

**I Tartufi n. 54**  
Maggio 2022

**L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE  
CON DISABILITÀ IN VENETO  
— 2021 —**

di Maurizio Gambuzza, Francesco Gatti, Anna Guglielmi, Maurizio Rasera



Via Ca' Marcello, 67b - 30172 Venezia Mestre VE  
tel. +39.041.29.19.311  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)

## SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
1.1. La regolamentazione nazionale .....	4
1.2. La regolamentazione regionale .....	6
<b>2. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: AZIENDE COINVOLTE, POSTI RISERVATI, SCOPERTURE</b> .....	<b>9</b>
2.1. Questioni metodologiche .....	9
2.2. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo .....	11
2.3. Un dato sintetico di stima realistica del tasso di scopertura .....	18
<b>3. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: I LAVORATORI OCCUPATI</b> .....	<b>19</b>
3.1. Questioni metodologiche .....	19
3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2021 .....	19
<b>4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO</b> .....	<b>24</b>
4.1. Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2021 .....	24
4.2. I flussi di ingresso in disponibilità .....	26
4.3. Verso il lavoro: tempi e forme di attivazione nel mercato del lavoro .....	28
<b>Riferimenti bibliografici</b> .....	<b>32</b>

## 1. INTRODUZIONE

L'articolazione del rapporto sul 2021 ricalcherà necessariamente quella dell'anno precedente, data anche la modesta variabilità dei fenomeni analizzati in cadenze temporali ravvicinate. La sistematicità del monitoraggio rappresenta comunque un valore aggiunto perché permette di verificare il carattere strutturale di alcuni fenomeni e di individuare le eventuali linee di cambiamento intervenute.

Il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto negli ultimi anni è stato analizzato sistematicamente da parte dell'Osservatorio del mercato del lavoro attraverso l'utilizzo e l'osservazione di diverse tipologie di fonti amministrative: i dati riguardanti le iscrizioni al collocamento mirato presso i centri per l'impiego regionali e quelli desunti dai "Prospetti informativi disabili" inviati annualmente dalle aziende per rilevare ed assolvere l'obbligo di assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette<sup>1</sup>. Le medesime fonti sono state oggetto di studio da parte dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), che ha analizzato lo stato di attuazione delle norme per il diritto al lavoro dei disabili fornendo una fotografia della dimensione del fenomeno e degli esiti posti in essere a livello nazionale nella "IX Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68" del 2021<sup>2</sup>. La valutazione degli interventi di inserimento e le caratteristiche delle buone pratiche, individuate attraverso tale analisi, hanno costituito una delle basi conoscitive per l'elaborazione delle "Linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità", varate in marzo 2022 con D.M. 11 marzo 2022, n. 43.

Come giustamente è stato notato da tutti coloro che si sono approcciati a questo argomento cercando di trattarlo su base quantitativa, la carenza e la frammentarietà di informazioni rappresenta una grave lacuna che impedisce la costruzione di un quadro conoscitivo totalmente affidabile e base per l'elaborazione di policy. Sappiamo inoltre che per la complessiva valutazione del fenomeno sarebbe necessario tenere anche conto dell'occupazione garantita alle persone con disabilità dal sistema delle cooperative sociali di tipo B, ma questo è un ambito che richiederebbe una ricerca ad hoc non disponendo al momento attuale di alcuna base informativa strutturata<sup>3</sup>.

È evidente che i risultati qui presentati continuano ad avere un carattere di necessaria provvisorietà, non essendo intervenuti durante il difficile 2020 e il 2021 cambiamenti sostanziali nei sistemi gestionali e nelle procedure di raccolta delle informazioni.

---

<sup>1</sup> Si rimanda qui alle pubblicazioni più recenti dell'osservatorio: con *Misure/87*, "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto", 2020, sono stati analizzati i dati a partire dalla situazione occupazionale del 2010 e fino al 2018, mentre con *Tartufi/52*, 2021, la fotografia della situazione è stata aggiornata al 2019.

<sup>2</sup> Il lavoro di ricerca consiste in un'analisi longitudinale sulle iscrizioni nel periodo 2006-2018 (scomposta per macro aree-età-datori pubblici/privati) e sui dati dei prospetti informativi disabili al 31/12/2018. Il numero degli occupati disabili in Veneto nel 2018, a confronto con quanto rilevato nella Misura 87, si discosta di circa 900 unità su un valore complessivo di 36.000.

<sup>3</sup> Da quando la l. 381/91 ha stabilito il riconoscimento delle cooperative sociali, esse svolgono un ruolo importantissimo soprattutto per la particolarità di approccio seguito: la presa in carico del disabile non è vissuta come un obbligo da adempiere ma essa diventa la funzione principale e lo scopo stesso della loro esistenza. Le cooperative di tipo B che operano per definizione nel settore della produzione di beni e servizi, hanno la funzione di riabilitazione sociale delle persone con disabilità fisica, psichica o sensoriale, o con svantaggio sociale, mediante processi di formazione e di reinserimento lavorativo. Per rafforzare tale concetto la norma pone il vincolo che in esse i lavoratori svantaggiati devono costituire il 30% della compagine sociale.

Nel biennio appena trascorso la crisi pandemica ha impattato repentinamente sul mercato del lavoro, facendo seguito ad un periodo in cui si erano raggiunti in regione massimi livelli occupazionali e buoni andamenti anche negli inserimenti delle categorie protette. Durante le fasi più acute di circolazione del virus, e prima dell'avvio delle campagne vaccinali, i percorsi di integrazione lavorativa, le esperienze e le assunzioni delle persone disabili sono stati urgentemente interrotti per riprendere poi con la necessaria cautela. L'uscita dalla crisi economica originata dalla pandemia, nonostante i nuovi fattori di incertezza congiunturale, rappresenta nelle intenzioni del governo e del legislatore un punto di partenza per innovare le strategie di inclusione alla luce delle evidenze rilevate e raccolte.

La Legge n. 68 del 1999, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 151/2015, rimane la base giuridica di riferimento, imperniata sull'obbligo imposto alle aziende a partire dai 15 dipendenti di assumere soggetti appartenenti alle liste delle categorie protette. Il Decreto di marzo 2022 rappresenta uno strumento di indirizzo e coordinamento delle esperienze maturate nelle varie regioni in applicazione e gestione di misure sia nazionali che proprie, e di impulso di natura politica. In attuazione dell'art. 1 del D. Lgs 151/2015 il decreto promuove in particolare le reti tra soggetti che operano nel campo dell'integrazione lavorativa e inserimento-reinserimento delle persone con disabilità, accordi territoriali tra le associazioni di rappresentanza dei soggetti del privato sociale, analisi dei posti di lavoro anche con attenzione ai cosiddetti "accomodamenti" necessari a garantire le pari opportunità, l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo (cd. *disability manager*) delle persone con disabilità presso i luoghi di lavoro. Se la parte autoritativa del sistema del collocamento mirato rimane incentrata sulle quote di riserva dei posti di lavoro, il reciproco condizionarsi di norme e pratiche ha portato nel tempo ad attribuire importanza ed attenzione anche ai servizi mirati all'integrazione, all'incontro tra domanda e offerta di lavoro per le persone con disabilità e all'attivazione di incentivi all'assunzione a favore delle imprese.

A legislazione sostanzialmente invariata, il quadro generale attuale è dato dalla normativa nazionale di riferimento, la L. 68/1999, a cui si affiancano le Linee guida di indirizzo, il cui impulso si auspica possa essere esercitato rispetto ai servizi e ai fattori incentivanti regolati dalle legislazioni regionali.

Nel rimandare alle precedenti pubblicazioni dell'Osservatorio, già citate, per quanto riguarda l'evoluzione normativa precedente sul tema, in apertura di questo lavoro si propone una ricognizione degli interventi regolativi di varia natura intercorsi a partire dal 2020, ossia nel periodo rispetto al quale si offrono le evidenze sul tema.

### *1.1. La regolamentazione nazionale*

Il 17 marzo 2020 il decreto "Cura Italia", in considerazione dell'emergenza epidemiologica, dispone misure di potenziamento del servizio sanitario e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese. Al suo interno viene stabilita la sospensione per due mesi degli obblighi relativi alla legge L. 68/994, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per i lavoratori dipendenti disabili e per quelli che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi della L. 104/1992, e il diritto ad assentarsi dal servizio con assenza equiparata al ricovero ospedaliero per i dipendenti pubblici e privati con disabilità grave.

---

<sup>4</sup> La sospensione riguarda gli adempimenti relativi sia ai disabili che ai soggetti appartenenti alle altre categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/99.

Il regime di tutela dei lavoratori fragili (priorità nell'accoglimento delle istanze di lavoro agile anche in assenza di accordi individuali per i lavoratori con disabilità o familiari disabili e il diritto ad assentarsi per i disabili gravi) è stato prorogato con successivi atti fino al 30 giugno 2021<sup>5</sup>.

Il 19 maggio 2020 il decreto "Rilancio", contenente "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", proroga di ulteriori due mesi per tutti i datori di lavoro la sospensione degli obblighi di assunzione ex L. 68/99 ed i conseguenti adempimenti.

In giugno 2020 l'Inps riattiva i canali di comunicazione legati agli accertamenti medico-legali delle ASL (primi accertamenti e aggravamenti) per il riconoscimento degli stati di invalidità civile, cecità civile, sordità, handicap, legge n. 68/99, che erano stati sospesi nella prima fase della pandemia.

Il 17 luglio 2020 la legge di conversione del decreto "Rilancio" dispone l'introduzione dell'art. 16-bis al D.L. stesso. Ai medici, operatori sanitari, infermieri, farmacisti, operatori socio-sanitari e agli altri lavoratori nelle strutture sanitarie e socio-sanitarie, che in conseguenza dell'attività di servizio prestata, abbiano contratto una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19 vengono estese le norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Questi soggetti si aggiungono alle altre categorie protette di cui all'art. 18 della legge n. 68/99<sup>6</sup>.

21 dicembre 2020: con circolare n. 19 il Ministero del lavoro sospende l'obbligo di assunzione delle persone con disabilità per le imprese in situazione di crisi aziendale che fruiscono degli ammortizzatori sociali con causale Covid-19, estendendo così l'istituto della sospensione previsto dall'art. 3, comma 5, della legge 68 del 1999 operante in caso di cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga, fondo integrazione salariale e fondi di solidarietà bilaterale anche alle situazioni di integrazione salariale per emergenza pandemica. L'obbligo è sospeso per la durata degli interventi di integrazione salariale, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale e si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti dettati per l'emergenza.

30 settembre 2021: il Decreto Ministeriale n. 193 adegua gli importi del contributo esonerativo di cui all'art. 5, commi 3 e 3 bis, dovuto dai "datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, in presenza delle speciali condizioni della loro attività" per "essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili prescritta, versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato". A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'importo è pari a 39,21 euro, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Il contributo era precedentemente stabilito, nel decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

---

<sup>5</sup> Per i lavoratori fragili che si siano avvalsi per almeno un mese nel corso del 2021 del diritto all'assenza dal servizio e dal lavoro e non abbiano goduto della relativa indennità, in ragione del superamento del limite di durata del trattamento di malattia, è stato riconosciuto in sede di Legge di Bilancio per il 2022 un indennizzo di 1.000 euro.

<sup>6</sup> Questo implica che il coniuge e i figli superstiti, i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi, potranno godere del diritto al collocamento obbligatorio anche se non disoccupati, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli.

