



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN VENETO - 2023

Tartufi/58

Maggio 2024



Tartufi /58

a cura di Letizia Bertazzon, Stefania Maschio, Laura Mulas, Francesca Nadalin e Ilaria Rocco

Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 marzo 2024

VENETO LAVORO
Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
PARTE PRIMA: LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO	
1. LE PERSONE CON DISABILITÀ IN CERCA DI OCCUPAZIONE	8
1.1. I flussi di ingresso in disoccupazione.....	8
1.2. Le persone con disabilità in condizione di disoccupazione al 31.12.2023.....	9
2. LE PERSONE CON DISABILITÀ OCCUPATE	12
2.1. I lavoratori con disabilità occupati in Veneto al 31.12.2023	12
PARTE SECONDA: GLI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	
3. L'ATTUAZIONE DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE	18
3.1. Unità produttive provinciali per posizione rispetto all'obbligo secondo il Prospetto Informativo.....	18
3.2. Lo stock delle aziende soggette all'obbligo di assunzione al 31.12.2023	19
3.3. Le altre modalità di "assolvimento" dell'obbligo da parte delle aziende	22
BOX 1 – Le convenzioni di programma ex art. 11 secondo i dati dei Centri per l'impiego	23
BOX 2 – Le convenzioni ex art. 14 secondo i dati dei Centri per l'impiego	24
4. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	29
4.1. Programma GOL.....	29
4.2. Voucher rafforzato	30
4.3. Tirocini.....	31
5. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO	33
5.1. Percorsi successivi all'ingresso in disoccupazione	33
Tabella sinottica delle principali evidenze	36
Glossario	37
Bibliografia di riferimento sul tema	39

INTRODUZIONE

Continuando sulla scia delle elaborazioni presentate negli anni passati, l'attività di analisi volta a presidiare il tema dell'inclusione delle persone con disabilità prosegue e, per alcuni aspetti, si consolida anche nel 2024 con l'aggiornamento delle principali informazioni relative al 2023 e l'approfondimento degli aspetti di maggior rilievo ai fini del monitoraggio degli effetti delle politiche e degli strumenti destinati a supportare l'inserimento di queste persone nel mercato del lavoro.

Un presidio costante sul tema è reso possibile grazie all'analisi sistematica dei dati riferiti, da un lato, alle iscrizioni al Collocamento Mirato presso i Centri per l'impiego, dall'altro, ai Prospetti Informativi presentati dalle aziende nell'adempimento degli obblighi definiti dalla legge 68/99. L'integrazione di queste informazioni con i dati del Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv) permette di massimizzare l'apporto conoscitivo per il monitoraggio, consentendo sia l'individuazione di eventuali cambiamenti intervenuti nel corso degli anni, sia il carattere strutturale di alcuni fenomeni.

Con questo report, rovesciando in un certo senso l'impostazione adottata in passato, si è scelto di valorizzare i dati disponibili focalizzando l'attenzione sulle persone con disabilità e i loro percorsi di inclusione. La diversa prospettiva adottata cerca per quanto possibile di venire incontro alle esigenze conoscitive sul tema, proponendo innanzitutto una descrizione dell'insieme delle persone con disabilità nel mercato del lavoro regionale, siano esse già occupate o disponibili e alla ricerca di un lavoro, passando poi ad una disamina dei dispositivi legislativi e delle politiche per il lavoro, che possono agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. 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 facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro delle persone con disabilità.

Seguendo questo approccio, i dati presentati in questo report – dettagliatamente riportati per le principali variabili di analisi e corredati da un commento essenziale che ne guida la lettura – vengono fatte confluire in due distinte sezioni.

Nella prima parte viene dapprima descritto l'insieme delle persone con disabilità in cerca di un'occupazione (capitolo 1) attraverso le informazioni riferite alle Dichiarazioni di immediata disponibilità rilasciate ai Centri per l'impiego unitamente a quelle delle iscrizioni al Collocamento Mirato. Successivamente, con l'obiettivo di descrivere le caratteristiche dell'inserimento occupazionale, trova spazio l'analisi descrittiva sull'insieme delle persone con disabilità che dai Prospetti Informativi risultano avere un rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2023 (capitolo 2).

La seconda parte del report, che si focalizza sugli strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo, apre con una disamina dettagliata sulla posizione delle aziende in relazione all'attuazione dell'obbligo di assunzione e sulle diverse modalità di assolvimento dello stesso (capitolo 3); prosegue poi con una ricognizione delle principali linee di intervento attivate a livello regionale, nell'ambito delle politiche attive, a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità (capitolo 4). A completamento di questa sezione vengono, infine, presentati i risultati di un tentativo di monitoraggio degli esiti occupazionali degli iscritti al Collocamento Mirato considerato un periodo di osservazione dei percorsi lavorativi che si estende ai quattro anni successivi al rilascio della Did (capitolo 5).

Per una più agevole lettura dei contenuti presentati nel report, il commento è stato arricchito con apposite note metodologiche, utili alla comprensione dei criteri e delle scelte adottate per l'analisi, e di un glossario di riferimento per alcuni specifici termini utilizzati.

SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo di riferimento in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità si impenna – come già evidenziato nei precedenti report – sui dispositivi della legge n. 68 del 1999, così come successivamente modificata e integrata dal D.Lgs. 151/2015. Tale legge, infatti, oltre a definire i criteri di accesso al Collocamento Mirato per le persone con disabilità, stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti computabili di assumere un numero di lavoratori con disabilità¹ (quota di riserva) che varia in base alle dimensioni dell'organico:

- un lavoratore disabile per le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35;
- 2 lavoratori disabili 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, le assunzioni 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, quali convenzioni, esoneri e compensazioni territoriali per le realtà produttive multilocalizzate³.

Relativamente agli strumenti di politica attiva del lavoro, si deve tener conto che in tema di collocamento delle persone con disabilità opera anche il Programma GOL (approvato con D.G.R. 248 del 15 marzo 2022) nell'ambito del PNRR, Missione 5 – Coesione e inclusione⁴.

Con riferimento al contesto legislativo nazionale, un importante elemento di novità è stato introdotto con l'approvazione della L.n. 227/2021 “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. Un primo passo verso questo obiettivo è rappresentato dall'emanazione delle “Linee guida in materia di Collocamento Mirato per le persone con disabilità”, adottate con D.M. 11 marzo 2022 n. 43. Allo stato attuale, si attende che sia completato l'iter di attuazione della delega, attraverso la pubblicazione di tutti i decreti legislativi attuativi, nei quali saranno definite le modalità operative di revisione delle procedure.

In questo contesto di riordino della disciplina in materia di disabilità, la Regione del Veneto ha adottato una serie di D.G.R., l'ultima delle quali è la n. 1413 del 20 novembre 2023 il “Programma di interventi in tema di Collocamento Mirato anni 2023-2024”, a valere sul Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Le nuove previsioni sostanzialmente confermano l'impostazione della precedente programmazione, proseguendo con l'implementazione delle misure già avviate – in particolare “Voucher rafforzato” e “Voucher Job Coaching” – operando in sinergia con l'attuazione del Programma GOL in Veneto. Il Programma, oltre al sostegno a queste ed altre misure di politica attiva (tirocini), stabilisce:

- gli incentivi alle assunzioni e le agevolazioni che la Regione prevede per i datori di lavoro (ad esempio per l'adeguamento delle postazioni di lavoro e per l'abbattimento delle barriere architettoniche);
- il sostegno finanziario per la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione, come nel caso dei progetti per la “Transizione scuola-lavoro”;
- una nuova misura finalizzata a favorire il passaggio di lavoratori con disabilità da cooperative sociali ad aziende del mondo profit;
- l'attuazione di interventi di promozione dell'autoimpiego delle persone con disabilità;
- azioni di sistema e di comunicazione, tra cui interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, ovvero il *disability manager*.

¹ In base alla l. 68/99, ai fini del Collocamento Mirato, per persone disabili si intendono: persone in età lavorativa, affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e portatori di handicap intellettuale, 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.

Parte prima:

LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO

1. LE PERSONE CON DISABILITÀ IN CERCA DI OCCUPAZIONE

L'esplorazione delle informazioni disponibili in merito alle persone con disabilità nel mercato del lavoro regionale prende innanzitutto in considerazione i dati sugli ingressi nella condizione di disoccupazione amministrativa e quelli sulle iscrizioni al Collocamento Mirato. In questa sezione, con l'obiettivo di descrivere l'insieme delle persone con disabilità in cerca di occupazione e dunque potenzialmente oggetto di inserimento nel mercato del lavoro, trova spazio una disamina dettagliata delle informazioni sui rilasci delle Did (Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro) da parte delle persone con disabilità iscritte alle liste del Collocamento Mirato della regione.

- *Al fine di migliorare i criteri di individuazione dell'insieme delle persone con disabilità in condizione di disoccupazione amministrativa, le procedure di estrazione e le analisi dei dati presentati in questo paragrafo sono state in parte riviste; possono pertanto esserci degli scostamenti, talvolta anche significativi con riferimento ad alcune variabili, rispetto alle informazioni presentate nelle precedenti edizioni di questo report.*
- *Le informazioni sugli ingressi in condizione di disoccupazione delle persone con disabilità – registrati nel corso dell'ultimo anno appena concluso e, per il raffronto, nel 2022 – 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 Mirato⁵. 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.*

1.1. Flussi di ingresso in disoccupazione

Nel 2023 si sono registrati 5.294 ingressi in condizione di disoccupazione da parte di persone con disabilità, in calo rispetto a quelli osservati nell'anno precedente, con una flessione più marcata in concomitanza della coorte degli esordienti (**tab. 1.1**). Per quanto riguarda le Did rilasciate nell'ultima annualità considerata, si rileva un sostanziale equilibrio di genere e una prevalenza di soggetti con cittadinanza italiana. In oltre la metà dei casi si tratta di persone con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni; circa quattro episodi su dieci sono riferiti a soggetti che possiedono la licenza media come ultimo titolo di studio registrato.

Tab. 1.1 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per caratteristiche socio-anagrafiche. Anni 2022-2023

	Totale		di cui: esordienti*	
	2022	2023	2022	2023
Totale	5.927	5.294	1.709	1.418
Donne	2.948	2.585	766	636
Uomini	2.979	2.709	943	782
Italiani	5.495	4.876	1.575	1.296
Stranieri	432	418	134	122
Giovani (<30 anni)	1.153	1.048	651	592
Adulti (30-54 anni)	3.477	3.075	726	575
Senior (>54 anni)	1.297	1.171	332	251
Licenza elementare	101	83	26	22
Licenza media	2.415	2.147	695	554
Diploma (2-3 anni)	766	702	213	192
Diploma	1.967	1.763	603	501
Laurea	636	566	154	140
N.d	42	33	18	9

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

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

⁵ 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.

