delle loro attività (faticosità, pericolosità, particolari modalità di svolgimento) non possono coprire l'intera quota di riserva, possono ottenere degli esoneri parziali, fino ad un massimo del 60% della quota (80% per i settori della sicurezza, vigilanza e del trasporto privato). In questi casi, le aziende versano al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ciascuna unità non assunta, per ogni giornata lavorativa.

Esordienti (per gli ingressi in disoccupazione): soggetti (che rilasciano la Did) osservati per la prima volta nel mercato del lavoro regionale.

Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità: Fondo alimentato dai contributi esonerativi che i datori di lavoro corrispondono, previa autorizzazione, per ottemperare agli obblighi di assunzione di personale con disabilità e dagli importi di sanzioni comminate da parte di organi ispettivi per accertate violazioni della disciplina a detto obbligo.

Liste del Collocamento Mirato: per beneficiare dei servizi previsti dal Collocamento Mirato, le persone con disabilità devono effettuare l'iscrizione alle liste provinciali gestite dai Centri per l'impiego. L'iscrizione avviene previa verifica della certificazione del grado e del tipo di invalidità. La normativa prevede che la cancellazione dalle liste del Collocamento Mirato può avvenire sia su richiesta dell'utente, sia in caso egli non possa più trovare occupazione per "incollocabilità" (Relazione Conclusiva) o dopo un lungo periodo di inattività/mancato aggiornamento della situazione.

Prospetto Informativo: i datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono presentare in via telematica, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Prospetto con tutte le informazioni utili a definire la loro posizione rispetto a tali obblighi. Tale documento deve essere inviato nuovamente, con la medesima scadenza, nei casi di variazione della posizione del datore di lavoro rispetto agli obblighi. Si precisa che per gli enti pubblici la (ri)presentazione del Prospetto è obbligatoria anche in assenza di variazioni.

Quota di riserva: corrisponde al numero delle posizioni lavorative che spettano alle persone con disabilità nelle unità produttive con obbligo di assunzione. Sono determinate proporzionalmente alle dimensioni dell'organico aziendale (base di computo).

Sospensioni: gli oneri previsti dalla l. 68/99 e s.m.i. possono essere temporaneamente sospesi nel caso in cui si verificano delle situazioni di crisi aziendali (CIGS e CIG in deroga, contratti di solidarietà, licenziamenti collettivi, ecc.).

Unità produttive provinciali: corrispondono alle sedi provinciali delle imprese che presentano il Prospetto Informativo e rappresentano il numero di Prospetti registrati.

Bibliografia di riferimento sul tema

- Agenzia regionale per il lavoro della Regione Emilia-Romagna (2018), *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Rapporto di monitoraggio*, www.agenzia lavoro.emr.it.
- Barbieri L. (2022), "Collocamento Mirato e nuove linee guida", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 19.
- Barbieri L. e Ottaviano G. (2023), "Collocamento Mirato e inclusione organizzativa: nuovi strumenti", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 2.
- Belotti V., Gardonio G. (a cura di) (2003), *Dall'obbligo alla negoziazione. Sistemi territoriali ed attori per un effettivo diritto al lavoro delle persone disabili*, Franco Angeli, Milano.
- Belotti V., Gardonio G. (2003), "L'applicazione della legge 68/99 in Veneto: elementi per una valutazione d'impatto sul Collocamento Mirato dei disabili", in Veneto Lavoro (a cura di) (2003), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.
- Belotti V., Gardonio G. (2006), "Disabili e lavoro. L'impatto della legge 68/99 in Veneto", *Tartufi/25*, www.venetolavoro.it.
- Camera dei deputati (2018), *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili. Anni 2014 e 2015*, Roma.
- Carollo L. (2020), *Il diritto al lavoro delle persone con disabilità ed evoluzioni giurisprudenziali*. Report tecnico, Roma, Inapp, <https://oa.inapp.org/handle/20.500.12916/777>
- Deriu F. (2021), *Nona relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" anni 2016-2017-2018*, <https://oa.inapp.org/handle/20.500.12916/3474>.
- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (2019), *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, www.condicio.it/allegati/396/Dossier_inclusione_lavorativa_completo.pdf.
- Gheido M.R. e Casotti A. (2022), "Accomodamenti ragionevoli e politiche di inclusione lavorativa", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 16.
- Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, www.istat.it.
- Istat (2021), *Audizione dell'Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, www.istat.it.
- Veneto Lavoro (2013), *Uno stallo insidioso. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013*, (cfr. specificamente il paragrafo 19: "L'inserimento al lavoro dei disabili"), Franco Angeli, Milano.
- Veneto Lavoro (2014), *Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali, Rapporto 2014*, (cfr. specificamente il paragrafo 8.4: "L'integrazione dei disabili"), www.venetolavoro.it.
- Veneto Lavoro (2018), "I posti di lavoro riservati a disabili e categorie protette: compliance e tassi di scoperta in Veneto", *Misure/77*, www.venetolavoro.it.
- Veneto Lavoro (2018), "Disabili disoccupati al 31.12.2017", *Misure/78*, www.venetolavoro.it.
- Veneto Lavoro (2020), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto", *Misure/87*.
- Veneto Lavoro (2021), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2019", *Tartufi/52*.
- Veneto Lavoro (2022), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2021", *Tartufi/54*.
- Veneto Lavoro (2023), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2022", *Tartufi/56*.
- Veneto Lavoro (2024), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2023", *Tartufi/58*.