Contemporaneamente, il Decreto Ministeriale n. 194 innalza le sanzioni amministrative dovute dai datori di lavoro pubblici e privati, in caso del mancato invio “in via telematica agli uffici competenti di un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti”. Tali sanzioni vengono adeguate a 702,43 euro per il mancato adempimento degli obblighi e a 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

L' 11 marzo 2022 è stato pubblicato il D.M. 11 marzo 2022, n. 43, recante “Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità”. Con tali Linee guida si dà attuazione all'art. 1 comma 1 del D.Lgs 151/2015 e si promuovono:

- la disponibilità e fruibilità di servizi, strumenti e risorse, su tutto il territorio nazionale, per le pari opportunità dei cittadini con disabilità e a beneficio delle imprese che operano assunzioni;
- la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme sul collocamento mirato, da parte dei servizi competenti, su tutto il territorio nazionale, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- il miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito dall'attività di monitoraggio e dalla condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Le Linee guida non rappresentano una modifica della normativa in essere, anche con riferimento alle legislazioni regionali che hanno regolamentato l'applicazione del collocamento mirato sui territori, ma sono uno strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale e di impulso di natura politica alla creazione di:

- reti dei soggetti che operano nel campo dell'integrazione lavorativa e inserimento-reinserimento delle persone con disabilità: servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, ed Inail;
- accordi territoriali tra le associazioni di rappresentanza e i soggetti del privato sociale, finalizzati all'inserimento lavorativo;
- analisi dei posti di lavoro anche con attenzione ai cosiddetti “accomodamenti” necessari a garantire le pari opportunità;
- istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo (cd. *disability manager*) delle persone con disabilità presso i luoghi di lavoro, con compiti di definizione dei percorsi individuali e supporto nella soluzione delle problematiche legate all'inclusione lavorativa;
- individuazione buone pratiche.

## 1.2. La regolamentazione regionale

Gli atti regionali con incidenza sull'inserimento lavorativo delle persone disabili sono quelli che definiscono la disciplina dei tirocini extra-curricolari, in particolare quelli finanziati da bandi regionali, e le deliberazioni che intervengono in tema di collocamento mirato disponendo incentivi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa nazionale.

Marzo 2020: alla luce dei DPCM del 9 e 11 marzo 2020 in Veneto vengono bloccate le attivazioni di tirocini extra-curricolari regolati da Delibere della Regione, mentre per i progetti in essere viene data la possibilità di optare per l'interruzione, sospensione o prosecuzione in modalità *smart training*. Vengono sospesi i tirocini finanziati, per cui è prevista l'erogazione di indennità di partecipazione sostenuta da risorse pubbliche, categoria in cui rientrano buona parte dei progetti di inserimento dei soggetti iscritti alle liste della Legge '68/99.

Maggio 2020: il Decreto regionale 386 del 19/05/2020 dispone la ripresa delle esperienze di tirocinio e l'avvio di nuovi tirocini dal 20 maggio presso datori di lavoro/soggetti ospitanti che svolgono attività produttive nei settori consentiti, a condizione che sussistano nell'ambiente di lavoro le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19. Il decreto ha ribadito l'opportunità di svolgimento degli stage in modalità a distanza o alternando giornate in presenza e a distanza. Con riferimento ai tirocini attivati all'interno delle politiche attive finanziate il decreto prevede che essi debbano essere completati ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi, recuperando il periodo durante cui le attività erano state sospese. Ci si riferisce ai tirocini realizzati all'interno della progettualità dei programmi approvati con Dgr 717/2018 (Work experience), Dgr 765/2019 (Garanzia Giovani), Dgr 204/2019 (Area di crisi complessa), Dgr 1508/2018 e Dgr 1206/2019 (Fondo disabili), Dgr 985/2018 (Aict).

Agosto 2020: con Deliberazione della Giunta Regionale 1125/2020 viene adottato il programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato anni 2020-2021, ai sensi della Lr 3 agosto 2001 n. 16, disponendo sull'utilizzo delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. In detto Fondo, ai sensi della Legge 68/99, sono versati i contributi esonerativi che i datori di lavoro, appositamente autorizzati, corrispondono per essere considerati ottemperanti agli obblighi di assunzione di personale disabile e gli importi di sanzioni comminate dagli organi ispettivi per accertate violazioni della disciplina a detto obbligo. La Regione Veneto ha disposto un programma per il 2020-2021 di 10milioni di euro; tali risorse sono minori rispetto alle annualità precedenti in quanto a causa della crisi e conseguentemente alla sospensione degli obblighi di assunzione è stato inferiore il numero di aziende obbligate al versamento e quindi anche l'introito del Fondo.

Gli interventi previsti nel programma ripropongono misure già sperimentate precedentemente nell'ottica di dare per quanto possibile stabilità alle misure in quanto gli operatori socio-economici si muovono con maggiore facilità all'interno di un quadro regolativo conosciuto. Contestualmente si è fatto tesoro dei risultati e dell'esperienza maturata per correggere alcune distorsioni o apportare modifiche in particolare alla luce di alcuni cambiamenti imposti dalla pandemia. In sintesi l'impianto delle misure regionali a supporto del lavoro dei disabili risulta costituito da:

- agevolazioni riconosciute ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità;
- sostegno alla realizzazione delle esperienze di tirocinio e di supporto per l'incremento dei livelli di istruzione della popolazione con disabilità e per il miglioramento della qualità del lavoro della stessa;
- rimborso ai datori di lavoro dei costi aggiuntivi per gli adattamenti dei posti di lavoro derivanti dall'emergenza sostenuti per le persone con disabilità: costi assunti per rendere la postazione conforme alle disposizioni di prevenzione del contagio, per la formazione sulla sicurezza e per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di *smart working*;
- agevolazione per le assunzioni in rapporto di lavoro a tempo determinato;
- supporto alle azioni di orientamento e di accompagnamento per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro degli studenti con disabilità attraverso forme di transizione tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro;

- un nuovo intervento denominato “*Voucher per il lavoro rafforzato*” per percorsi personalizzati di formazione e di accompagnamento destinato ai lavoratori con disabilità iscritti agli elenchi della Legge 68/99;
- interventi di esperti che accompagnino gli ingressi nelle aziende delle persone assunte, monitorando gli andamenti al fine di intervenire qualora insorgano problematiche di qualsiasi tipo e supportando quindi azienda e lavoratore nell'instaurazione di relazioni positive nel contesto aziendale;
- una misura sperimentale per favorire il sorgere di *startup* in cui i titolari siano persone con disabilità favorendo così non solo il lavoro dipendente, ma anche il lavoro autonomo.



## 2. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: AZIENDE COINVOLTE, POSTI RISERVATI, SCOPERTURE

### 2.1. Questioni metodologiche

Tutti i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti computabili (nell'azienda, non nella singola unità produttiva) sono obbligati ad assumere un numero di disabili<sup>7</sup> (**quota di riserva**) in funzione della dimensione d'impresa:

- 1 disabile da 15 a 35 dipendenti; il Jobs Act (d.lgs n. 185/2016) ha stabilito che l'obbligo di assunzione di un disabile scatta dal 15esimo dipendente (non più dal sedicesimo) entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo stesso;
- 2 disabili da 36 a 50 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati da 51 dipendenti in su (vale a dire 4 disabili fino a 64 occupati, 5 disabili da 65 a 79 etc., in altre parole 1 disabile ogni 14 dipendenti).

Nei casi in cui l'attività aziendale risulta particolarmente faticosa/pericolosa il datore di lavoro con più di 35 dipendenti può chiedere l'**esonero parziale**, fino ad un massimo del 60% della quota di riserva. In questi casi le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un **contributo esonerativo** per ciascuna unità non assunta (pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ogni disabile non occupato).

Gli obblighi di assunzione sono sospesi per le imprese in crisi (**sospensioni**).

Le imprese multilocalizzate possono compensare territorialmente le eccedenze di disabili assunti in una data unità produttiva con il minor numero di assunti in altre unità produttive (**compensazioni territoriali**).

La gestione dell'obbligo può avvenire anche mediante la stipula di apposite **convenzioni** con le strutture pubbliche competenti.

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono presentare in via telematica un Prospetto informativo con tutte le informazioni utili a definire la loro posizione rispetto a tali obblighi. Il Prospetto informativo deve essere reinviato, con la medesima scadenza, nei casi di variazione della posizione del datore di lavoro rispetto agli obblighi. Anche i dati relativi alle categorie protette sono riportati nel Prospetto informativo annuale.

Ogni datore di lavoro presenta un unico Prospetto a livello nazionale. Nel caso di multi localizzazione con presenza in province diverse si compila anche un quadro informativo per ciascuna provincia, sommando i dati relativi alle unità produttive dell'azienda presenti in ciascuna provincia. La somma dei quadri provinciali di una medesima regione consente di ottenere il riepilogo regionale relativo a ciascuna azienda.

---

<sup>7</sup> Per disabili si intendono, principalmente, le persone affette da minorazioni comportanti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% o invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%. Rientrano tra i disabili (e quindi possono essere soddisfatti ai fini del raggiungimento della quota di riserva) anche i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni e i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio però con invalidità almeno del 60%.

Come nel precedente report si condurrà l'indagine facendo riferimento ai dati provinciali, mantenendo comunque l'informazione relativa alla diffusione territoriale dell'azienda articolata in 4 dimensioni: imprese venete localizzate in una sola provincia, imprese venete con localizzazione multi provinciale, imprese multi regionali presenti in una sola provincia veneta, imprese multi regionali presenti in più province venete.

Le informazioni cruciali prese in esame sono le seguenti:

- **datori di lavoro**: sotto questa dizione sono riportate le unità produttive provinciali;
- **personale dipendente** in forza al 31.12 dell'anno precedente all'invio del Prospetto;
- **base di computo**: essa determina l'insorgere dell'obbligo di assumere ed è formata dai dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato. Non concorrono alla formazione di tale base, oltre ai lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette, specifiche tipologie di lavoratori (apprendisti, dipendenti a tempo determinato con durata prevista inferiore a 6 mesi, dipendenti a tempo determinato assunti in sostituzione); sono escluse anche particolari categorie di alcuni settori (es. il personale di cantiere nel settore edile). I lavoratori a part time si computano per la quota di orario effettivamente svolto;
- **quota di riserva** disabili: numero dei posti di lavoro che spettano ai disabili;
- **disabili in forza** al 31.12. dell'anno precedente all'invio del Prospetto: sono compresi pure i centralinisti telefonici non vedenti; i terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti, i lavoratori disabili somministrati, i lavoratori disabili in convenzione (assunti da cooperative o da imprese sociali o da datori di lavoro non soggetti all'obbligo a fronte di specifiche commesse, art. 12bis e 14). È bene ricordare che con questa definizione nel prospetto non ci si riferisce a "teste", ma a posizioni di lavoro, calcolate tenendo conto dell'orario effettivo di lavoro come pure del grado di disabilità;
- **posizioni scoperte** per disabili (posizioni di lavoro risultanti da quota di riserva disabili meno posizioni esonerate meno disabili in forza meno esuberanti alla data di entrata in vigore della l. 68/1999<sup>8</sup>); il calcolo delle posizioni scoperte a livello provinciale tiene conto anche delle compensazioni territoriali;
- il **tasso di scopertura lordo** è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte e posizioni riservate;
- il **tasso di scopertura netto** è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte effettive (tenendo conto delle convenzioni individuali e delle sospensioni) e posizioni riservate.

La normativa non prevede l'obbligo di ripresentare il Prospetto per le imprese la cui posizione rispetto al collocamento obbligatorio di disabili e categorie protette non è mutata nel tempo. Pertanto, per avere un quadro completo della situazione, occorre considerare anche i casi delle aziende che non hanno ri-presentato il Prospetto per il 2021 ma l'avevano presentato in precedenza, altrimenti si sottostimerebbe in maniera significativa il numero di imprese e di conseguenza di posizioni riferite a disabili coperte e scoperte. Nella nostra disponibilità vi erano i prospetti a partire dalla situazione occupazionale del 2010.