Tab. 1.2 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per caratteristiche dell'invalidità. Anni 2022-2023

	Totale		di cui: esordienti*	
	2022	2023	2022	2023
Totale	5.927	5.294	1.709	1.418
Natura dell'invalidità				
Psichica	1.041	1.005	327	310
Intellettiva	279	286	172	173
Sensoriale	242	212	72	59
Fisica	4.297	3.715	1.115	851
N.d	68	76	23	25
Capacità lavorativa**				
Autonomo	4.909	4.377	1.278	1.030
Supporto Collocamento Mirato	858	827	385	376
N.d.	160	90	46	12
Percentuale di invalidità				
- 30-39%	75	81	24	18
- 40-49%	1.226	1.129	319	251
- 50-59%	1.467	1.306	375	294
- 60-69%	1.166	1.088	315	285
- 70-79%	866	719	254	210
- 80-89%	498	447	155	133
- 90-99%	74	50	26	16
- 100%	555	474	241	211
Tipologia di invalidità				
Invalidi civili	5.604	5.146	1.635	1.384
Invalidi del lavoro	106	102	25	22
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	3	5	0	1
N.d	214	41	49	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

Facendo riferimento alle caratteristiche dell'invalidità degli iscritti al Collocamento Mirato che nel 2023 sono entrati in condizione di disoccupazione, coerentemente con l'anno precedente, la quasi totalità delle Did è stata presentata da soggetti con un'invalidità civile; la maggior parte è attribuibile a persone con una disabilità di tipo fisico (70%) e, in misura minore (19%) di tipo psichico (**tab. 1.2**).⁶

Nella **tabella 1.3** è proposto il dettaglio provinciale degli ingressi in disoccupazione dell'ultimo biennio.

Tab. 1.3 – Persone con disabilità: flussi di Dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2022-2023

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale								
2022	239	1.167	213	1.062	1.035	1.028	1.183	5.927
2023	215	1.051	201	906	935	909	1.077	5.294
di cui: esordienti*								
2022	80	361	55	304	266	294	349	1.709
2023	65	275	57	265	242	229	285	1.418

* 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 31.12.2023

Gli iscritti al Collocamento Mirato che risultano in condizione di disoccupazione al 31 dicembre 2023 sono 23.679 (**tab. 1.4**). Il numero dei soggetti con disabilità nelle diverse province si distribuisce in modo abbastanza omogeneo, con eccezione di Rovigo e Belluno per via della minore concentrazione demografica in queste aree.

⁶ 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 intellettiva ed a seguire quella sensoriale e quella fisica.

Nell'insieme individuato, prevale la componente maschile (53%), quella nazionale (91%) e gli adulti (63%); i soggetti in possesso di bassi livelli di istruzione (con al massimo la licenza media inferiore) rappresentano più della metà delle situazioni rispetto alle quali è stato dichiarato il titolo di studio posseduto. Ogni 100 iscritti al Collocamento Mirato, 98 rientrano nell'ampia categoria degli invalidi civili.

Per quanto riguarda le caratteristiche specifiche dell'invalidità, oltre la metà dei disoccupati iscritti al Collocamento Mirato (12.654, il 53% del totale) possiede una disabilità di tipo fisico, seguiti per numerosità dai soggetti con disabilità psichica (7.990, il 34%) (**tab. 1.5**). Dal processo di valutazione della capacità lavorativa residua, si rileva – come logico attendersi – una necessità di supporto al Collocamento Mirato più intensivo per i soggetti con disabilità psichica o intellettiva.

Tab. 1.4 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2023 per caratteristiche socio-anagrafiche e tipologia di invalidità

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	549	4.462	1.364	4.305	4.300	4.623	4.076	23.679
Donne	223	2.061	621	2.072	2.032	2.135	1.874	11.018
Uomini	326	2.401	743	2.233	2.268	2.488	2.202	12.661
Italiani	507	4.030	1.315	3.906	3.984	4.196	3.655	21.593
Stranieri	42	432	49	399	316	427	421	2.086
Giovani (<30 anni)	133	1.005	319	987	994	1.066	965	5.469
Adulti (30-54 anni)	318	2.814	877	2.695	2.689	2.868	2.543	14.804
Senior (>54 anni)	98	643	168	623	617	689	568	3.406
Licenza elementare	22	167	75	153	161	163	154	895
Licenza media	332	2.127	715	1.826	1.990	2.055	2.097	11.142
Diploma (2-3 anni)	48	500	117	406	395	555	425	2.446
Diploma	117	1.059	298	872	960	871	857	5.034
Laurea	27	279	60	186	212	203	177	1.144
N.d	3	330	99	862	582	776	366	3.018
Invalidi civili	530	4.326	1.335	4.188	4.234	4.532	4.000	23.145
Invalidi del lavoro	18	95	28	98	61	83	68	451
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	1	7	0	5	3	2	3	21
N.d	0	34	1	14	2	6	5	62

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 1.5 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2023 per caratteristiche dell'invalidità

	Natura della disabilità					Totale
	Psichica	Intellettiva	Sensoriale	Fisica	N.d	
Totale	7.990	1.895	826	12.654	314	23.679
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	9	4	20	143	4	180
- 40-49%	535	169	109	2.191	45	3.049
- 50-59%	904	306	103	2.727	75	4.115
- 60-69%	1.132	296	122	2.534	53	4.137
- 70-79%	2.096	411	91	2.229	69	4.896
- 80-89%	2.031	265	216	1.173	26	3.711
- 90-99%	152	43	34	227	5	461
- 100%	1.131	401	131	1.430	37	3.130
Capacità lavorativa*						
Autonomo	2.686	582	682	11.515	185	15.650
Supporto Collocamento Mirato	5.109	1.263	125	758	60	7.315
N.d.	195	50	19	381	69	714

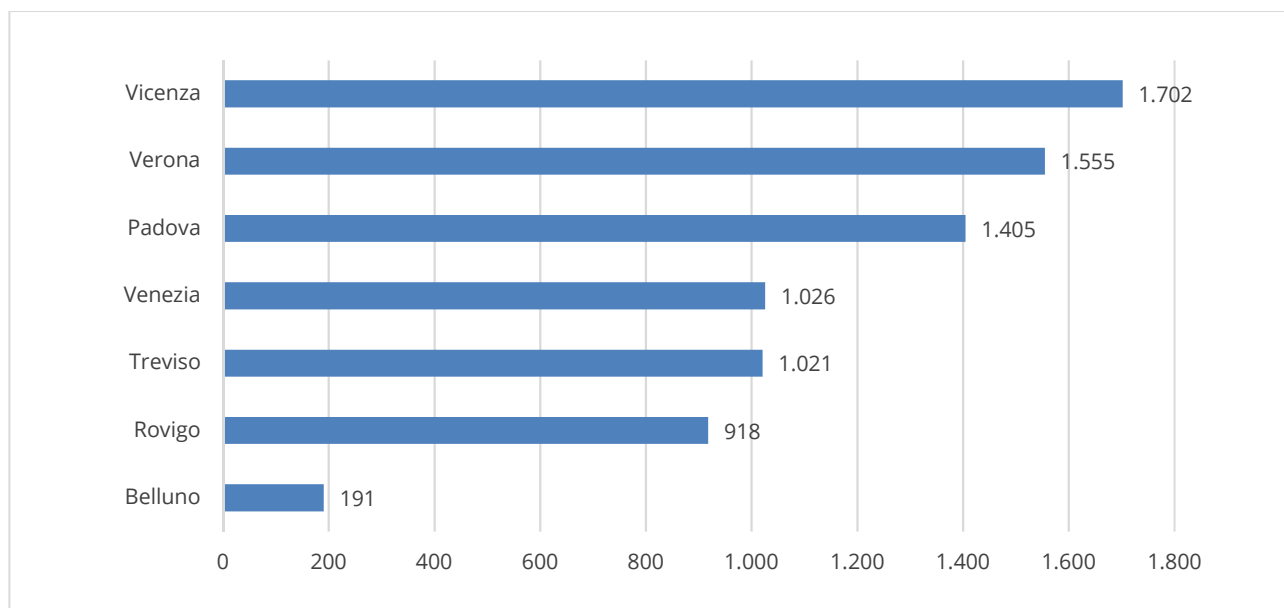
* Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex L. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Poiché la presenza nell'elenco dei disponibili può, per diverse ragioni⁷, non essere sinonimo di reale disponibilità al lavoro, le informazioni sulla presenza o meno di una candidatura attiva presso i Centri per l'impiego⁸, possono aiutare ad identificare meglio l'insieme delle persone con disabilità più attive e meno scoraggiate nella ricerca di lavoro.

Adottando questo parametro, al 31.12.2023 le persone con disabilità attive nella ricerca di lavoro e con una candidatura aperta risultano complessivamente 7.818 e rappresentano circa un terzo degli iscritti al Collocamento Mirato con dichiarazione di disponibilità aperta⁹ (**graf. 1.1**).

Graf. 1.1 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2023 e candidatura attiva per provincia



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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

La descrizione dell'insieme delle persone con disabilità presenti nel mercato del lavoro regionale, dopo l'analisi appena presentata su quanti sono alla ricerca di un'occupazione, prosegue focalizzando l'attenzione, in base alle informazioni desumibili dal Prospetto Informativo, sui lavoratori in forza alle aziende, nello specifico alle unità produttive provinciali, in particolare quelle soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99, così come successivamente modificata e integrata dal d.lgs. 151/2015. In questo capitolo, valorizzando quanto possibile le informazioni riportate nel Prospetto Informativo, vengono analizzati sia i tratti distintivi delle persone con disabilità occupate nelle aziende, sia le caratteristiche delle posizioni di lavoro in essere al 31.12.2023.

L'insieme qui descritto, pur rappresentando una quota significativa, non risulta tuttavia esaustivo del totale delle persone con disabilità occupate in regione. Oltre ai reclutamenti effettuati da parte delle aziende non soggette all'obbligo che non hanno presentato il Prospetto, occorre tener conto dell'esistenza di una quota di persone con disabilità occupate al di fuori sia dei meccanismi previsti dalla legge 68/99 sia dal Collocamento Mirato e che, come avviene per gli altri lavoratori e senza la possibilità di una specifica identificazione, trova un lavoro attraverso i canali ordinari.