---

<sup>8</sup> Gli esuberanti sono i lavoratori assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della l. 68/1999 ed eccedenti la quota utilizzata per coprire la quota di riserva delle categorie protette.

È evidente che in un arco di tempo così ampio molte situazioni aziendali possono essere mutate, perché le imprese possono aver cessato l'attività o perché sono state oggetto di fenomeni di incorporazione, acquisizione o altro. Si è quindi proceduto ad una serie di operazioni di verifica/pulizia lavorando sugli archivi Silv e Parix (il registro imprese delle Camere di commercio) in riferimento all'insieme delle imprese che non avevano presentato il prospetto nel 2021.

Possono chiaramente essere ancora presenti delle posizioni non corrette ma, come verificato empiricamente, tale accadimento influisce più sui numeri delle posizioni riservate e coperte che non sui tassi di scopertura. Come si vedrà più avanti (**tab. 2.3**) i prospetti si addensano negli ultimi anni, dato che le imprese tendono a ri-presentare la documentazione anche in assenza di variazioni rispetto all'obbligo.

## 2.2. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo

La situazione sintetica che emerge dai prospetti degli ultimi tre anni (**tab. 2.1**) delinea un quadro sufficientemente stabile una volta che si tenga conto degli effetti della pandemia nell'ultimo biennio, che non potevano non interessare anche l'universo delle persone con disabilità. Si procederà quindi ad un confronto rispetto alle variabili di quadro prima di passare all'analisi dettagliata dell'ultima annualità.

Il numero delle aziende che hanno presentato il prospetto, sia che vi fossero obbligate come no, aumenta in entrambi gli anni, in maniera più sensibile nel corso del 2021: le prime superano le 11.700 le seconde le 7.500. Più regolare la crescita dei dipendenti, come effetto anche del congelamento del mercato del lavoro indotto dai provvedimenti di salvaguardia dei posti di lavoro, ormai prossimi al milione di unità, che si riflette sia sulla base di computo che sulla riserva di disabili che supera le 47.000 unità. Complessivamente il numero dei disabili in forza passa da 29.500 a oltre 31.000, pur in presenza di un incremento delle posizioni scoperte (da 14.100 a 15.700), particolarmente marcato nel 2020, anno difficile per l'occupazione nel suo insieme.

**Tab. 2.1 – Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili. Anni 2019, 2020 e 2021. (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale</b>							
2019	18.204	904.195	689.817	43.540	29.514	14.125	32,4%
2020	18.438	941.840	720.199	45.649	30.209	15.365	33,7%
2021	19.280	980.209	745.908	47.154	31.093	15.744	33,4%
<b>Con obblighi di assunzione</b>							
2019	11.216	819.568	650.140	43.540	28.464	14.125	32,4%
2020	11.285	853.839	679.572	45.649	29.085	15.365	33,7%
2021	11.753	886.468	703.413	47.154	29.917	15.744	33,4%
<b>Senza obblighi di assunzione</b>							
2019	6.988	84.627	39.677	-	1.050	-	-
2020	7.153	88.001	40.627	-	1.124	-	-
2021	7.527	93.741	42.495	-	1.176	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Con riferimento all'ultimo anno (**tab. 2.2**) le unità produttive provinciali in Veneto risultano 19.280, di cui 11.750 sono soggette all'obbligo (il 61%) mentre 7.500 sono le restanti. Le posizioni di lavoro riservate a persone con disabilità sono 47.150; l'80% sono presso imprese private o gruppi di imprese, il restante (paria a 9.800 unità) riguardano enti pubblici. I disabili in forza al sistema economico regionale sono 31.100. Al netto degli esoneri, compensazioni territoriali e delle sospensioni risultano non assegnati 15.700 posti, due terzi dei quali nel privato. Il tasso di scoperta lordo è pari del 33,4% e mostra una diminuzione rispetto al 2020 ma non al 2019 quando era del 32,4%.

Il settore pubblico tenuto all'obbligo (4% delle unità provinciali) pesa per il 19% in termini di occupazione dipendente, ha una riserva per disabili pari a circa 9.800 posizioni di cui 5.650 occupate, e un tasso di scoperta lordo pari al 43%.

**Tab. 2.2 – Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili e natura del datore di lavoro. Anno 2021 (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scoperta lordo
<b>Totale</b>	<b>19.280</b>	<b>980.209</b>	<b>745.908</b>	<b>47.154</b>	<b>31.093</b>	<b>15.744</b>	<b>33,4%</b>
- datore lavoro pubblico	574	169.232	140.768	9.655	5.587	4.234	43,9%
- ente pubblico economico	52	2.687	2.140	141	119	15	10,6%
- datore lavoro privato	17.671	724.292	541.154	33.111	22.342	10.649	32,2%
- datore privato di un gruppo di imprese	983	83.998	61.846	4.247	3.045	846	19,9%
<b>Con obblighi di assunzione</b>	<b>11.753</b>	<b>886.468</b>	<b>703.413</b>	<b>47.154</b>	<b>29.917</b>	<b>15.744</b>	<b>33,4%</b>
- datore lavoro pubblico	466	166.363	139.940	9.655	5.539	4.234	43,9%
- ente pubblico economico	44	2.614	2.114	141	119	15	10,6%
- datore lavoro privato	10.713	637.105	501.093	33.111	21.295	10.649	32,2%
- datore privato di un gruppo di imprese	530	80.386	60.266	4.247	2.964	846	19,9%
<b>Senza obblighi di assunzione</b>	<b>7.527</b>	<b>93.741</b>	<b>42.495</b>	<b>-</b>	<b>1.176</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
- datore lavoro pubblico	108	2.869	828	-	48	-	-
- ente pubblico economico	8	73	26	-	0	-	-
- datore lavoro privato	6.958	87.187	40.061	-	1.047	-	-
- datore privato di un gruppo di imprese	453	3.612	1.580	-	81	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La distribuzione delle unità provinciali tenute all'obbligo in funzione del territorio di localizzazione e del settore di attività (**tab. 2.3**) mostra come quasi l'80% delle unità si localizza nelle quattro province di Vicenza (con il 21%), Padova (20%), Treviso (20%) e Verona (17%). Il peso di Venezia (14%) esemplifica come la caratterizzazione turistica comporti dimensioni aziendali minori e una conseguente riduzione degli obblighi di assunzione dei disabili. Il peso demografico e socio-economico delle province di Rovigo e Belluno rendono conto del loro minor peso sul totale delle unità produttive in regione, rispettivamente pari al 4% e 3%.

La distribuzione settoriale delle sedi aziendali vede il comparto industriale avere un peso superiore al 50%, con punte del 64% a Vicenza e del 58% a Treviso; i servizi valgono il 48% del totale (ma il 64% a Venezia ed il 56% a Verona); il peso del settore primario è assolutamente marginale (1%) con una spiccata concentrazione a Treviso, dove sono localizzate oltre un terzo delle imprese agricole con almeno 15 dipendenti.

**Tab. 2.3 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo per provincia e settore.  
Anno 2021 (Prospetti 2010-2021)**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
<b>Totale complessivo</b>	<b>381</b>	<b>2.386</b>	<b>414</b>	<b>2.397</b>	<b>1.648</b>	<b>2.014</b>	<b>2.513</b>	<b>11.753</b>
Agricoltura	8	14	4	43	8	29	18	124
Industria	178	1.163	195	1.381	580	857	1.607	5.961
- Estrattive	0	1	1	2	1	1	3	9
- Made in Italy	64	275	60	514	192	242	461	1.808
- Metallmeccanico	76	593	79	564	225	370	843	2.750
- Altre industrie	25	201	37	228	84	144	229	948
- Utilities	7	32	7	27	33	28	27	161
- Costruzioni	6	61	11	46	45	72	44	285
Servizi	195	1.209	215	973	1.060	1.128	888	5.668
- Comm.-tempo libero	48	271	48	250	389	297	227	1.530
- Ingrosso e logistica	39	379	51	286	252	378	267	1.652
- Servizi finanziari	15	53	14	49	43	60	44	278
- Terziario avanzato	16	223	24	140	124	141	114	782
- Servizi alla persona	59	193	57	156	160	156	178	959
- Altri servizi	15	77	19	78	83	87	45	404
- Agenzie di somministrazione	3	13	2	14	9	9	13	63

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La maggioranza delle unità produttive provinciali tenute all’obbligo (60%) è costituita da aziende con localizzazione in un’unica provincia; tuttavia la variazione rispetto al 2020 fa emergere che la crescita è maggiore per le realtà multiprovinciali (8% del totale nel 2021) e ancor più per quelle multiregionali presenti in più province venete, che raggiungono il 20% del totale (**tab. 2.4a-b**). Il 71% ha presentato il prospetto nell’ultimo anno; rispetto al tasso di scopertura lordo risultano migliori della media regionale le province di Rovigo (23%) e Padova (29%).

**Tab. 2.4a – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva  
per tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo prospetto e provincia  
Anno 2021 (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale imprese</b>	<b>11.753</b>	<b>886.468</b>	<b>703.413</b>	<b>47.154</b>	<b>29.917</b>	<b>15.696</b>	<b>33%</b>
Solo Veneto, unica provincia	7.098	498.941	409.275	25.766	16.686	9.114	35%
Solo Veneto, multiprovinciali	882	58.026	46.045	3.361	2.269	1.025	30%
Multiregionali, unica provincia	1.443	110.332	90.889	6.449	3.848	2.132	33%
Multiregionali, multiprovinciali	2.330	219.169	157.204	11.578	7.114	3.425	30%
<b>Anno di riferimento dell’ultimo modello presentato</b>							
2010	108	3.059	0	152	96	61	40%
2011	118	3.409	84	149	89	65	44%
2012	120	12.106	11.468	765	255	512	67%
2013	110	2.754	2.312	131	65	64	49%
2014	98	2.969	2.145	113	85	41	36%
2015	181	4.832	4.017	223	129	96	43%
2016	231	6.456	5.252	279	182	105	38%
2017	458	12.441	10.521	546	408	161	29%
2018	470	13.528	11.131	616	437	199	32%
2019	678	21.336	17.569	991	730	293	30%
2020	832	31.317	26.014	1.521	935	630	41%
2021	8.349	772.261	612.900	41.668	26.506	13.469	32%
<b>Provincia sede unità produttiva</b>							
Belluno	381	39.951	32.795	2.232	1.454	767	34%
Padova	2.386	176.502	139.869	9.441	6.326	2.734	29%
Rovigo	414	28.971	21.507	1.445	1.029	336	23%
Treviso	2.397	155.421	124.181	8.183	5.173	2.781	34%
Venezia	1.648	136.143	103.211	7.018	4.386	2.465	35%
Verona	2.014	168.920	131.998	8.910	5.366	3.120	35%
Vicenza	2.513	180.560	149.852	9.925	6.183	3.493	35%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 2.4b – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per natura del datore di lavoro, tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo prospetto e provincia Anno 2021 (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>A. Imprese/unità pubbliche</b>	<b>510</b>	<b>168.977</b>	<b>142.054</b>	<b>9.796</b>	<b>5.658</b>	<b>4.249</b>	<b>43%</b>
Solo Veneto, unica provincia	357	150.250	125.847	8.662	4.785	3.975	46%
Solo Veneto, multiprovinciali	57	9.963	8.335	583	445	151	26%
Miltiregionali, unica provincia	5	523	449	30	31	5	17%
Miltiregionali, multiprovinciali	91	8.241	7.423	521	397	118	23%
<i>Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato</i>							
2010	2	75	0	3	2	1	33%
2011	2	56	0	2	4	0	0%
2012	5	9.181	8.874	620	180	440	71%
2013	3	90	72	4	5	0	0%
2014	7	199	165	8	10	0	0%
2015	2	36	35	2	1	1	50%
2016	5	163	139	5	8	1	20%
2017	8	255	211	12	18	1	8%
2018	12	377	328	16	17	5	31%
2019	26	733	544	31	21	12	39%
2020	17	655	531	29	34	4	14%
2021	421	157.157	131.155	9.064	5.358	3.784	42%
<i>Provincia sede unità produttiva</i>							
Belluno	39	8.957	7.579	520	262	261	50%
Padova	86	37.853	31.640	2.192	1.327	877	40%
Rovigo	38	5.098	3.831	258	226	49	19%
Treviso	92	15.360	11.915	804	673	148	18%
Venezia	76	35.338	29.795	2.071	1.174	931	45%
Verona	81	32.432	27.360	1.889	997	904	48%
Vicenza	98	33.939	29.934	2.062	999	1.079	52%
<b>B. Imprese/unità private</b>	<b>11.243</b>	<b>717.491</b>	<b>561.359</b>	<b>37.358</b>	<b>24.259</b>	<b>11.447</b>	<b>31%</b>
Solo Veneto, unica provincia	6.741	348.691	283.428	17.104	11.901	5.139	30%
Solo Veneto, multiprovinciali	825	48.063	37.710	2.778	1.824	874	31%
Miltiregionali, unica provincia	1.438	109.809	90.440	6.419	3.817	2.127	33%
Miltiregionali, multiprovinciali	2.239	210.928	149.781	11.057	6.717	3.307	30%
<i>Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato</i>							
2010	106	2.984	0	149	94	60	40%
2011	116	3.353	84	147	85	65	44%
2012	115	2.925	2.594	145	75	72	50%
2013	107	2.664	2.240	127	60	64	50%
2014	91	2.770	1.980	105	75	41	39%
2015	179	4.796	3.982	221	128	95	43%
2016	226	6.293	5.113	274	174	104	38%
2017	450	12.186	10.310	534	390	160	30%
2018	458	13.151	10.803	600	420	194	32%
2019	652	20.603	17.025	960	709	281	29%
2020	815	30.662	25.483	1.492	901	626	42%
2021	7.928	615.104	481.745	32.604	21.148	9.685	30%
<i>Provincia sede unità produttiva</i>							
Belluno	342	30.994	25.216	1.712	1.192	506	30%
Padova	2.300	138.649	108.229	7.249	4.999	1.857	26%
Rovigo	376	23.873	17.676	1.187	803	287	24%
Treviso	2.305	140.061	112.266	7.379	4.500	2.633	36%
Venezia	1.572	100.805	73.416	4.947	3.212	1.534	31%
Verona	1.933	136.488	104.638	7.021	4.369	2.216	32%
Vicenza	2.415	146.621	119.918	7.863	5.184	2.414	31%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando con maggiore dettaglio il settore produttivo (**tab. 2.5**) si possono evidenziare le “punte di eccellenza” e le peggiori performance in funzione del tasso di scopertura lordo. Possiamo vedere come i migliori risultati per quanto riguarda i servizi portino in primo piano il settore del credito, con il 12%, mentre nell’industria il farmaceutico (14%) e le utilities (17%); l’agricoltura mostra performance nell’inserimento delle persone con disabilità inferiori alla media complessiva (38%).

Le industrie estrattive rientranti nell'obbligo, poche sia nel numero assoluto che nella dimensione occupazionale complessiva, mostrano la maggiore difficoltà nell'adempiere agli obblighi della Legge 68 nonostante gli stessi siano ridotti per effetto di come l'esonero sia correlato alla pericolosità e all'onerosità dell'impegno fisico.

Per problemi legati alle modalità di comunicazione dei prospetti e all'assenza di segnalazione delle compensazioni territoriali (manca un prospetto sintetico nazionale), i dati riferiti all'Istruzione pubblica sono lontani dal descrivere la realtà e condizionano il bilancio del settore complessivo.

**Tab. 2.5 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per settore produttivo in dettaglio Anno 2021 (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso copertura lordo
<b>Totale</b>	<b>11.753</b>	<b>886.468</b>	<b>703.413</b>	<b>47.154</b>	<b>29.917</b>	<b>15.696</b>	<b>33%</b>
Agricoltura, caccia, pesca	124	4.323	3.292	206	119	78	38%
Estrattive	9	441	326	20	9	12	60%
Ind. alimentari	396	30.617	24.826	1.629	1.034	568	35%
Ind. tessile-abb.	392	18.114	15.438	997	700	288	29%
Ind. conciaria	177	10.688	9.520	612	365	234	38%
Ind. calzature	160	8.985	7.723	483	327	138	29%
Legno/mobilio	422	22.642	20.143	1.254	791	454	36%
Ind. vetro	59	6.390	5.745	384	208	122	32%
Ind. ceramica	11	1.264	1.127	77	41	29	38%
Ind. marmo	49	1.823	1.601	96	60	32	33%
Oreficeria	60	2.434	2.061	122	101	28	23%
Occhialeria	71	15.085	12.964	883	570	318	36%
Altro m. Italy	11	703	601	37	23	15	41%
Prod.metallo	1.282	68.897	60.354	3.750	2.409	1.168	31%
Apparecchi meccanici	978	67.257	57.893	3.791	2.539	1.087	29%
Macchine elettriche	375	30.592	26.955	1.771	1.143	564	32%
Mezzi di trasporto	115	8.920	6.964	479	316	183	38%
Ind. carta-stampa	224	15.109	13.349	879	576	261	30%
Ind. chimica-plastica	530	33.238	29.494	1.915	1.310	533	28%
Ind. farmaceutica	43	4.888	4.388	302	206	41	14%
Prodotti edilizia	114	5.535	4.531	291	160	109	37%
Altre industrie	37	1.471	1.244	76	60	18	24%
Utilities	161	15.973	11.262	766	627	134	17%
Costruzioni	285	13.362	7.836	487	293	133	27%
Commercio dett.	901	64.543	47.444	3.446	2.277	1.097	32%
Servizi turistici	629	32.220	19.770	1.352	732	583	43%
Comm. ingrosso	1.264	52.336	44.315	2.939	1.907	889	30%
Trasporti e magazz.	388	40.191	25.308	1.773	862	638	36%
Credito	210	29.633	25.906	1.822	1.369	221	12%
Finanza/assicurazioni	68	5.135	4.347	318	204	83	26%
Editoria e cultura	37	1.577	1.287	86	57	24	28%
Comunicazioni e telec.	36	3.525	3.109	213	105	67	31%
Servizi informatici	364	18.070	14.673	993	625	292	29%
Attività professionali	320	14.472	11.263	738	477	231	31%
Ricerca & sviluppo	25	2.167	1.941	133	79	27	20%
Pubblica amm.	428	48.228	40.895	2.720	1.995	825	30%
Istruzione	98	55.311	52.379	3.648	980	2.693	74%
Sanità/servizi sociali	197	85.810	58.271	4.063	3.177	940	23%
Riparazioni e noleggi	85	2.347	1.948	118	83	37	67%
Servizi diversi	146	7.344	4.774	312	263	59	31%
Servizi vigilanza	170	10.947	6.598	475	331	173	19%
Servizi di pulizia	184	16.534	6.087	439	213	191	36%
Servizi di noleggio	20	470	410	31	15	14	44%
Attività immobiliari	30	2622	1164	77	63	30	45%
Agenzie di somministrazione	63	4085	1767	145	114	31	39%
N.d.	5	150	120	6	2	4	21%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV

**Tab. 2.6 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro, numero posizioni riservate e quota copertura (Prospetti 2010-2021)**

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso copertura lordo	% imprese
<b>Totale</b>	<b>11.753</b>	<b>886.468</b>	<b>703.413</b>	<b>47.154</b>	<b>29.917</b>	<b>15.696</b>	<b>33%</b>	<b>100,0%</b>
<i>N. posizioni riservate</i>								
1	6.876	168.939	123.738	6.876	4.310	2.596	38%	58,5%
2	1.762	79.909	61.813	3.524	2.551	971	28%	15,0%
3	352	20.418	14.589	1.056	617	322	30%	3,0%
4	707	50.317	39.318	2.828	2.010	836	30%	6,0%
5	466	42.565	32.736	2.330	1.625	648	28%	4,0%
6	307	32.495	25.514	1.842	1.332	484	26%	2,6%
7	219	26.373	21.545	1.533	1.058	420	27%	1,9%
8-17	740	141.404	113.807	8.136	5.641	2.152	26%	6,3%
18-35	211	87.047	71.750	5.100	3.167	1.460	29%	1,8%
>35	113	237.001	198.603	13.929	7.606	5.807	42%	1,0%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	6.411	306.215	223.978	13.637	13.129	0	-	54,5%
0.1%-25%	705	187.858	153.180	10.838	8.413	1.655	-	6,0%
25.1%-50%	1.203	170.240	142.281	9.905	5.747	3.835	-	10,2%
50.1%-75%	379	91.510	76.937	5.471	1.960	3.491	-	3,2%
75.1%-99%	98	55.540	50.909	3.583	633	2.966	-	0,8%
100%	2.957	75.105	56.128	3.720	35	3.749	-	25,2%
<b>Imprese/unità pubbliche</b>	<b>510</b>	<b>168.977</b>	<b>142.054</b>	<b>9.796</b>	<b>5.658</b>	<b>4.249</b>	<b>43%</b>	<b>100,0%</b>
<i>N. posizioni riservate</i>								
1	246	7.066	5.017	246	252	54	22%	48,2%
2	78	3.711	2.895	156	164	26	17%	15,3%
3	14	687	571	42	33	5	12%	2,7%
4	29	2.361	1.686	116	115	20	17%	5,7%
5	32	3.048	2.292	160	130	31	19%	6,3%
6	17	2.066	1.431	102	79	19	19%	3,3%
7	14	2.168	1.389	98	100	16	16%	2,7%
8-17	41	8.081	6.806	476	403	84	18%	8,0%
18-35	14	5.206	4.422	310	228	70	23%	2,7%
>35	25	134.583	115.545	8.090	4.154	3.924	49%	4,9%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	330	21.443	15.293	945	1.086	0	-	64,7%
0.1%-25%	57	60.317	47.100	3.300	2.711	556	-	11,2%
25.1%-50%	40	23.454	18.516	1.296	846	450	-	7,8%
50.1%-75%	12	23.269	22.016	1.541	541	999	-	2,4%
75.1%-99%	6	38.685	37.612	2.633	471	2.162	-	1,2%
100%	65	1.809	1.517	81	3	82	-	12,7%
<b>Imprese/unità private</b>	<b>11.243</b>	<b>717.491</b>	<b>561.359</b>	<b>37.358</b>	<b>24.259</b>	<b>11.447</b>	<b>31%</b>	<b>100,0%</b>
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	6.630	161.873	118.721	6.630	4.058	2.542	38%	59,0%
2	1.684	76.198	58.918	3.368	2.387	945	28%	15,0%
3	338	19.731	14.018	1.014	584	317	31%	3,0%
4	678	47.956	37.632	2.712	1.895	816	30%	6,0%
5	434	39.517	30.444	2.170	1.495	617	28%	3,9%
6	290	30.429	24.083	1.740	1.253	465	27%	2,6%
7	205	24.205	20.156	1.435	958	404	28%	1,8%
8-17	699	133.323	107.001	7.660	5.238	2.068	27%	6,2%
18-35	197	81.841	67.328	4.790	2.939	1.390	29%	1,8%
>35	88	102.418	83.058	5.839	3.452	1.883	32%	0,8%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	6.081	284.772	208.685	12.692	12.043	0	-	54,1%
0.1%-25%	648	127.541	106.080	7.538	5.702	1.099	-	5,8%
25.1%-50%	1.163	146.786	123.765	8.609	4.901	3.385	-	10,3%
50.1%-75%	367	68.241	54.921	3.930	1.419	2.492	-	3,3%
75.1%-99%	92	16.855	13.297	950	162	804	-	0,8%
100%	2.892	73.296	54.611	3.639	32	3.667	-	25,7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv



Verificando come si distribuiscono le aziende secondo il tasso di scopertura lordo (**tab. 2.6**) si confermano alcune linee di comportamento che hanno un carattere di strutturalità. Le maggiori difficoltà ad assolvere gli obblighi si riscontrano nella categoria di aziende con classe dimensionale superiore, che sono tenute a inserire più di 35 disabili, con un tasso di scopertura del 42%. Si tratta di poco più di 100 datori di lavoro in Veneto, ciononostante trattandosi di grandi imprese con più di 500 lavoratori la quota di posti riservati e non assegnati ammonta a 5.800 unità, più di un terzo del totale dei posti in scopertura. Anche i datori con un numero di dipendenti vicino alla soglia, che devono inserire una sola persona appartenente alle categorie protette, hanno un alto tasso di scopertura: 38%. In questo caso si tratta di meno di un quinto dei posti riservati non assegnati. All'opposto, le migliori performance sono rilevate per le aziende che vanno dagli 85 ai 250 dipendenti (tasso di scopertura tra il 26% e il 27%).

Poco più di 6.400 unità provinciali risultano in posizione di completo soddisfacimento dell'obbligo (il 54% del totale, il 65% delle pubbliche); la dimensione media di queste unità è pari a 48 dipendenti (65 nelle pubbliche e 24 nelle private);

All'estremo opposto troviamo 2.950 unità (25% del totale, il 13% delle pubbliche) che fanno registrare tassi di scopertura pari al 100%.

Se il 45% delle imprese complessivamente non ha adempiuto all'obbligo richiesto (**tab. 2.7**), tale quota è massima (84%) per le unità con più di 500 dipendenti e minima (35%) per quelle appartenenti alla classe dimensionale 36-50. Come precedentemente illustrato nella classe 15-35 (una sola posizione da assolvere, o la copertura c'è o no) la quota è leggermente superiore a quella della classe successiva (41%), per il resto essa risulta regolarmente e positivamente legata alla dimensione.

**Tab. 2.7 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro e classe di dipendenti (Prospetti 2010-2021)**

	Senza scopertura	Con scopertura	Totale	% con scopertura
<b>Totale</b>	<b>6.411</b>	<b>5.342</b>	<b>11.753</b>	<b>45%</b>
15-35	3.897	2.671	6.568	41%
36-50	1.060	580	1.640	35%
51-100	946	1.034	1.980	52%
101-250	394	707	1.101	64%
251-500	86	207	293	71%
>500	28	143	171	84%
<b>Organizzazioni pubbliche</b>	<b>330</b>	<b>180</b>	<b>510</b>	<b>35%</b>
15-35	174	51	225	23%
36-50	58	17	75	23%
51-100	55	38	93	41%
101-250	32	35	67	52%
251-500	7	15	22	68%
>500	4	24	28	86%
<b>Imprese private</b>	<b>6.081</b>	<b>5.162</b>	<b>11.243</b>	<b>46%</b>
15-35	3.723	2.620	6.343	41%
36-50	1.002	563	1.565	36%
51-100	891	996	1.887	53%
101-250	362	672	1.034	65%
251-500	79	192	271	71%
>500	24	119	143	83%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

### 2.3. Un dato sintetico di stima realistica del tasso di scopertura

Come nei report precedenti si è pensato di riproporre una stima del tasso di scopertura maggiormente aderente alla realtà.

Per ottemperare all'obbligo esistono condizioni e strumenti differenti rispetto all'assunzione diretta. Alcuni di essi vengono compresi nei calcoli automatici del Prospetto che portano alla determinazione delle posizioni scoperte, altri no. Inoltre è utile tener conto dei problemi generati dai prospetti riferiti al settore dell'istruzione pubblica. Proviamo a fare il punto della situazione con i dati in nostro possesso (**tab. 2.8**).

I disabili in forza (29.917 che, ricordiamolo, sono posizioni lavorative e non soggetti individualmente conteggiati) sono dati dalla somma degli occupati diretti (29.799) e di coloro che lavorano in altre realtà produttive (118) sulla base delle convenzioni previste dagli art. 12 bis e 14.

La scopertura è calcolata sottraendo all'obbligo di riserva (47.154) i disabili in forza, le posizioni esonerate (1.533) e le compensazioni territoriali (-876 nel nostro caso), per un totale di 15.744. Da questi dati si ricava il tasso di scopertura del 33,4%.

Ma vi sono anche le unità produttive che hanno chiesto la sospensione dell'obbligo per via delle difficoltà che stanno attraversando (192 unità, per un totale di 645 posizioni).

Poi bisogna tenere conto delle altre convenzioni (art. 12 01/01/2009, convenzione di integrazione lavorativa l. 68/99 art.11 c.4 01/01/2009, convenzione l. 68/99 art.11 c.1 01/01/2009, le convenzioni individuali) pari a un totale di 6.169 posizioni.

Se dunque alle 15.744 posizioni scoperte sottraiamo le posizioni coperte tramite altre convenzioni e le sospensioni, restano effettivamente aperte 8.930 posizioni, portando il tasso di scopertura al 19%, solo lievemente superiore a quello rilevato per l'anno 2019. Inoltre, se focalizziamo l'attenzione solo sul settore privato possiamo vedere come il tasso netto si riduca fino a toccare il 14% (rispetto al 29% lordo). Il settore pubblico nel suo insieme riduce il tasso al 37% (dal 43% lordo), ma è sempre gravato dal comparto istruzione che da solo pesa per l'80% delle scoperture totali. Sempre di stime si tratta, ma forse maggiormente aderenti alla realtà.

**Tab. 2.8 – Ricalcolo dei tassi di scopertura per le unità produttive provinciali pubbliche e private tenute all'obbligo (Prospetti 2010-2021)**

	Settore pubblico		Settore privato		Totale	
	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.
Obbligo di riserva	9.796	510	37.358	11.243	47.154	11.753
Disabili in forza	5.658	0	24.259	0	29.917	0
- occupati diretti	5.658	510	24.141	11.196	29.799	11.706
- convenzioni (art. 12bis-14)	0	0	118	47	118	47
Scopertura	4.249	180	11.495	5.162	15.744	5.342
- compensazioni	-14	0	-862	0	-876	0
- posizioni esonerate	0	0	1.533	477	1.533	477
<b>Tassi lordi</b>	<b>43,4%</b>	<b>35,3%</b>	<b>30,8%</b>	<b>45,9%</b>	<b>33,4%</b>	<b>45,5%</b>
Altre convenzioni	601	55	5.568	1.755	6.169	1.810
Sospensioni	0	0	645	192	645	192
Scopertura effettiva	3.648	125	5.282	3.215	8.930	3.340
<b>Tassi netti</b>	<b>37,2%</b>	<b>24,5%</b>	<b>14,1%</b>	<b>28,6%</b>	<b>18,9%</b>	<b>28,4%</b>

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

### 3. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: I LAVORATORI OCCUPATI

#### 3.1. Questioni metodologiche

Per analizzare la platea dei lavoratori con disabilità in funzione delle loro caratteristiche sia anagrafiche che relative alla posizione lavorativa occupata si è primariamente selezionato l'universo delle aziende che li occupano, che non poteva che coincidere con quello precedentemente utilizzato. Si sono poi relazionate le informazioni ricavate dai prospetti con quelle contenute nel Silv e relative alle Comunicazioni Obbligatorie. Anche in questo caso sono state apportate delle correzioni che non sembravano comportare eccessive forzature rispetto alla base dati amministrativa. Ci si è comunque scontrati con numerose incongruenze, tipicamente quelle riferite alle date di inizio e fine dei rapporti, alla tipologia del rapporto di lavoro dichiarata, a casi di *overlapping* non imputabili a contratti a part time, fino alla mancata identificazione in Silv (la cui base dati, ricordiamolo, è implementata a partire dal 2008).

L'universo che si è così delimitato comprende circa 33.800 lavoratori con disabilità che risultano occupati al 31.12.2021. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una stima, dato che minori sono gli strumenti (al di fuori dei due database utilizzati) che possono essere impiegati per effettuare puntuali operazioni di pulizia.

#### 3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2021

Il profilo sintetico che emerge dall'analisi è quello di un uomo (57%), abbastanza avanti con l'età (70% con più di 50 anni), con una percentuale di disabilità inferiore al 66% (83%), in larghissima parte occupato a tempo indeterminato (95%) e full time (71%), entrato in azienda per chiamata nominativa (77%), che lavora con leggera prevalenza nel settore dei servizi (56%) e nel privato (75%), professionalmente inquadrato come impiegato (28%). L'immagine di una realtà lavorativa costituita in larga parte da protagonisti in età avanzata è confermata dall'analisi di dettaglio (**tab. 3.1**). I giovani sotto i 29 anni rappresentano solo il 3% degli occupati, con una relevantissima stabilità nel corso degli anni, mentre gli ultra sessantenni sono il 33%; la classe più rappresentata è quella dei 55-59enni (20%). Le donne registrano una presenza più rilevante nelle classi d'età comprese tra i 40 e i 54 anni (48%) ed anche in corrispondenza delle percentuali più elevate di disabilità (49% sia tra 67-79%, sia oltre l'80%).

Rispetto al dato ricavato dai prospetti relativo alle "posizioni occupate" dai disabili l'incremento in termini di "occupati" a livello regionale è di circa 2.700 unità (+9%).

La tipologia con la quale sono contrattualizzate le persone con disabilità, come detto, è in assoluta maggioranza il tempo indeterminato (**tab. 3.2**), che riguarda il 95% dei soggetti senza differenze tra uomini e donne. Questa caratterizzazione si è accentuata nel corso dell'ultimo biennio come conseguenza della riduzione degli occupati a tempo determinato a seguito delle ricadute sul mercato del lavoro dei provvedimenti adottati in sede governativa per fronteggiare la pandemia: il blocco dei licenziamenti e la contrazione del mercato del lavoro hanno favorito la permanenza dei lavoratori stabili e la forte riduzione delle stipule di nuovi contratti a tempo determinato.