- *Le informazioni sui lavoratori con disabilità occupati in Veneto sono riferite all'insieme dei Prospetti Informativi presentati dalle aziende (con obbligo di assunzione e senza).*
- *Poiché il Prospetto Informativo deve essere inviato annualmente solo nel caso di un'eventuale variazione della condizione aziendale rispetto agli obblighi,¹⁰ la ricostruzione dello stock delle persone con disabilità occupate al 31.12.2023 si basa sulle informazioni riportate nell'ultimo Prospetto inviato dall'azienda negli ultimi cinque anni. Per escludere i rapporti di lavoro non più attivi ma comunque risultanti dai Prospetti presentati prima del 2023, le informazioni ricavate dalla modulistica inoltrata dalle aziende sono state validate con quelle desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie. Nei casi di mancata corrispondenza, ovvero per i rapporti di lavoro non presenti in Silv, le relazioni lavorative si considerano aperte per l'intera durata delle stesse in base a quanto indicato nel Prospetto.*
- *L'individuazione dello stock delle persone con disabilità occupate al 31.12.2023 attraverso le informazioni riportate nell'ultimo Prospetto Informativo limita l'osservazione alla situazione registrata alla data di presentazione dello stesso. Nel caso dei Prospetti presentati prima del 2023, non vengono pertanto considerati i rapporti di lavoro instaurati successivamente e questo potrebbe leggermente sottostimare il numero dei disabili in forza alle aziende considerate.*
- *Dall'analisi presentata in questa sezione viene escluso l'ambito dell'istruzione pubblica per via delle sostanziali differenze che sussistono nelle regole di presentazione dei Prospetti e che avrebbero distorto in maniera significativa i posti riservati alle persone con disabilità ancora da coprire. Tale criterio è stato applicato per garantire l'omogeneità delle informazioni riportate sia in questo capitolo, sia quello dedicato alle aziende.*

2.1. I lavoratori con disabilità occupati in Veneto al 31.12.2023

Alla data di riferimento, i lavoratori con disabilità occupati in regione sono 33.559 (**tab. 2.1**). Oltre la metà di questo insieme è rappresentato da uomini (il 55% del totale) e da persone con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni (62%). Territorialmente, la concentrazione più elevata di occupati si registra nella provincia di Padova (21%).

In riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro con il quale sono impiegati i lavoratori con disabilità, si osserva una maggiore diffusione del tempo indeterminato, con un'incidenza crescente in modo proporzionale all'età degli occupati (**tab. 2.2**). Tra i giovani, infatti, è più frequente l'attivazione dell'apprendistato (12%) e del tempo determinato (17%) rispetto alle altre coorti anagrafiche. I lavoratori impiegati a tempo parziale sono 12.465 e rappresentano il 37% del totale; in generale, il peso del part time è più alto per le donne (51%, 26% per gli uomini). La modalità di reclutamento più frequente è la chiamata nominativa (l'84% dei casi); il ricorso a quella numerica si fa via via più frequente all'innalzarsi dell'età dei candidati.

¹⁰ In realtà la maggior parte delle aziende tende a (re)inviare annualmente il prospetto indipendentemente dalla sussistenza o meno di una variazione effettiva dell'organico che ne modifica la posizione rispetto agli obblighi.

Dal **grafico 2.1** si evince che la quota maggioritaria dei lavoratori con disabilità riguarda profili impiegatizi (35%), con una prevalenza della componente femminile. Il peso delle donne è più elevato anche nelle professioni qualificate dei servizi (63%), a differenza di tutte le altre qualifiche osservate.

Gli occupati con un datore di lavoro pubblico sono il 25% del totale, con un peso delle donne e della coorte degli adulti particolarmente elevato (rappresentano rispettivamente il 56% e il 60% dei dipendenti pubblici con disabilità) (**tab. 2.3**). La quota di part time tra i dipendenti impiegati in aziende private è superiore rispetto a quella del comparto pubblico in generale, con un'incidenza particolarmente alta tra le donne (58%).

La **tabella 2.4** propone la distribuzione provinciale degli occupati per settore economico. In generale, il 53% dei lavoratori è impiegato nel terziario (17.645 persone), in particolare nei servizi alla persona; il 47% rientra nel comparto industriale (15.786), con concentrazioni più elevate nel metalmeccanico e nel *Made in Italy*. Osservando più nel dettaglio i settori occupazionali, si rileva una prevalenza di lavoratrici donne negli ambiti di sanità e servizi sociali, commercio al dettaglio, servizi turistici e settore creditizio (**graf. 2.2**); un peso maggiore degli uomini si registra invece in tutti gli altri comparti osservati – primi su tutti quelli afferenti al metalmeccanico –, ad eccezione della Pubblica Amministrazione dove c'è un sostanziale equilibrio tra i generi. Il **grafico 2.3** mostra la composizione degli occupati per classe d'età nei diversi settori produttivi. Infine, si osserva che il ricorso a contratti part time è maggiore nel commercio al dettaglio e nei servizi turistici, che sono alcuni dei settori – come si è appena visto – dove si concentrano maggiormente le lavoratrici donne (**graf. 2.4**).

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

	Donne	Uomini	Totale
Totale	15.147	18.412	33.559
Italiani	13.869	16.663	30.532
Stranieri	1.278	1.749	3.027
Giovani (<30 anni)	937	1.357	2.294
Adulti (30-54 anni)	9.711	11.245	20.956
Senior (>54 anni)	4.499	5.810	10.309
Belluno	807	835	1.642
Padova	3.116	3.938	7.054
Rovigo	556	646	1.202
Treviso	2.659	3.251	5.910
Venezia	2.448	2.693	5.141
Verona	2.649	3.435	6.084
Vicenza	2.912	3.614	6.526

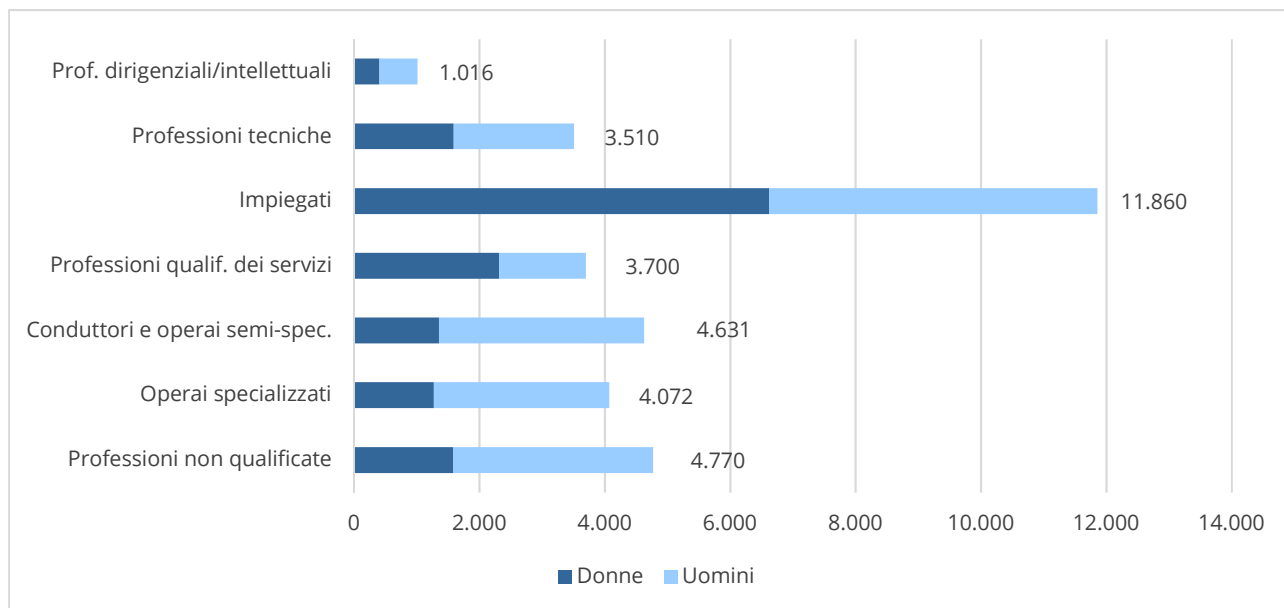
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

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

	Giovani		Adulti		Senior		Totale	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale	2.294	937	20.956	9.711	10.309	4.499	33.559	15.147
Tipologia di contratto								
Tempo indeterminato	1.498	623	19.209	8.787	9.773	4.259	30.480	13.669
Apprendistato	284	100	84	38	4	1	372	139
Tempo determinato	391	163	1.382	754	446	203	2.219	1.120
Altro	121	51	281	132	86	36	488	219
Orario								
Full time	1.269	478	13.231	4.735	6.594	2.213	21.094	7.426
Part time	1.025	459	7.725	4.976	3.715	2.286	12.465	7.721
Tipo di assunzione								
Nominativa	2.073	845	17.705	8.073	8.351	3.504	28.129	12.422
Numerica	221	92	3.251	1.638	1.958	995	5.430	2.725

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

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	5.233	28.326	33.559	2.942	12.205	15.147	2.291	16.121	18.412
Classe di età									
Giovani (<30 anni)	160	2.134	2.294	86	851	937	74	1.283	1.357
Adulti (30-54 anni)	3.128	17.828	20.956	1.738	7.973	9.711	1.390	9.855	11.245
Senior (>54 anni)	1.945	8.364	10.309	1.118	3.381	4.499	827	4.983	5.810
Orario									
Full time	4.350	16.744	21.094	2.252	5.174	7.426	2.098	11.570	13.668
Part time	883	11.582	12.465	690	7.031	7.721	193	4.551	4.744

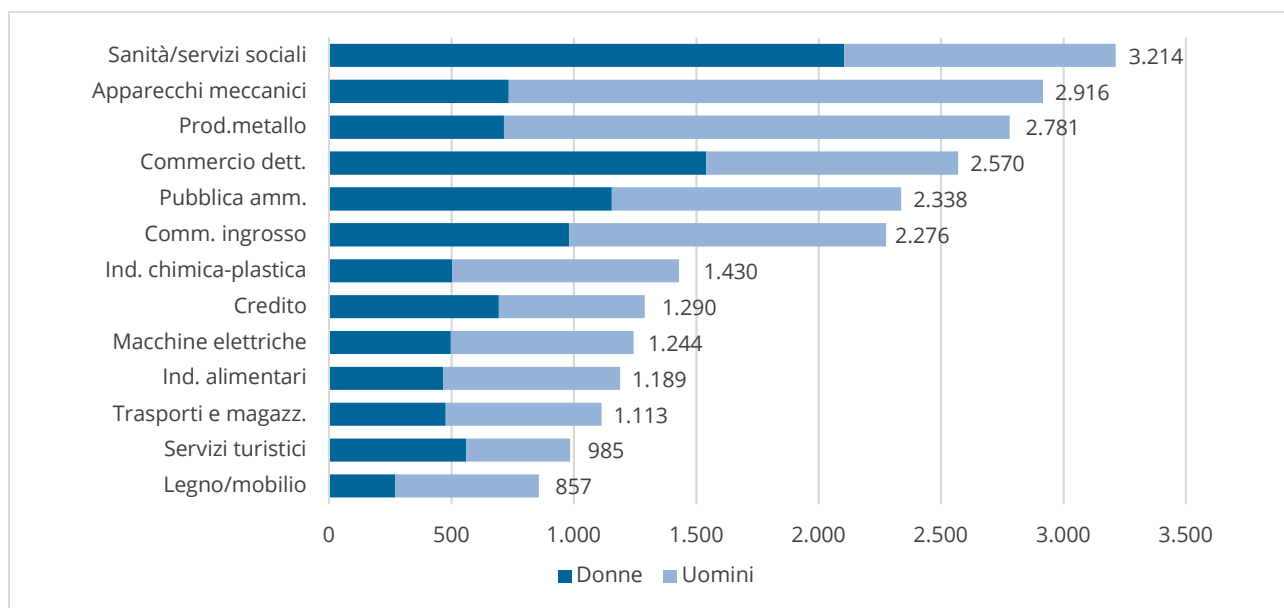
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

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

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	1.642	7.054	1.202	5.910	5.141	6.084	6.526	33.559
Agricoltura	5	21	3	39	8	39	13	128
Industria	1.012	3.040	493	3.256	1.585	2.244	4.156	15.786
- Made in Italy	595	690	107	1.181	446	543	1.124	4.686
- Metalmeccanico	282	1.567	237	1.367	618	1.071	2.183	7.325
- Altre industrie	99	517	112	518	245	354	676	2.521
- Utilities	26	164	24	112	193	155	97	771
- Costruzioni	10	102	13	78	82	119	73	477
Servizi	625	3.993	706	2.615	3.548	3.801	2.357	17.645
- Comm.-tempo libero	98	728	135	471	844	787	492	3.555
- Ingrosso e logistica	58	715	114	513	566	935	488	3.389
- Servizi finanziari	56	320	45	331	179	383	228	1.542
- Terziario avanzato	22	571	52	259	273	312	222	1.711
- Servizi alla persona	310	1.442	326	866	1.470	1.173	816	6.403
- Altri servizi	79	170	33	163	173	190	94	902
- Agenzie di somm.	2	47	1	12	43	21	17	143

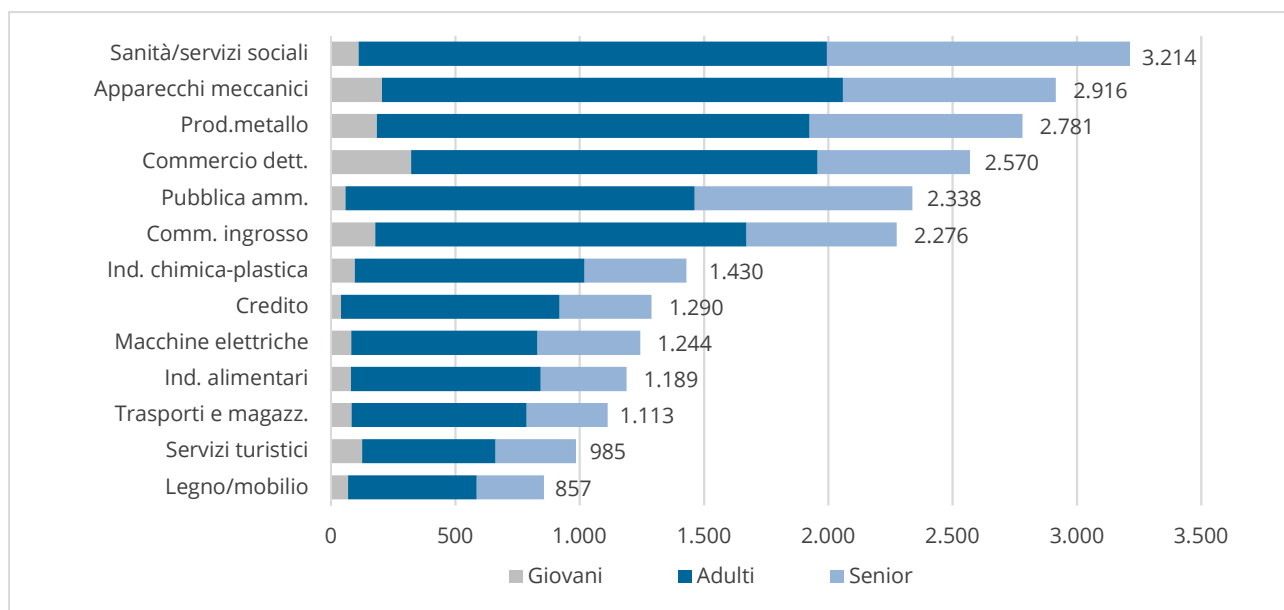
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 2.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per principali settori produttivi: distribuzione in base al genere



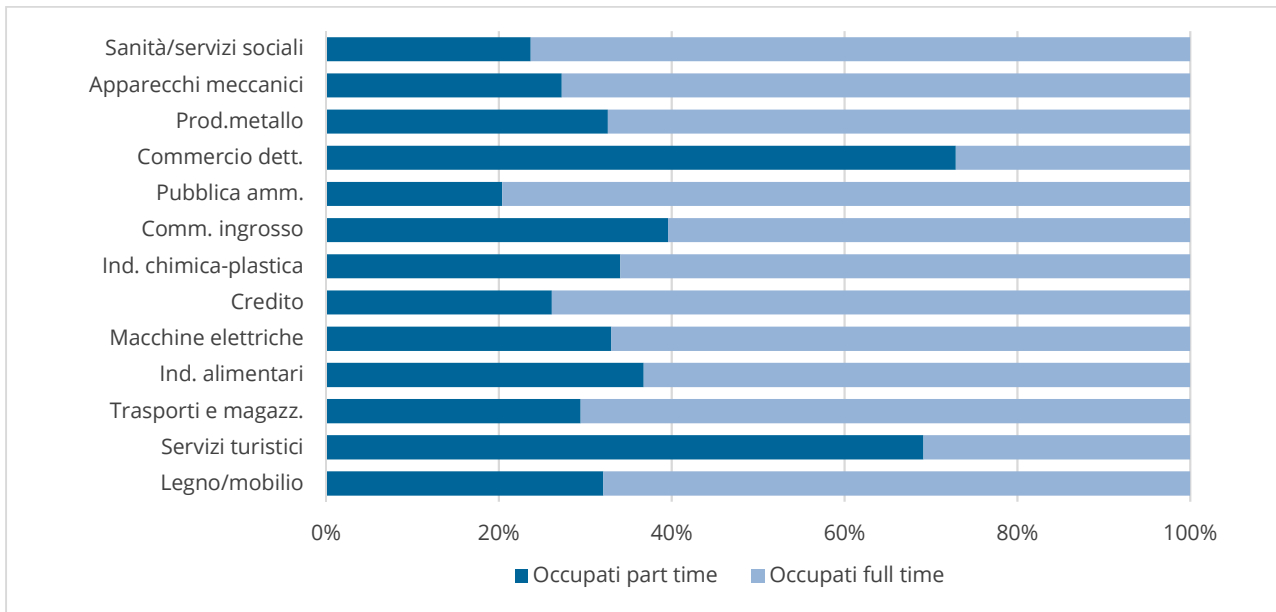
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 2.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per principali settori produttivi: distribuzione in base alle classi di età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

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 – che si applica alle imprese con almeno 15 dipendenti, proporzionalmente alla dimensione dell'organico – rappresenta un primo strumento attraverso il quale viene incentivato l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

In questo capitolo, per dar conto della situazione rispetto all'attuazione dell'obbligo, l'analisi si focalizzerà sulle unità produttive provinciali delle aziende¹¹ che hanno presentato il Prospetto Informativo. Verranno presentate per il confronto le principali informazioni riferite al quinquennio 2019-2023 e, con riferimento all'anno appena concluso, si esamineranno nel dettaglio le caratteristiche delle unità produttive provinciali tenute all'obbligo e si darà conto delle modalità con cui questo viene assolto.¹²

- *Come precedentemente osservato, poiché il Prospetto Informativo non deve essere necessariamente inviato ogni anno ma solo qualora vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge, oppure da incidere sul computo della quota di riserva, le informazioni presentate in questo capitolo fanno riferimento all'ultimo Prospetto inviato dall'azienda considerato un arco di tempo di un quinquennio. In questo modo vengono considerate sia le unità produttive per le quali è stato presentato il Prospetto nell'anno di osservazione sia quelle che, pur essendo tenute all'obbligo, hanno presentato il loro ultimo Prospetto nei quattro anni precedenti a quello considerato.*
- *La scelta di limitare l'osservazione della situazione aziendale agli ultimi Prospetti presentati nei quattro anni antecedenti quello di osservazione permette di escludere situazioni non più aggiornate. Allo stesso tempo, l'inclusione dei Prospetti presentati estendendo l'osservazione ad un quinquennio consente di non sottostimare eccessivamente il numero di aziende con obbligo di assunzione.*
- *Anche in questo caso, dall'analisi presentata in questa sezione viene escluso l'ambito dell'istruzione pubblica per via delle sostanziali differenze che sussistono nelle regole di presentazione dei Prospetti e che avrebbero distorto in maniera significativa i posti riservati alle persone con disabilità ancora da coprire, come già sottolineato nel riquadro metodologico del precedente capitolo.*

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

Nell'ultimo anno osservato, lo stock delle unità produttive provinciali che hanno presentato il Prospetto Informativo è pari a 21.449, di cui 12.364 riguardano imprese soggette all'obbligo di assunzione (58%). Le posizioni di lavoro che sono riservate alle persone con disabilità (le quote di riserva) ammontano a 46.695, prevalentemente attribuibili a datori di lavoro del settore privato (5.918 nelle aziende pubbliche).

Rispetto alla dinamica degli ultimi cinque anni, i dati mostrano un progressivo aumento delle unità produttive provinciali che presentano i Prospetti, sia in riferimento alle realtà imprenditoriali tenute all'obbligo che a quelle non soggette (**tab. 3.1**). Contestualmente crescono anche le posizioni riservate e le persone con disabilità assunte (**tab. 3.2**).

Tab. 3.1 – Unità produttive provinciali per posizione rispetto all'obbligo. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Totale	20.104	20.252	20.548	20.913	21.449
di cui private	19.453	19.603	19.917	20.294	20.840
- con obbligo di assunzione	11.907	11.853	11.965	12.058	12.364
- senza obbligo di assunzione	8.197	8.399	8.583	8.855	9.085
% unità produttive con obbligo di assunzione	59%	59%	58%	58%	58%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹¹ Ogni datore di lavoro presenta un unico Prospetto 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. Qualora vi fossero più sedi localizzate in una stessa provincia, le informazioni di ogni unità locale saranno sommate e aggregate a livello provinciale.