**Tab. 3.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e provincia (Prospetti 2010-2021)**

	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale</b>	<b>14.576</b>	<b>19.201</b>	<b>33.777</b>
<b>Classe d'età</b>			
Giovani	407	595	1.002
fino a 24	106	164	270
25-29	301	431	732
Adulti	6.815	7.773	14.588
30-39	1.153	1.526	2.679
40-49	3.061	3.380	6.441
50-54	2.601	2.867	5.468
Senior	7.354	10.833	18.187
55-59	2.965	3.791	6.756
60-64	2.565	3.634	6.199
>64	1.824	3.408	5.232
<b>Percentuale di disabilità</b>			
Fino a 66	11.839	16.346	28.185
Tra 67 e 79	1.339	1.417	2.756
Oltre 80	1.398	1.438	2.836
<b>Provincia</b>			
Belluno	628	681	1.309
Padova	3.067	4.104	7.171
Rovigo	541	659	1.200
Treviso	2.834	3.655	6.489
Venezia	2.569	3.146	5.715
Verona	2.503	3.412	5.915
Vicenza	2.434	3.544	5.978

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 3.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e genere (Prospetti 2010-2021)**

	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale</b>	<b>14.576</b>	<b>19.201</b>	<b>33.777</b>
<b>Tipologia di contratto</b>			
Tempo indeterminato	407	595	1.002
Apprendistato	106	164	270
Tempo determinato	301	431	732
Somministrato	6.815	7.773	14.588
Intermittente	1.153	1.526	2.679
Parasubordinato	3.061	3.380	6.441
Domestico	2.601	2.867	5.468
Esperienze	7.354	10.833	18.187
Nd.	2.965	3.791	6.756
<b>Orario</b>			
Full time	8.530	15.446	23.976
Part time	6.046	3.755	9.801
<b>Tipo di assunzione</b>			
Nominativa	10.732	15.395	26.127
Numerica	3.844	3.806	7.650

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

I lavoratori impiegati a part time sono quasi 10.000 e pari al 29% del totale, percentuale che per le donne sale al 41%. La chiamata nominativa riguarda l'80% degli uomini e il 74% delle donne.

L'età influisce significativamente sulle tipologie con le quali sono contrattualizzate le persone con disabilità (**tab. 3.3**).

**Tab. 3.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e classe d'età (Prospetti 2010-2021).**

	Giovani		Adulti			Senior			Totale
	Fino a 24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	>64	
<b>Totale</b>	<b>270</b>	<b>732</b>	<b>2.679</b>	<b>6.441</b>	<b>5.468</b>	<b>6.756</b>	<b>6.199</b>	<b>5.232</b>	<b>33.777</b>
<b>Tipologia di contratto</b>									
Tempo indeterminato	87	382	2.182	6.208	5.309	6.650	6.144	5.218	32.180
Apprendistato	93	232	290	9	2	1	1	0	628
Tempo determinato	62	86	158	168	134	85	48	8	749
Somministrato	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Intermittente	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Parasubordinato	0	0	0	3	0	1	1	3	8
Domestico	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Esperienze	19	16	16	13	10	5	2	1	82
Nd.	9	16	32	39	13	14	3	1	127
<b>Orario</b>									
Full time	149	426	1.715	4.380	3.773	4.844	4.587	4.102	23.976
Part time	121	306	964	2.061	1.695	1.912	1.612	1.130	9.801
<b>Tipo di assunzione</b>									
Nominativa	239	636	2.253	5.319	4.342	5.148	4.542	3.648	26.127
Numerica	31	96	426	1.122	1.126	1.608	1.657	1.584	7.650
<b>Percentuale di disabilità</b>									
Fino a 66	225	557	2.154	5.267	4.518	5.553	5.184	4.727	28.185
Tra 67 e 79	19	89	219	540	479	618	529	263	2.756
Oltre 80	26	86	306	634	471	585	486	242	2.836

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per i giovani fino a 24 anni la forma contrattuale maggiormente utilizzata è l'apprendistato (34%) come del resto per i 25-29enni (32%), per queste classi d'età significativo anche il peso del tempo determinato, che vale il 23% per i più giovani e il 12% per quelli appena più anziani; anche il part time presenta un'elevata incidenza, superiore al 40%, così come la chiamata nominativa che sfiora il 90%; poche invece sono le differenze rispetto alla percentuale di disabilità. Più si è anziani più aumentano le probabilità di essere occupati a tempo indeterminato e a full time, mentre diminuiscono quelle di essere assunti per chiamata nominativa (76% per gli over 55enni).

I settori d'impiego si caratterizzano per diverse tipologie di lavoratori con disabilità occupati e nelle modalità d'impiego degli stessi (**tab. 3.4**). Le donne sono oltre la metà nei settori del commercio-tempo libero e nei servizi alla persona (58%), ma anche il 49% nel terziario avanzato; al contrario hanno quote inferiori ad un quarto degli occupati nelle industrie estrattive, nelle costruzioni, nel metalmeccanico.

**Tab. 3.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali, genere e settore (Prospetti 2010-2021)**

	Totale	% donne	% tempo indeterminato	% part time
<b>Totale complessivo</b>	<b>33.777</b>	<b>43%</b>	<b>95%</b>	<b>29%</b>
Agricoltura	110	26%	95%	34%
Estrattive	21	24%	100%	29%
Made in Italy	4.446	44%	95%	31%
Metalmeccanico	6.727	24%	94%	23%
Altre industrie	2.338	29%	95%	23%
Utilities	697	25%	97%	17%
Costruzioni	505	23%	94%	30%
Comm.-tempo libero	2.767	58%	90%	61%
Ingresso e logistica	2.482	36%	92%	32%
Servizi finanziari	1.980	45%	98%	33%
Terziario avanzato	1.294	49%	88%	35%
Servizi alla persona	9.625	58%	99%	19%
Altri servizi	785	58%	91%	68%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

I contratti a tempo indeterminato arrivano a essere il 99% del totale nei servizi alla persona (compreso il pubblico impiego); di converso nel terziario avanzato si hanno l'88% di contratti stabili. Anche il part time varia in modo significativo in funzione del settore produttivo: il 61% è toccato nel commercio-tempo libero; negli altri servizi (dove ad esempio sono comprese le imprese di pulizie) esso raggiunge il 68%, più marginale nelle utilities e nei servizi alla persona (17% e 19%).

Interessante è anche vedere quali posizioni professionali occupano le persone con disabilità e se qualche caratteristica individuale ne agevola/ostacola il posizionamento (**tab. 3.5**). La quota maggioritaria spetta agli impiegati (28%) tra i quali le donne sono oltre la metà: part time e contratti a tempo indeterminato nella media. Le professioni intellettuali (il 5% del totale) sono nettamente appannaggio delle donne (62%), i senior (58%) e più raramente occupano a part time. Le professioni qualificate dei servizi (9% del totale) vedono anch'esse prevalere nettamente le donne (62%), offrono più della media opportunità ai giovani (5%) così come a chi ha una percentuale di disabilità più elevata (21%); abbastanza logicamente registrano quote di part time molto più elevate (51%) e la più bassa incidenza del tempo indeterminato (92%). Tra le figure operaie, a partire dagli specializzati fino ai non qualificati prevalgono le figure maschili (tra il 67% e il 72%) mentre poche sono le differenze rispetto agli altri dati medi.

Le poche persone con disabilità occupate come dirigenti (97 in termini assoluti) sono prevalentemente uomini (79%) e senior (74%), solo nel 9% occupati a part time ma nel 99% dei casi contrattualizzati a tempo indeterminato, in numero non trascurabile tra coloro che hanno i livelli più elevati di disabilità (22%).

**Tab. 3.5 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e qualifica ricoperta (Prospetti 2010-2021)**

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Professioni tecniche	Professioni qualif. dei servizi	Impiegati	Operai specializzati	Conduttori e operai semi-spec.	Professioni non qualificate	Totale
<b>Totale</b>	<b>97</b>	<b>1.695</b>	<b>5.068</b>	<b>3.145</b>	<b>9.625</b>	<b>4.165</b>	<b>5.087</b>	<b>4.895</b>	<b>33.777</b>
<b>Genere</b>									
Donne	20	1.057	2.331	1.960	4.942	1.251	1.407	1.608	14.576
Uomini	77	638	2.737	1.185	4.683	2.914	3.680	3.287	19.201
<b>Classe d'età</b>									
Giovani	0	25	116	170	364	109	119	99	1.002
Adulti	25	695	2.125	1.528	4.627	1.765	2.069	1.754	14.588
Senior	72	975	2.827	1.447	4.634	2.291	2.899	3.042	18.187
<b>Percentuale di disabilità</b>									
Fino 66	63	1.457	4.198	2.489	7.897	3.492	4.319	4.270	28.185
Tra 67 e 79	13	114	409	300	811	354	401	354	2.756
Oltre 80	21	124	461	356	917	319	367	271	2.836
Part time	9	253	1.342	1.594	2.690	1.239	1.166	1.508	9.801
Contratti a tempo indeterminato	96	1.656	4.928	2.896	9.098	3.991	4.860	4.655	32.180

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un ultimo aspetto preso in considerazione in questa sezione riguarda il discrimine rispetto al datore di lavoro, cioè se esso è pubblico o privato (**tab. 3.6**). Rispetto ad un peso complessivo del datore pubblico pari al 25% degli occupati, le donne che vi lavorano sono oltre un terzo del totale (rappresentano il 57% dei dipendenti pubblici con disabilità) mentre gli ultra 54enni raggiungono il 31% (il 66% tra i dipendenti pubblici); la quasi totalità risulta impiegata con un tempo indeterminato (rispetto al 94% del privato).

La quota di part time tra i dipendenti pubblici è del 15% contro il 34% del settore privato, così come le professioni intellettuali pesano per il 13% tra i primi e appena il 2% tra i secondi, quelle tecniche il 22% contro il 13% e gli impiegati il 38% contro il 25%.

**Tab. 3.6 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali, del rapporto di lavoro e del datore di lavoro (Prospetti 2010-2021)**

	Datore di lavoro			Distribuzione %		% Pubblico
	Pubblico	Privato	Totale	Pubblico	Privato	
<b>Totale</b>	<b>8.564</b>	<b>25.213</b>	<b>33.777</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25%</b>
<b>Genere</b>						
Donne	4.882	9.694	14.576	57%	38%	33%
Uomini	3.682	15.519	19.201	43%	62%	19%
<b>Classe d'età</b>						
Fino a 24	22	248	270	0%	1%	8%
25-29	74	658	732	1%	3%	10%
30-39	434	2.245	2.679	5%	9%	16%
40-49	1.133	5.308	6.441	13%	21%	18%
50-54	1.220	4.248	5.468	14%	17%	22%
55-59	1.795	4.961	6.756	21%	20%	27%
60-64	1.879	4.320	6.199	22%	17%	30%
>64	2.007	3.225	5.232	23%	13%	38%
<b>Tipo assunzione</b>						
Nominativa	3.386	22.741	26.127	40%	90%	13%
Numerica	5.178	2.472	7.650	60%	10%	68%
<b>Tipologia contrattuale</b>						
Tempo indeterminato	8.535	23.645	32.180	100%	94%	27%
Apprendistato	1	627	628	0%	2%	0%
Tempo determinato	9	740	749	0%	3%	1%
Somministrato	0	1	1	0%	0%	0%
Intermittente	0	1	1	0%	0%	0%
Parasubordinato	8	0	8	0%	0%	-
Domestico	1	0	1	0%	0%	100%
Esperienze	9	73	82	0%	0%	11%
(vuoto)	1	126	127	0%	0%	1%
<b>Orario</b>						
Full time	7.238	16.738	23.976	85%	66%	30%
Part time	1.326	8.475	9.801	15%	34%	14%
<b>Qualifica professionale</b>						
Dirigenti	15	82	97	0%	0%	15%
Professioni intellettuali	1.129	566	1.695	13%	2%	67%
Professioni tecniche	1.882	3.186	5.068	22%	13%	37%
Professioni qualif. dei servizi	568	2.577	3.145	7%	10%	18%
Impiegati	3.245	6.380	9.625	38%	25%	34%
Operai specializzati	116	4.049	4.165	1%	16%	3%
Conduttori e operai semi-spec.	49	5.038	5.087	1%	20%	1%
Professioni non qualificate	1.560	3.335	4.895	18%	13%	32%
<b>Percentuale di disabilità</b>						
Fino a 66	7.485	20.700	28.185	87%	82%	27%
Tra 67 e 79	529	2.227	2.756	6%	9%	19%
Oltre 80	550	2.286	2.836	6%	9%	19%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## 4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO

### 4.1. Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2021

Le persone disabili che hanno presentato una dichiarazione di disponibilità (d'ora in poi "did") che risulta ancora aperta al 31 dicembre 2021 sono 32.513 (**tab. 4.1**). Come per lo stock complessivo dei disponibili presso i Cpi, anche questo universo soffre con ogni probabilità di sovrastime dovute a fattori molteplici più volte richiamati nei lavori di analisi dell'Osservatorio. A questa anomalia, a partire da aprile 2022, si porrà rimedio con una pulizia sistematica di tutte le posizioni che non hanno fatto registrare nessun tipo di attività (di lavoro come di quelle finalizzate alla ricerca dello stesso) negli ultimi 36 mesi.