¹² L'analisi presentata fa prevalentemente riferimento alle informazioni riportate nei Prospetti Informativi. Occorre necessariamente sottolineare che, trattandosi di una forma di "autocertificazione" della posizione rispetto agli obblighi di legge, le informazioni fornite dalle aziende (o da chi per esse) potrebbero talvolta essere incomplete, omesse o riferirsi a situazioni parzialmente aggiornate.

Tab. 3.2 – Unità produttive provinciali in base alla natura del datore di lavoro e alla posizione rispetto all'obbligo: posizioni lavorative riservate ai disabili (quote di riserva) e disabili in forza. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Posizioni di lavoro riservate ai disabili					
Totale (di cui)	44.816	44.842	44.766	45.528	46.695
- in aziende private	37.936	37.984	38.884	39.571	40.777
- in aziende pubbliche	6.880	6.858	5.882	5.957	5.918
Disabili in forza*					
Totale (di cui)	32.322	31.784	31.356	32.614	34.276
- nelle unità prod. prov. con obbligo	31.126	30.547	30.087	31.246	32.768
- nelle unità prod. prov. senza obbligo	1.196	1.237	1.269	1.368	1.508
% in aziende private	81%	82%	84%	85%	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

La **tabella 3.3** propone il dettaglio provinciale delle informazioni rispetto alle aziende soggette all'obbligo.

Tab. 3.3 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione, numero di posizioni lavorative riservate ai disabili (quote di riserva) e disabili in forza per provincia. Anni 2019-2023

	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	397	2.547	421	2.444	1.846	2.152	2.557	12.364
Posizioni di lavoro riservate ai disabili								
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	2.110	9.412	1.518	8.730	6.893	8.705	9.327	46.695
Disabili 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	1.659	6.771	1.111	5.842	4.922	5.898	6.565	32.768

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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

3.2. Lo stock delle aziende soggette all'obbligo di assunzione al 31.12.2023

Osservando più nel dettaglio i profili delle aziende soggette all'obbligo di assunzione, si rileva che buona parte delle unità produttive fanno riferimento ad aziende localizzate solo in Veneto: delle 12.364 totali sono 9.757, di cui 7.820 situate in un'unica provincia (**tab. 3.4**). Il 61% della quota complessiva dei posti di lavoro riservata ai disabili va attribuita alle aziende venete che possiedono una base di computo superiore ai 50 dipendenti (28.434 quote di riserva distribuite in poco meno di 4.000 unità produttive).

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

In merito ai principali macro settori produttivi - industria e servizi - la distribuzione delle aziende risulta abbastanza equilibrata (**tab. 3.6**). Poco più della metà delle unità produttive appartiene al terziario: si tratta di 6.289 unità produttive provinciali e 23.937 posizioni riservate alle persone con disabilità; nell'industria si rilevano 5.964 imprese e 22.554 quote di riserva.

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

	Unità produttive provinciali	Posizioni lav. riservate	Disabili in forza
Totale	12.364	46.695	32.768
Localizzazione impresa			
- <i>Multiregionale, unica provincia</i>	879	3.349	1.912
di cui:			
>50 dipendenti	873	3.342	1.905
- <i>Multiregionale, multiprovincia</i>	1.728	6.910	4.319
d cui:			
>50 dipendenti	1.727	6.909	4.318
- <i>Solo Veneto, unica provincia</i>	7.820	26.637	19.897
15-35 dipendenti	4.738	4.738	3.551
36-50 dipendenti	1.168	2.336	2.020
>50 dipendenti	1.914	19.563	14.326
- <i>Solo veneto, multiprovincia</i>	1.937	9.799	6.640
15-35 dipendenti	576	576	261
36-50 dipendenti	177	352	212
>50 dipendenti	1.184	8.871	6.167

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

	Datore lavoro privato			Datore di lavoro pubblico		
	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	Disabili in forza	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	Disabili in forza
Totale	11.871	40.777	27.957	493	5.918	4.811
Belluno	358	1.836	1.404	39	274	255
Padova	2.461	8.027	5.706	86	1.385	1.065
Rovigo	389	1.241	898	32	277	213
Treviso	2.352	7.915	5.206	92	815	636
Venezia	1.768	5.559	3.777	78	1.334	1.145
Verona	2.078	7.716	5.091	74	989	807
Vicenza	2.465	8.483	5.875	92	844	690

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

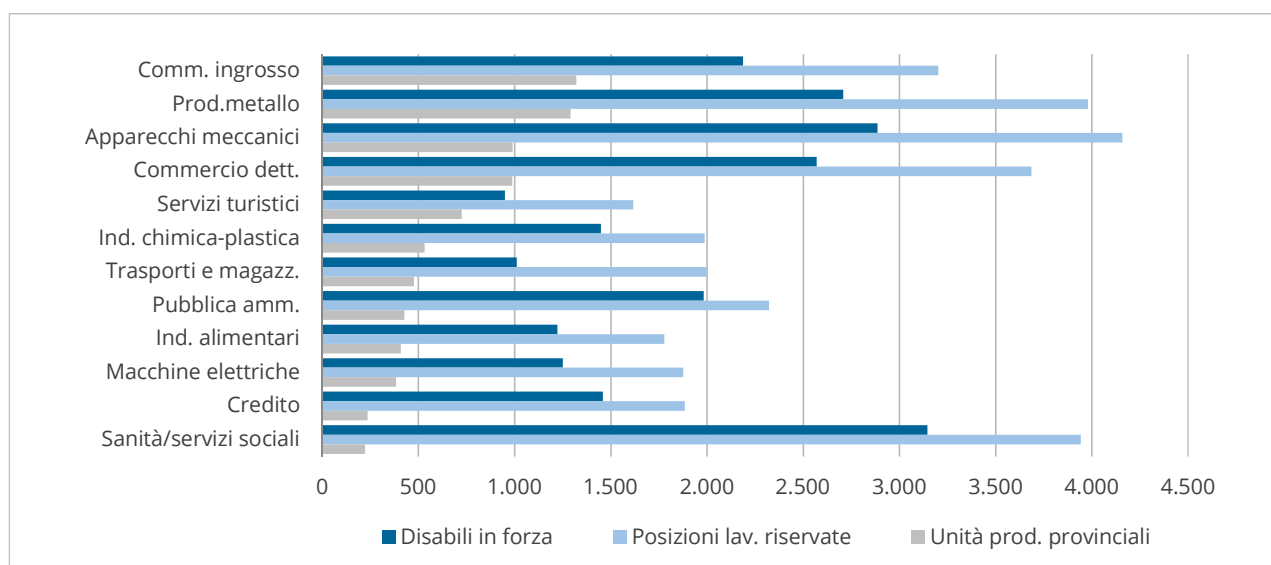
Tab. 3.6 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione per settore economico: posizioni di lavoro riservate (quote di riserva) e disabili in forza

	Unità prod. provinciali	Posizioni lav. riservate	Disabili in forza
Totale	12.364	46.695	32.768
Agricoltura	111	204	121
Industria	5.964	22.554	15.600
- Estrattive	7	15	5
- Made in Italy	1.747	7.019	4.777
- Metalmeccanico	2.778	10.503	7.213
- Altre industrie	934	3.605	2.518
- Utilities	193	845	711
- Costruzioni	305	567	376
Servizi	6.289	23.937	17.047
- Comm.-tempo libero	1.714	5.304	3.520
- Ingrosso e logistica	1.798	5.201	3.199
- Servizi finanziari	318	2.310	1.745
- Terziario avanzato	898	2.507	1.679
- Servizi alla persona	987	7.160	5.910
- Altri servizi	505	1.290	863
- Agenzie di somm.	69	165	131

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Approfondendo l'analisi più nel dettaglio dei diversi ambiti produttivi (**graf. 3.1**), il comparto del commercio all'ingrosso è quello in cui si rileva una concentrazione più numerosa di unità produttive provinciali; a seguire emergono le attività che riguardano la produzione di metallo e di apparecchi meccanici nel metalmeccanico.

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



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3.2.1 Le aziende che assumono lavoratori con disabilità in eccedenza

La **tabella 3.7** rappresenta le unità produttive provinciali che dai Prospetti Informativi risultano impiegare un numero di persone con disabilità superiore alla propria quota di riserva o che, in assenza di obbligo, hanno alle dipendenze personale disabile. Si tratta di imprese che da Prospetto non riportano alcun tipo di compensazione territoriale e che, nel caso di quelle soggette all'obbligo, non presentano scoperture a livello provinciale.¹³ Sulla base delle informazioni desumibili dal Prospetto, in Veneto sono 1.598 le unità produttive provinciali che al 31.12.2023 risulterebbero avere in organico lavoratori con disabilità in eccedenza o non riconducibili alla presenza di quote di riserva. Di queste, le unità produttive provinciali soggette all'obbligo che occupano persone con disabilità in eccedenza rispetto alle quote di riserva sono 789 ed i lavoratori con disabilità assunti in eccedenza, al netto di qualunque tipo di compensazione tra le sedi produttive provinciali, sono 1.183. Le unità produttive provinciali, da Prospetto non sono soggette all'obbligo ma che annoverano nel proprio organico persone con disabilità sono 809; i lavoratori assunti da queste aziende ed in forza al 31.12.2023 sono 984. Rispetto agli ambiti produttivi (**graf.3.2**), le concentrazioni maggiori di unità produttive che secondo le informazioni rese dalle aziende stesse risulterebbero avere in organico lavoratori con disabilità in eccedenza rispetto alle quote di riserva o non rientranti nell'obbligo si registrano nei comparti del metalmeccanico (22%), dei servizi alla persona (15%), del Made in Italy (14%), dell'ingrosso e logistica (12%) e nell'ambito delle attività commerciali (9%).