Sono prevalenti la componente maschile (55%), quella nazionale (92%), le classi d'età adulte (48%) e senior (41%), i soggetti in possesso di bassi livelli di istruzione (con al massimo la licenza media inferiore ritroviamo infatti il 62% dei casi con titolo dichiarato).

Ogni 100 iscritti al collocamento mirato, 92 rientrano nell'ampia categoria dei "disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi", due sono "invalidi del lavoro" e uno appartiene alla categoria dei "sordi".

**Tab. 4.1 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2021.  
Caratteristiche anagrafiche**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
<b>Totale</b>	<b>929</b>	<b>6.073</b>	<b>2.111</b>	<b>5.948</b>	<b>5.654</b>	<b>6.556</b>	<b>5.242</b>	<b>32.513</b>
Donne	394	2.727	1.009	2.779	2.585	2.898	2.391	14.783
Uomini	535	3.346	1.102	3.169	3.069	3.658	2.851	17.730
Italiani	871	5.535	2.035	5.408	5.238	5.951	4.719	29.757
Stranieri	58	538	76	540	416	605	523	2.756
<i>Giovani</i>	99	744	141	621	586	716	704	3.611
15-19	2	37	5	23	19	29	42	157
20-24	49	339	53	281	283	315	344	1.664
25-29	48	368	83	317	284	372	318	1.790
<i>Adulti</i>	425	2.945	996	2.671	2.823	3.032	2.632	15.524
30-39	110	731	243	663	699	834	668	3.948
40-49	184	1.275	446	1.186	1.153	1.192	1.112	6.548
50-54	131	939	307	822	971	1.006	852	5.028
<i>Senior</i>	405	2.384	974	2.656	2.245	2.808	1.906	13.378
55-59	160	1.149	365	1.061	1.014	1.164	884	5.797
60-64	152	783	342	893	746	1.002	714	4.632
>64	93	452	267	702	485	642	308	2.949
Licenza elementare	58	275	177	295	250	283	216	1.554
Licenza media	542	2.800	1.036	2.410	2.576	2.793	2.708	14.865
Diploma (2-3 anni)	94	526	135	463	385	702	472	2.777
Diploma	177	1.437	369	1.090	1.042	1.101	1.103	6.319
Laurea	21	308	58	168	211	209	179	1.154
Post Laurea	3	8	2	4	4	5	3	29
N.d.	34	719	334	1.518	1.186	1.463	561	5.815
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	770	5.632	1.882	5.495	5.194	6.118	4.790	29.881
Invalidi del lavoro	39	144	51	146	90	136	108	714
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	1	8	0	10	5	8	4	36
Non vedenti	2	15	9	6	5	45	30	112
Sordi	3	38	13	24	34	70	32	214
nd	114	236	156	267	326	179	278	1.556

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv



Per documentare quanto affermato poco sopra circa la possibilità di un artificiale gonfiamento delle liste, in **tab. 4.2** si presenta la distribuzione dei disponibili in funzione della data di rilascio della dichiarazione di disponibilità, una informazione che permette di valutare la consistenza delle posizioni potenzialmente silenti: in ben il 46% dei casi risulta antecedente al 2014 e solo nel 21% dei casi è inferiore ai 24 mesi.

**Tab. 4.2 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2021 per stato e data di rilascio della disponibilità**

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
<b>Totale</b>	<b>29.881</b>	<b>714</b>	<b>36</b>	<b>112</b>	<b>214</b>	<b>1.556</b>	<b>32.513</b>
Donne	13.758	102	6	51	111	755	14.783
Uomini	16.123	612	30	61	103	801	17.730
<b>Data inizio disponibilità</b>							
2000-2008	5.494	137	46	67	83	421	6.063
2009-2014	8.121	223	15	21	50	367	8.797
2015	1.495	36	1	2	15	68	1.617
2016	1.494	50	1	8	5	61	1.619
2017	1.697	40	2	13	19	72	1.843
2018	2.319	67	1	9	17	105	2.518
2019	2.980	66	1	8	20	157	3.232
2020	2.785	44	3	5	8	139	2.984
2021	3.496	88	3	16	31	199	3.833

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La **tab. 4.3** riporta la distribuzione dei disponibili per data di rilascio della did e distanza della stessa dalla fine dell'(eventuale) ultimo lavoro: per la maggior parte di essi, indipendentemente dall'anno di rilascio, il ricorso ai centri per l'impiego avviene nel corso del primo mese (da un valore minimo del 35% ad un massimo del 45%); molto stabile risulta anche la quota di coloro che rilasciano una did senza aver precedentemente aver mai avuto un rapporto di lavoro che risulti registrato nel Silv (si tratta di quote che variano tra il 29% e il 35% nel corso del tempo).

**Tab. 4.3 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2021 per data di inizio della disponibilità e distanza della stessa rispetto all'ultimo lavoro**

	Fino a 1 mese	2-4 mesi	5-12 mesi	1-2 anni	>2 anni	Nessun rapporto	Totale
<b>Totale</b>	<b>13.453</b>	<b>2.090</b>	<b>992</b>	<b>1.138</b>	<b>5.015</b>	<b>9.825</b>	<b>32.513</b>
<b>Data inizio disponibilità</b>							
Prima 2014	5.197	912	549	634	2.934	4.641	14.867
2015	693	94	34	49	282	465	1.617
2016	713	95	35	48	258	470	1.619
2017	797	103	43	48	233	619	1.843
2018	1.069	175	60	60	269	885	2.518
2019	1.463	221	84	97	380	987	3.232
2020	1.225	252	90	102	312	1.003	2.984
2021	2.296	238	97	100	347	755	3.833

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per concludere il quadro sullo stock dei disponibili, la **tab. 4.4** riporta un dettaglio sulla tipologia di disabilità e sul livello di invalidità riconosciuta. Quasi due terzi dei soggetti presentano una percentuale di invalidità compresa tra il 50% e il 90%, il 10% un'invalidità totale. Oltre 7.000 necessitano

di un supporto all'inserimento lavorativo, mentre per quanto riguarda il tipo di invalidità, largamente prevalente risulta quella di tipo fisico (49%) seguita da quelle psichica (16%), intellettiva (4%) e sensoriale (2%); il 30% dei casi presenta una combinazione di invalidità.

**Tab. 4.4 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2021 per tipologia di invalidità**

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
<b>Totale</b>	<b>27.871</b>	<b>714</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>230</b>	<b>714</b>	<b>29.670</b>
<b>% invalidità</b>							
30-39	5	280	14	0	0	3	302
40-49	3.582	174	3	0	2	29	3.790
50-59	5.305	82	5	1	3	233	5.629
60-69	4.625	72	2	1	1	24	4.725
70-79	6.143	49	1	2	2	78	6.275
80-89	4.194	34	0	19	182	69	4.498
90-99	580	4	1	13	18	15	631
100	3.196	16	4	66	15	36	3.333
N.d.	241	3	8	1	7	227	487
Autonomo	18.252	595	13	57	154	35	19.106
Supporto collocam. mirato	6.096	31	0	23	38	63	6.251
N.d.	3.523	88	25	23	38	616	4.313
<b>Tip. Invalidità</b>							
Solo psichica	5.014	12	0	0	1	100	5.127
Solo intellettiva	1.086	8	0	0	0	8	1.102
Solo sensoriale	282	10	1	73	168	7	541
Solo fisica	16.797	610	8	9	38	129	17.591
Combinazioni	4.692	74	29	21	23	470	5.309

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

#### 4.2. I flussi di ingresso in disponibilità

Una diversa prospettiva per guardare alla disoccupazione delle persone con disabilità è quella di concentrarsi sui flussi di ingresso in disponibilità, modalità che permette con più precisione di valutare la consistenza di questo segmento dell'offerta di lavoro e di seguirne i tempi di attivazione per l'inserimento lavorativo. Lo faremo con riferimento al triennio 2019-2021 in modo da coglierne meglio le caratteristiche di persistenza.

La **tab. 4.5** riporta i dati per provincia e distingue il totale dei flussi e quelli attribuibili a soggetti esordienti, che possiamo leggere quindi come prime manifestazioni di disponibilità al lavoro. Nel triennio esaminato si sono registrati complessivamente poco meno di 15.600 dichiarazioni di disponibilità attribuibili a persone disabili, il 4% dei flussi di disponibilità registrati in Veneto; emerge chiaramente come la pandemia abbia fortemente condizionato i comportamenti delle persone interessate al lavoro, compresi gli stessi disabili: mentre nei periodi precedenti si notava una progressiva crescita dei flussi, a partire dal 2020 essi sono andati rarefacendosi, complici le restrizioni alla libertà di movimento, le difficoltà di mercato, i divieti posti ai licenziamenti che hanno semi congelato il mercato del lavoro. Rispetto alle oltre 6.300 entrate del 2019 se ne registrano 4.800 nel 2020 e 4.400 nel 2021. Si tratta di una tendenza piuttosto generalizzata nei diversi contesti provinciali.

È una tendenza che ovviamente coinvolge ancor di più gli esordienti in disoccupazione che, se nell'intero periodo sono stati circa 4.700, nel 2020 registrano una flessione del 24% sull'anno precedente e nel 2021 di un ulteriore 16%; tre dichiarazioni ogni dieci sono quindi dovute a quanti si presentano per la prima volta nel mercato del lavoro. Territorialmente il peso minimo degli esordienti si registra a Venezia (25%) e a Belluno (26%).

**Tab. 4.5 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2019-2021**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
<b>Totale</b>								
2019	263	1.359	303	1.007	1.041	1.193	1.182	6.348
2020	198	987	222	737	724	980	980	4.828
2021	156	936	170	804	733	744	857	4.400
<b>di cui esordienti</b>								
2019	76	455	77	317	270	372	380	1.947
2020	48	314	71	239	185	313	318	1.488
2021	39	291	40	230	176	219	255	1.250

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La **tab. 4.6** riporta le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei disponibili. Rispetto a quanto rilevato in relazione agli stock il quadro non cambia granché, pur se non mancano alcune leggere differenze; con riferimento all'ultimo anno possiamo notare che:

- la componente maschile è sempre prevalente, sia tra gli esordienti (56%) che sugli altri (51%);
- domina largamente l'utenza di origine nazionale, gli stranieri in questo caso arrivano a coprire una quota tra il 7% e l'8% nelle due diverse componenti;
- l'utenza adulta è quella modale, particolarmente tra i non esordienti (65% contro il 42%) ma si ha una significativa sovrarappresentazione dei giovani nei flussi degli esordienti (41%);
- per quanto riguarda il livello di istruzione, oltre la metà possiede un titolo di studio superiore alla licenza media e il 9% è in possesso di una laurea.