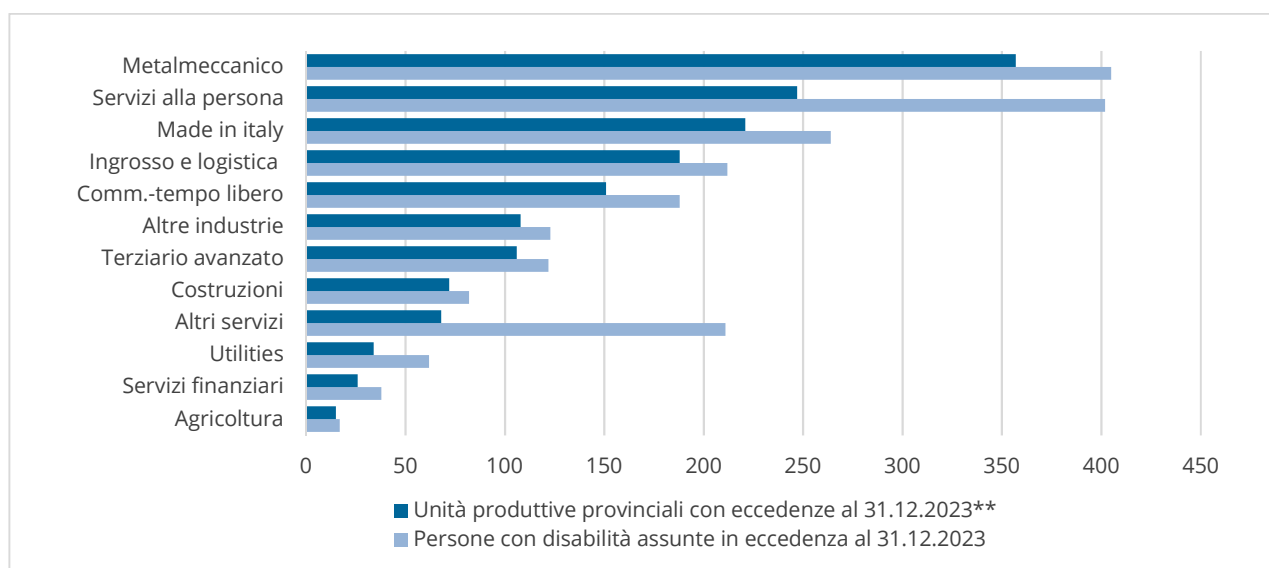
Tab. 3.7 – Unità produttive provinciali che assumono lavoratori con disabilità in eccedenza in base alla loro posizione rispetto all'obbligo e al numero di disabili in forza, distribuzione per provincia al 31.12.2023

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Unità prod. prov. con eccedenze (senza posizioni compensate in aumento)	60	338	73	287	260	302	278	1.598
- con obbligo di assunzione	38	158	32	149	114	145	153	789
- senza obbligo di assunzione	22	180	41	138	146	157	125	809
Disabili in forza in eccedenza (non compensati in aumento)	146	454	91	367	348	389	336	2.131
- in aziende con obbligo di assunzione	124	244	44	200	184	197	190	1.183
- in aziende senza obbligo di assunzione	22	210	47	167	164	192	146	948

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

¹³ La stima tiene conto delle compensazioni territoriali calcolate automaticamente nel Prospetto Informativo sulla base della dichiarazione del datore di lavoro. Al netto di queste deduzioni – che peraltro potrebbero non essere correttamente indicate e sottostimare l'impatto – le eccedenze di persone con disabilità nell'organico aziendale potrebbero essere riconducibili, oltre che a comportamenti virtuosi delle aziende, a rapporti di lavoro instaurati per l'assolvimento dell'obbligo e rimasti attivi anche con il venir meno dello stesso al mutare delle condizioni aziendali.

Graf. 3.2 – Distribuzione settoriale: unità produttive provinciali che assumono lavoratori con disabilità superiori alla quota di riserva o in assenza dell'obbligo di assunzione e disabili in forza*



* calcolati sommando i lavoratori disabili in forza nelle unità produttive provinciali senza obbligo con quelli in eccedenza nelle aziende con obbligo rispetto alla quota di riserva.

** Al netto delle compensazioni territoriali dichiarate dai datori di lavoro nei Prospetti Informativi.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SilV

3.3. Le altre modalità di "assolvimento" dell'obbligo da parte delle aziende

Per quanto riguarda i comportamenti delle unità produttive provinciali in riferimento alle modalità con cui ottemperano alla copertura delle posizioni riservate alle persone con disabilità, in questa sezione si sono presi in esame gli istituti previsti dalla l.68/99 che possono facilitare l'assolvimento dell'obbligo per le aziende che hanno presentato il loro ultimo Prospetto Informativo nel quinquennio 2019-2023.

3.3.1 Le convenzioni

Tra le modalità attraverso le quali i datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di assunzione, beneficiando di una maggiore flessibilità nella programmazione e gestione delle assunzioni vi è la possibilità di stipulare appositi accordi. La normativa attualmente in vigore prevede tre principali tipologie di convenzioni:

- le *convenzioni di programma* (art. 11 l. 68/99), mediante le quali viene concordato con i servizi per l'impiego un programma temporale – della durata massima di 5 anni – per effettuare le assunzioni, nonché le modalità di ingresso più adatte ed eventuali strumenti di facilitazione per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- le *convenzioni di integrazione lavorativa* (art. 11 comma 4 l. 68/99), che definiscono un percorso individuale personalizzato con strumenti di supporto nell'avviamento al lavoro, anche con il coinvolgimento del Servizio d'Integrazione Lavorativa (SIL) dell'ULSS;
- le *convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali* (art.14 del d.lgs. 276/03), che permettono – a certe condizioni – ai datori di lavoro di coprire parte della quota d'obbligo "appoggiandosi" a cooperative sociali che assumono persone disabili con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, individuate dai servizi/Comitato tecnico.

Secondo le informazioni desumibili dai Prospetti Informativi presentati dalle aziende¹⁴, a fine 2023, sono 1.934 le unità produttive provinciali per le quali è possibile individuare l'avvenuta attivazione di almeno una convenzione tra quelle previste ai fini dell'assolvimento dell'obbligo (**tab. 3.8**).

¹⁴ La modalità con cui vengono elaborate ed archiviate le informazioni presenti nei Prospetti Informativi non consente al momento di quantificare correttamente le situazioni in cui, in capo alla stessa azienda, coesistono più convenzioni (della stessa tipologia o di tipologie diverse).

Tab. 3.8 – 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)	1.934	17.558	7.044
- Convenzioni di programma	1.182	14.269	5.065
- Convenzioni art. 14	86	763	190
- Convenzioni di integrazione lavorativa	66	295	325
Totale aziende con obbligo di riserva (di cui)	1.809	17.558	6.629
- Convenzioni di programma	1.151	14.269	5.023
- Convenzioni art. 14	83	763	186
- Convenzioni di integrazione lavorativa	55	295	262

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Poiché le informazioni desumibili dai Prospetti Informativi sulle convenzioni effettivamente in essere non consentono di misurare correttamente la reale diffusione di questi strumenti, ad integrazione dei dati riportati nella tabella precedente si propone, attraverso gli approfondimenti seguenti, una ricognizione specifica a valere sulle evidenze a disposizione dei Centri per l'impiego.

BOX 1 – 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, ad 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 46% dei datori di lavoro che si stima presentino scoperture al 31.12.2023 avesse già in essere una convenzione di programma. 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. B1.1 – Veneto. Numero unità produttive locali con obbligo di riserva, con obbligo di riserva e scoperture stimate e con convenzioni di programma attive secondo i dati dei Cpi

	Con obbligo di riserva (da prospetti informativi al 31/12/23)	Con obbligo di riserva e scoperture (stima da prospetti informativi al 31/12/23)	Con convenzione di programma attive al 31/12/23 (dati cpi)
Belluno	397	138	57
Padova	2.547	885	339
Rovigo	421	121	48
Treviso	2.444	1.107	382
Venezia	1.846	740	223
Verona	2.152	799	557
Vicenza	2.557	990	577
Totale	12.364	4.780	2.183

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

BOX 2 – 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 sociali.¹⁵ Per tal motivo, ad integrazione di quanto rilevato attraverso i Prospetti si propone 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.

Complessivamente, le convenzioni ex art.14 in essere al 31.12.2023 sono 281; sono state stipulate da 256 aziende a favore di 560 persone con disabilità e con il coinvolgimento di 85 cooperative sociali. Osservando la dinamica degli ultimi cinque anni, risulta evidente il progressivo rafforzamento del ricorso a questa tipologia di convenzione, il quale si è intensificato in modo particolare nell'ultimo biennio considerato (**tab.1**).

Dal punto di vista territoriale i dati disponibili per l'anno 2023 mettono in risalto un ricorso diversificato tra le diverse province. Il trevigiano si distingue per essere la zona con il maggior numero di convenzioni in essere, pari al 32% del totale; seguono Padova e Verona, le quali interessano rispettivamente il 22% e il 21% del totale (**tab.2**).

Tab. B2.1 – Veneto. Convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali (art.14 del d.lgs. 276/03) attivate, per principali caratteristiche. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Convenzioni in essere	115	133	157	195	281
Disabili coinvolti	312	367	376	441	560
Cooperative coinvolte	53	51	60	75	85
Aziende coinvolte	112	127	148	187	256

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

Tab. B2.2 – 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 2023

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale Veneto
Convenzioni in essere	20	62	2	89	17	59	32	281
Disabili coinvolti	80	86	6	203	35	99	51	560
Cooperative coinvolte	3	16	2	23	12	17	12	85
Aziende coinvolte	17	53	2	87	17	49	31	256

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

3.3.2 Le compensazioni territoriali

Le imprese multilocalizzate (tra cui anche i datori di lavoro che fanno parte di un gruppo di imprese) possono compensare le eccedenze o le carenze di disabili assunti in una data unità produttiva con il minor numero di disabili reclutati in altre unità produttive.

Per quanto riguarda le imprese che usufruiscono della compensazione territoriale – che possono riguardare aziende con obbligo di assunzione e non –, a fine 2023 risultano essere 2.357 unità produttive provinciali (**tab. 3.9**), prevalentemente operanti nel settore dei servizi (1.689 unità). I posti compensati in riduzione – ovvero il numero delle posizioni riservate delle unità produttive provinciali presenti in Veneto che per diverse ragioni vengono coperte in altre sedi dell'azienda – è pari a -1.859. Questa quota deve dunque essere automaticamente compensata dai datori di lavoro presso le altre unità produttive o le altre imprese facenti parte del gruppo, le quali possono essere dislocate in tutto il territorio nazionale. Per tal motivo, oltre ai posti di lavoro compensati in riduzione, dai Prospetti si rilevano anche le aziende che hanno un maggior numero di disabili in forza rispetto alla quota di riserva, o che hanno assunto persone disabili pur non avendo nessun obbligo, per effetto di una compensazione in aumento. A fine 2023 in Veneto le posizioni di lavoro riservate alle persone con disabilità compensate in aumento

¹⁵ 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.

risultano essere 1.762, un volume che tuttavia non raggiunge il totale dei posti compensati, all'opposto, in riduzione, determinando così un saldo negativo di -97 unità. Questa mancata corrispondenza è legata al fatto che le unità produttive sono libere di riassegnare le quote di riserva da compensare in aumento anche in sedi produttive dislocate fuori dalla regione e pertanto, le rimanenti 97 posizioni riguardano persone con disabilità occupate fuori dal Veneto. Ciò significa che a fine 2023 le compensazioni territoriali comportano una perdita di 97 posti di lavoro che, in linea teorica, dovrebbero essere riservati alle persone con disabilità presenti in Veneto.

Tab. 3.9 – Le unità produttive provinciali che utilizzano le compensazioni: posizioni di lavoro riservate ai disabili (quote di riserva) e posizioni compensate in base alla modalità

	Unità prod. Prov. Totali	Unità Prod. Prov. con compensazioni	Posti compensati	
			In riduzione	In aumento
Totale	21.449	2.357	-1.859	1.762
Localizzazione				
- Multiregionale, unica provincia	3.440	298	-299	362
- Multiregionale, multiprovincia	4.696	726	-807	584
- Solo Veneto, unica provincia	9.434	857	-210	217
- Solo veneto, multiprovincia	3.879	688	-543	599
Settore				
Agricoltura	180	17	-13	20
Industria	8.282	863	-456	447
Servizi	12.987	1.689	-1.390	1.295

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

3.3.3 Gli esoneri parziali (delle imprese in obbligo)

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici con più di 35 dipendenti che, per speciali condizioni delle loro attività non possono coprire l'intera quota di riserva, possono ottenere degli esoneri parziali. In questi casi, le aziende versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ciascuna unità non assunta, per ogni giornata lavorativa

Il numero di unità produttive provinciali parzialmente esonerate dall'obbligo di assunzione nel 2023 ammonta a 644, per un totale di 2.029 posizioni riservate alle persone con disabilità (**tab. 3.10**). Risetto agli anni precedenti, contestualmente alla crescita delle unità produttive soggette all'obbligo, si osserva un incremento sia delle aziende che hanno ottenuto la possibilità di usufruire dell'esonero, sia dei posti esonerati. Nello specifico le unità produttive che hanno attivato l'esonero nel 2023 risultano essere aumentate del 16% rispetto al 2022 (contro il +3% osservato per il totale di quelle soggette all'obbligo) e del 33% (contro il +4%) nel confronto con il 2019. Le posizioni lavorative esonerate hanno registrato un incremento del +21% rispetto al 2022 (a fronte di una crescita del 3% del complessivo numero di posizioni riservate) e del 52% (contro un +4%) rispetto al 2019.

Settorialmente il numero maggiore di unità produttive provinciali che hanno ottenuto l'esonero appartiene all'industria (soprattutto ad alcuni comparti del metalmeccanico) per un totale di 1.384 posizioni complessivamente esonerate (**tab. 3.11**). Per quanto riguarda, invece, la localizzazione delle unità produttive con esoneri su base provinciale, la distribuzione è quella rappresentata nel **grafico 3.3**.

Considerando le variazioni intervenute rispetto agli anni precedenti, vale la pena evidenziare una crescita superiore alla media delle unità produttive e delle posizioni esonerate nelle province di Treviso e Vicenza. A livello settoriale, gli incrementi maggiori si osservano nelle attività commerciali, nell'ingrosso e logistica, nel terziario avanzato (per lo più nei servizi informatici) ed in alcuni comparti del metalmeccanico.

Tab. 3.10 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate: un confronto con la dinamica complessiva delle unità produttive provinciali. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Unità produttive provinciali	11.907	11.853	11.965	12.058	12.364
- di cui con esonero	484	461	512	556	644
Posizioni lav. riservate	44.816	44.842	44.766	45.528	46.695
- di cui esonerate	1.334	1.356	1.476	1.676	2.029

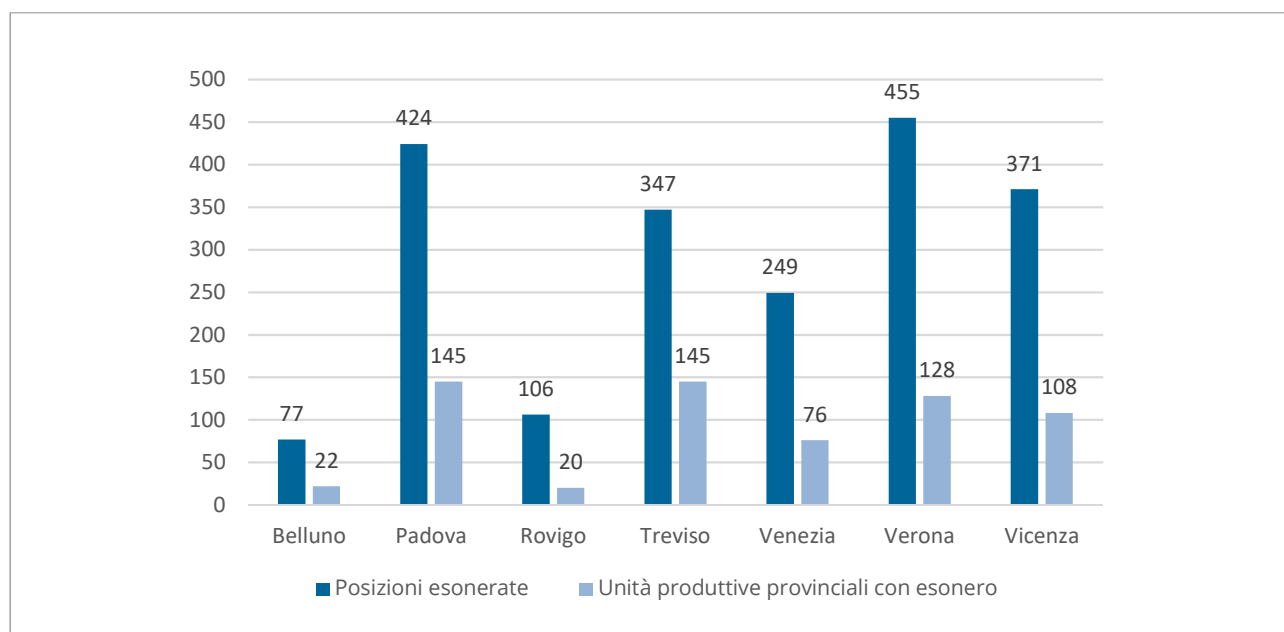
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 3.11 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate: distribuzione in base ai principali sub-comparti settoriali. Anno 2023

	Unità produttive provinciali	Posizioni esonerate
Totale	644	2.029
Prod.metallo	71	326
Apparecchi meccanici	80	314
Comm. ingrosso	87	162
Macchine elettriche	40	159
Trasporti e magaz.	29	150
Servizi informatici	60	144
Ind. chimica-plastica	45	126
Ind. vetro	9	81
Ind. carta-stampa	23	55
Ind. farmaceutica	9	51
Prodotti edilizia	20	47
Legno/mobilio	20	44
Ind. calzature	8	41
Ind. alimentari	18	40
Attività professionali	25	35
Ricerca & sviluppo	2	35
Credito	9	29
Ind. conciaria	2	23
Altro	87	167

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Graf. 3.3 – Unità produttive provinciali che hanno richiesto/attivato l'esonero e le rispettive posizioni di lavoro (quote di riserva) esonerate: la distribuzione provinciale. Anno 2023



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

Qualora l'azienda non abbia assunto un numero di lavoratori con disabilità sufficiente a coprire le posizioni di lavoro riservate, il Prospetto Informativo calcola in automatico – tenendo conto delle posizioni esonerate, compensate e di quelle coperte attraverso le convenzioni art.12 e art.14 – i posti di lavoro riservati ancora vacanti.

In base alle informazioni inserite nei Prospetti, al 31.12.2023 si rilevano 13.927 posizioni ancora da coprire in 4.780 unità produttive provinciali soggette all'obbligo; si stima che, di queste posizioni, circa 3.923 risultano essere posti riservati per i quali è già stata programmata la copertura tramite convenzione (**tab. 3.12**). Nella **tabella 3.13** si presenta il dato rispetto alla distribuzione settoriale.

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

	Totale unità produttive provinciali	Unità produttive provinciali con copertura	Totale posizioni lav. riservate	Posizioni lav. riservate da coprire	Stima delle posizioni lav. con copertura programmata*
Veneto	12.364	4.780	46.695	13.927	3.923
Belluno	397	138	2.110	451	274
Padova	2.547	885	9.412	2.641	660
Rovigo	421	121	1.518	407	130
Treviso	2.444	1.107	8.730	2.888	811
Venezia	1.846	740	6.893	1.971	313
Verona	2.152	799	8.705	2.807	699
Vicenza	2.557	990	9.327	2.762	1.036

* Stima ricostruita a partire dai lavoratori inseriti nelle convenzioni di programma attive e presenti nei Prospetti Informativi.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 3.13 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione: posti disponibili per settore economico

	Totale unità produttive provinciali	Unità produttive provinciali con copertura	Totale posizioni lav. riservate	Posizioni lav. riservate da coprire	Stima delle posizioni lav. con copertura programmata*
Totale	12.364	4.780	46.695	13.927	3.923
Agricoltura	111	49	204	83	6
Industria	5.964	2.428	22.554	6.954	2.200
- Estrattive	7	3	15	10	1
- Made in Italy	1.747	740	7.019	2.242	865
- Metalmeccanico	2.778	1.159	10.503	3.290	949
- Altre industrie	934	377	3.605	1.087	342
- Utilities	193	59	845	134	23
- Costruzioni	305	90	567	191	20
Servizi	6.289	2.303	23.937	6.890	1.717
- Comm.-tempo libero	1.714	755	5.304	1.784	446
- Ingrosso e logistica	1.798	662	5.201	2.002	542
- Servizi finanziari	318	87	2.310	565	99
- Terziario avanzato	898	278	2.507	828	119
- Servizi alla persona	987	280	7.160	1.250	405
- Altri servizi	505	225	1.290	427	87
- Agenzie di somm.	69	16	165	34	19

* Stima ricostruita a partire dai lavoratori inseriti nelle convenzioni di programma attive e presenti nei Prospetti Informativi.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La quota delle posizioni lavorative da coprire non rappresenta tuttavia il numero reale delle scoperture, dal momento che sono esclusi dal computo:

- i posti di lavoro di cui è programmata la copertura tramite le convenzioni di programma;
- i posti di lavoro temporaneamente sospesi.

L'istituto della sospensione – previsto dalla legge per i datori di lavoro che stanno attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale – incide sul calcolo della quota di riserva, dal momento che determina una riduzione della base di computo. Esso può riguardare una sospensione parziale o totale degli obblighi e il periodo di applicazione può essere modificato (prolungato o ridotto) in base alle esigenze contingenti dell'azienda. La quota di lavoratori e l'orario di lavoro a cui si applica questo istituto possono pertanto essere determinati solo in base alle informazioni comunicate dal datore di lavoro a consuntivo. Per la natura temporanea e flessibile di questo strumento, non è quindi possibile stabilire la quota di riserva realmente sospesa al momento dell'osservazione.