**Tab. 4.6 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti. Anni 2019-2021**

	Totale			di cui esordienti		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Totale</b>	<b>6.348</b>	<b>4.828</b>	<b>4.400</b>	<b>1.947</b>	<b>1.488</b>	<b>1.250</b>
Donne	2.986	2.286	2.098	853	662	547
Uomini	3.362	2.542	2.302	1.094	826	703
Italiani	5.847	4.469	4.093	1.774	1.348	1.149
Stranieri	501	359	307	173	140	101
Giovani	1.245	1.017	893	703	624	509
Adulti	3.878	2.800	2.556	944	619	521
Senior	1.225	1.011	951	300	245	220
Licenza elementare	232	173	112	71	63	27
Licenza media	2.991	2.308	1.891	881	717	497
Diploma (2-3 anni)	678	521	506	218	162	150
Diploma	1.914	1.362	1.432	626	432	453
Laurea	479	399	396	136	97	105
Post Laurea	7	9	4	1	0	0
N.d.	47	56	59	14	17	18

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Anche per quanto riguarda la tipologia di disabilità e il livello di invalidità riconosciuta (**tab. 4.7**) il quadro emergente dall'analisi dei flussi di disponibilità non presenta particolari sorprese. Nei flussi dell'ultimo anno si registra una maggiore incidenza dei soggetti con livelli più elevati di invalidità riconosciuta tra gli esordienti (tra il 50% ed il 90% di invalidità troviamo il 63%, mentre tra gli altri la quota è pari al 59% quando nello stock essa era pari al 60%), che non a caso fanno registrare una maggiore percentuale di coloro che necessitano di supporto per il collocamento (24% rispetto al 9%) anche tenuto conto della maggiore presenza di invalidi psichici e intellettivi (rispettivamente il 21% ed il 13%).

**Tab. 4.7 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per tipologia di invalidità. Anni 2019-2021**

	Totale			di cui esordienti		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Totale</b>	<b>6.348</b>	<b>4.828</b>	<b>4.400</b>	<b>1.947</b>	<b>1.488</b>	<b>1.250</b>
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	5.861	4.466	4.016	1.829	1.381	1.150
Invalidi del lavoro	154	91	108	38	24	24
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	3	5	3	0	1	1
Non vedenti	11	6	16	8	5	10
Sordi	36	19	40	16	10	21
N.d.	283	241	217	56	67	44
<b>% invalidità</b>						
30-39	58	46	45	10	9	8
40-49	1.138	765	811	345	190	201
50-59	1.286	898	939	390	216	264
60-69	1.016	787	764	309	229	220
70-79	852	701	575	240	226	173
80-89	491	376	350	182	143	128
90-99	71	44	48	24	17	19
100	485	556	367	214	321	153
N.d.	951	655	501	233	137	84
Autonomo	4.424	3.099	3.159	1.286	834	824
Supporto collocamento mirato	823	931	598	390	478	300
N.d.	1.101	798	643	271	176	126
<b>Tip. invalidità</b>						
Psichica	1.054	918	692	360	335	258
Intellettiva	339	464	262	209	292	160
Sensoriale	281	173	203	100	77	81
Fisica	4.370	3.238	3.167	1289	905	843

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

#### 4.3. Verso il lavoro: tempi e forme di attivazione nel mercato del lavoro

La disponibilità di dati in Silv aggiornati a tutto il 2021 permette di disporre per tutti gli entrati in disponibilità nel biennio 2019-2020 di almeno 12 mesi di osservazione dopo il rilascio della did e apre pertanto alla possibilità di svolgere un'analisi longitudinale sui loro percorsi lavorativi successivi. Sappiamo che il 2020 e il 2021 sono stati anni particolarmente difficili per quanto riguarda la ricerca del lavoro e non solo, ma pare utile comunque proporre almeno in una tabella l'analisi con riferimento alle singole coorti di ingresso in disoccupazione anche per il 2021 seppur parzialmente osservabile (**tab. 4.8**).

La prima considerazione riguarda il tasso di inserimento lavorativo che subisce un calo tra il 2019 e il 2021 (dal 67% al 50%) proprio in funzione delle condizioni generate dalla pandemia, così come il fatto che nell'ultimo anno i tempi di osservazione per ciascun soggetto sono ridotti.

**Tab. 4.8 – Persone disabili per anno di rilascio della did: percorsi lavorativi successivi**

	Totale			di cui esordienti		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Totale</b>	<b>6.348</b>	<b>4.828</b>	<b>4.400</b>	<b>1.947</b>	<b>1.488</b>	<b>1.250</b>
<b>Distanza 1° rapporto di lavoro</b>						
Nessuna attivazione	2.101	2.020	2.209	866	883	792
Fino 1mese	1.273	815	1.220	291	143	257
1-3 mesi	788	509	503	169	103	80
3-6 mesi	521	453	315	126	90	78
6-12 mesi	660	595	153	163	153	43
Oltre l'anno	1.005	436	0	332	116	0
<b>Tipologia contrattuale</b>						
Tempo indeterminato	930	560	687	253	134	180
Apprendistato	115	79	62	61	41	29
Tempo determinato	2.484	1.681	1.156	595	333	189
Somministrazione	576	431	250	135	87	55
Domestico	37	12	13	10	2	4
Parasubordinato	105	45	23	27	8	1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per quanto concerne la tipologia del rapporto di lavoro instaurato, i contratti a tempo indeterminato costituiscono una quota che va dal 22% del 2019 al 31% del 2021, mentre il tempo determinato era il 58% e scende al 53%, tra le altre tipologie contrattuali il lavoro in somministrazione copre nel primo biennio osservato una quota pari al 15% per poi scendere all'11% nell'ultimo anno.

Per valutare quali aspetti concorrono ad innalzare la probabilità di collocazione lavorativa, la **tab. 4.9** illustra, in riferimento alle principali caratteristiche socio-anagrafiche, il tasso e i tempi medi di inserimento lavorativo a 12 mesi per l'insieme dei soggetti entrati in disponibilità nel biennio 2019-2020. Rispetto alla media del 50% risultano impercettibilmente favoriti i maschi e gli italiani (51% contro 43% degli stranieri); con riferimento alla classe d'età i giovani si inseriscono meno degli adulti (47% contro 55%), ma con risultati migliori degli anziani (40%); anche il titolo di studio conta, e non poco, nel facilitare la transizione verso il lavoro, segnalando sistematicamente tassi di attivazione più alti per i possessori di diploma o laurea, con livelli che oscillano tra il 58% dei primi e il 68% dei secondi.

**Tab. 4.9 – Persone disabili che hanno rilasciato la did nel biennio 2019-2020: percorsi lavorativi successivi per caratteristiche individuali**

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi
<b>Totale</b>	<b>11.176</b>	<b>5.614</b>	<b>50%</b>
Donne	5.272	2.626	50%
Uomini	5.904	2.988	51%
Italiani	10.316	5.244	51%
Stranieri	860	370	43%
Giovani	2.262	1.067	47%
Adulti	6.678	3.651	55%
Senior	2.236	896	40%
Licenza elementare	405	142	35%
Licenza media	5.299	2.325	44%
Diploma (2-3 anni)	1.199	620	52%
Diploma	3.276	1.895	58%
Laurea	878	600	68%
Post Laurea	16	4	25%
N.d.	103	28	27%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Quanto alla tipologia di disabilità (**tab. 4.10**) tutte le informazioni concorrono a segnalare maggiori difficoltà al crescere della gravità della condizione dei soggetti: le situazioni migliori contraddistinguono gli invalidi civili (con un tasso di inserimento lavorativo pari al 63%) e gli invalidi del lavoro (56%); al crescere della percentuale di invalidità riconosciuta diminuisce il tasso di inserimento, che risulta massimo sotto la soglia del 30% e minimo per invalidità tra il 90-99% (64% per i primi e 39% per i secondi); quanto infine al tipo di invalidità, la gerarchia vede l'invalidità psichica e quella intellettiva associate a tassi di attivazione minori (33% e 20%) mentre quella sensoriale e soprattutto fisica trovano più agevolmente collocazione (45% e 53%).

**Tab. 4.10 – Persone disabili che hanno rilasciato la did nel biennio 2019-2020: percorsi lavorativi successivi per tipologia di disabilità e provincia**

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi
<b>Totale</b>	<b>11.176</b>	<b>5.614</b>	<b>50%</b>
<b>Tipologia di invalidità</b>			
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	10.327	5.185	50%
Invalidi del lavoro	245	137	56%
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	8	5	63%
Non vedenti	17	4	24%
Sordi	55	28	51%
N.d.	524	255	49%
<b>% invalidità</b>			
30-39	104	67	64%
40-49	1.903	1.095	58%
50-59	2.184	1.273	58%
60-69	1.803	841	47%
70-79	1.553	644	41%
80-89	867	319	37%
90-99	115	45	39%
100	1.041	304	29%
N.d.	1.606	1.026	64%
Autonomo	7.523	4.077	54%
Supporto collocamento mirato	1.754	363	21%
N.d.	1.899	1.174	62%
<b>Tip. invalidità</b>			
Psichica	1.972	652	33%
Intellettiva	803	157	20%
Sensoriale	454	206	45%
Fisica	7.608	4.012	53%
<b>Provincia</b>			
Belluno	461	246	53%
Padova	2.346	1.221	52%
Rovigo	525	248	47%
Treviso	1.744	824	47%
Venezia	1.765	870	49%
Verona	2.173	1.168	54%
Vicenza	2.162	1.037	48%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Una ulteriore strada per avvicinarsi al mondo del lavoro è costituita dai tirocini extracurricolari tramite i quali i disponibili possono condurre un'esperienza all'interno delle aziende. Il tirocinio non è di per sé un contratto di lavoro, ma ha sicuramente un senso nel percorso di integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Nella **tab. 4.11** sono riportate le attivazioni che sono state effettuate nel corso degli ultimi tre anni.

**Tab. 4.11 – Persone disabili. Attivazioni di tirocini per anno e caratteristiche individuali**

	2019	2020	2021
<b>Totale</b>	<b>4.703</b>	<b>3.183</b>	<b>3.633</b>
Donne	1.974	1.291	1.536
Uomini	2.729	1.892	2.097
Italiani	4.464	3.045	3.485
Stranieri	239	138	148
Giovani	1.588	1.083	1.263
Adulti	2.601	1.775	1.972
Senior	514	325	398
Licenza elementare	62	45	39
Licenza media	2.101	1.467	1.562
Diploma (2-3 anni)	815	552	698
Diploma	1.463	957	1.132
Laurea	236	139	178
N.d.	26	23	24
Belluno	221	125	155
Padova	813	501	621
Rovigo	553	414	426
Treviso	848	587	684
Venezia	681	420	541
Verona	801	662	572
Vicenza	786	474	634

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

I poco più di 3.600 tirocini attivati nel 2021 segnano una netta ripresa rispetto all'anno più duro della pandemia, quando erano scesi pesantemente rispetto ai 4.700 del 2019. L'andamento è comune a tutti i territori, fatta eccezione per la provincia di Verona dove la tendenza al ribasso permane anche nell'ultimo anno.

## Riferimenti bibliografici

Agenzia regionale per il lavoro della Regione Emilia-Romagna (2018), *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Rapporto di monitoraggio*, <http://www.agenzia lavoro.emr.it>.

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](http://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.

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](http://www.condicio.it/allegati/396/Dossier_inclusione_lavorativa_completo.pdf).

Barbieri L. (2022), "Collocamento mirato e nuove linee guida", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 19.

Gheido M.R. e Casotti A. (2022), "Accomodamenti ragionevoli e politiche di inclusione lavorativa", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 16.

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>.

Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, [www.istat.it](http://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](http://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](http://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](http://www.venetolavoro.it).

Veneto Lavoro (2018), "Disabili disoccupati al 31.12.2017", *Misure/78*, [www.venetolavoro.it](http://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*.