Nonostante non sia possibile determinare la misura in cui questo istituto incide sulle quote di riserva complessivamente rilevate dai Prospetti, nella **tabella 3.14** sono riportate (in base alla causale di sospensione) le posizioni riservate potenzialmente sospese delle unità produttive provinciali con un provvedimento attivo al momento dell'invio del Prospetto. Presupponendo che si tratti in tutti i casi di sospensioni totali degli obblighi, il numero massimo delle posizioni riservate sospese potrebbe essere stimato in circa 1.892, il 4% dei posti complessivi destinati secondo la legge alle persone con disabilità nella regione (quote di riserva, pari a 46.695 posizioni lavorative).

Tab. 3.14 – Unità produttive provinciali con obbligo di assunzione che hanno richiesto/attivato una sospensione con scadenza a partire dal 1.01.2024: motivo della sospensione e relative posizioni riservate ai disabili (quote di riserva) potenzialmente sospese

	Unità produttive provinciali	Quote di riserva (potenzialmente sospese)
Totale	115	1.892
Fondo solidarietà l.662/96 art.2 c.28	40	916
Mobilità*	38	682
Cigs	24	224
Contratto di solidarietà	10	63
Cig - in deroga	2	4
Altro (solo per la PA)	1	3

* La sospensione per mobilità è l'unica tipologia che permette di sospendere gli obblighi a livello nazionale.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

Oltre l'obbligo di assunzione da parte delle aziende, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità passa anche attraverso il loro coinvolgimento nelle politiche attive del lavoro (PAL).

Al fine di dare attuazione alle misure previste dalla normativa in materia, i Centri per l'Impiego si occupano dell'erogazione dei principali servizi rivolti sia ai lavoratori che alle aziende¹⁶. In particolare, le persone con disabilità possono rivolgersi al CPI per iscriversi negli elenchi provinciali del Collocamento Mirato; concordare un percorso d'inserimento al lavoro e ottenere i relativi servizi di accompagnamento al lavoro; aderire agli avvisi pubblici per partecipare a selezioni presso enti pubblici e aziende private.

In questo capitolo vengono prese in esame le informazioni relative agli interventi di politica attiva promossi attraverso il programma GOL e il Voucher rafforzato e agli iscritti al Collocamento Mirato che prendono parte a tali misure, dando infine evidenza al tirocinio quale strumento principale per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro.

Si tenga presente che i tirocini – così come le altre misure attivate in favore dei beneficiari con disabilità – possono anche rientrare in percorsi di PAL sia all'interno di GOL che del Voucher rafforzato. Per questo motivo le informazioni presentate nei paragrafi a seguire non devono essere guardate in un'ottica di complementarità, ma come focus a sé stanti.

4.1. Programma GOL

Dall'inizio del Programma ad oggi, ovvero da metà del 2022 a fine 2023, il totale dei beneficiari che presentano una disabilità è 11.103, di cui 8.914 presi in carico nel 2023, la maggior parte dei quali avviati ai percorsi 1 e 2 (**tab. 4.1**). Sempre osservando il bacino degli utenti che hanno fatto il loro ingresso nel programma nel corso della scorsa annualità, si rileva – coerentemente con le caratteristiche dei disponibili precedentemente osservati – un sostanziale bilanciamento tra i generi e una predominanza della componente adulta sugli altri gruppi anagrafici, nonché di quella nazionale (in modo molto più marcato). Il peso dell'utenza che viene inserita nei percorsi che prevedono un supporto più intenso attraverso le PAL ("Riqualficazione" e "Lavoro e inclusione") è più alto tra gli stranieri e in concomitanza dei livelli di istruzione più bassi. Inoltre, è più frequente che i giovani vengano avviati a percorsi di *reskilling* rispetto alle altre fasce d'età e, al contrario, i senior al percorso 4. La distribuzione provinciale dei beneficiari rispecchia sostanzialmente quella del bacino dei disoccupati al 31.12.2023.

Infine, i soggetti con disabilità che hanno usufruito di uno o più interventi di politica attiva all'interno del programma GOL nel corso del 2023 sono stati 4.910, la maggior parte nell'ambito di percorsi di *upskilling* (**tab 4.2**). Su un totale di 7.804 prestazioni erogate, la maggior parte afferisce all'accompagnamento al lavoro (43%), a seguire l'orientamento specialistico (27%) e la formazione (23%).

¹⁶ I datori di lavoro possono invece rivolgersi al CPI per ottenere informazioni e supporto nelle procedure necessarie per l'espletamento degli obblighi previsti dalla l. 68/99; supporto nella selezione dei lavoratori, nonché nella gestione del loro inserimento; sottoscrivere convenzioni; ottenere un servizio di supporto nella gestione dell'inserimento in azienda delle persone con disabilità.

Tab. 4.1 – GOL. Beneficiari con disabilità per principali caratteristiche individuali, anno di presa in carico e tipo di percorso. Anni 2022-2023

	2022					2023				
	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	2.189	1.055	871	97	166	8.914	3.101	3.883	1.157	773
Donne	1.056	515	426	39	76	4.439	1.547	2.005	562	325
Uomini	1.133	540	445	58	90	4.475	1.554	1.878	595	448
Italiani	2.020	999	801	83	137	8.184	2.928	3.570	1.042	644
Stranieri	169	56	70	14	29	730	173	313	115	129
Giovani (<30 anni)	374	138	198	28	10	1.442	420	724	241	57
Adulti (30-54 anni)	1.228	642	445	50	91	4.860	1.851	2.020	570	419
Senior (>54 anni)	587	275	228	19	65	2.612	830	1.139	346	297
Lic. elementare e media	1.043	430	445	55	113	4.488	1.270	2.020	705	493
Diploma (2-3 anni)	294	162	103	9	20	1.120	392	513	129	86
Diploma	687	363	268	29	27	2.595	1.070	1.098	277	150
Laurea	165	100	55	4	6	711	369	252	46	44
Belluno	89	55	23	4	7	336	143	143	18	32
Padova	522	216	235	22	49	1.837	534	750	298	255
Rovigo	113	40	51	12	10	518	118	182	140	78
Treviso	397	165	169	26	37	1.424	496	661	198	69
Venezia	480	268	175	10	27	1.754	601	792	186	175
Verona	305	166	113	11	15	1.566	611	754	113	88
Vicenza	283	145	105	12	21	1.479	598	601	204	76

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 4.2 – GOL. Beneficiari con disabilità con PAL e attività erogate o proposte, per anno di presa in carico e tipologia di percorso

	2022					2023				
	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 con PAL	1.018	410	475	47	86	4.910	1.365	2.250	798	497
Totale attività	2.287	856	1.129	98	204	7.804	1.932	3.503	1.297	1.072
PAL per tipologia										
Orient. specialistico	679	250	340	30	59	2.117	484	940	353	340
Accomp. al lavoro	832	362	380	31	59	3.389	1.075	1.429	550	335
Tirocinio	61	15	35	4	7	312	45	155	55	57
Formazione	663	219	363	29	52	1.783	301	911	322	249
Conciliazione vita lavoro	52	10	11	4	27	203	27	68	17	91

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

4.2. Voucher rafforzato

Nel 2023, gli utenti con disabilità che hanno usufruito del Voucher rafforzato – misura pienamente operativa da luglio 2023 – sono stati 2.748 (**tab. 4.3**). Facendo riferimento alle caratteristiche della platea di beneficiari, ad eccezione di una lieve predominanza della componente femminile su quella maschile, esse riflettono sostanzialmente quelle dei disoccupati iscritti al Collocamento Mirato (come per l'utenza GOL). Su un totale di 7.039 interventi di PAL attivati tramite il Voucher rafforzato, 8 su 10 rientrano – in modo pressoché equivalente – nelle attività di formazione e di supporto specialistico (**tab. 4.4**).

Tab. 4.3 – Voucher rafforzato: beneficiari per caratteristiche socio anagrafiche e provincia. Anno 2023

	2023
Beneficiari	2.748
Donne	1.455
Uomini	1.293
Italiani	2.510
Stranieri	238
Giovani (<30 anni)	447
Adulti (30-54 anni)	1.447
Senior (>54 anni)	854
Licenza elementare	74
Licenza media	1.456
Diploma (2-3 anni)	329
Diploma	771
Laurea	118
Belluno	109
Padova	436
Rovigo	101
Treviso	522
Venezia	552
Verona	522
Vicenza	506

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 4.4 – Voucher rafforzato: dettaglio delle attività erogate. Anno 2023

	2023
Accompagnamento al tirocinio	135
Formazione	2.805
Indennità di tirocinio	377
Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo	767
Supporto specialistico	2.873
Tutoraggio aziendale	21
N.d.	61
Totale attività	7.039

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

4.3. Tirocini

Il tirocinio rappresenta sicuramente uno strumento importante all'interno dei percorsi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità ed è per questo oggetto di un focus specifico all'interno della sezione dedicata alle PAL. I tirocini avviati nel 2023 in favore di soggetti con disabilità sono 3.311, in linea con le attivazioni rilevate per l'annualità precedente, ripartiti equamente tra tirocini di inclusione sociale e tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo (**tab. 4.5**). Queste due tipologie vengono attivate sulla base di due diverse finalità:

- i tirocini di inclusione sociale sono promossi dai Servizi di integrazione lavorativa delle ULSS e hanno una valenza socio sanitaria e/o riabilitativa per le persone con disabilità che presentano particolari difficoltà nel trovare un'occupazione;
- i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo finalizzati ad agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro della persona con disabilità che presenta capacità lavorative attuali. Possono avere una durata massima di 18 mesi proroghe comprese (estendibili a 24 mesi per i soggetti di cui all'art. 11 Legge n. 68/99).

Il 57% delle attivazioni interessa gli uomini. Quasi 9 esperienze su 10 riguardano giovani e adulti (rispettivamente 34% e 54%), con questi ultimi maggiormente coinvolti nei tirocini di inserimento/reinserimento a differenza degli altri due gruppi anagrafici.

Tab. 4.5 – Attivazioni di tirocini per soggetti disabili per caratteristiche socio-anagrafiche dei beneficiari, provincia e tipologia di tirocinio. Anni 2022-2023

	Tirocini					
	di inclusione sociale		di inserimento/reinserimento		Totale	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totale	1.665	1.661	1.723	1.650	3.388	3.311
Donne	734	732	696	695	1.430	1.427
Uomini	931	929	1.027	955	1.958	1.884
Italiani	1.631	1.624	1.651	1.590	3.282	3.214
Stranieri	34	37	72	60	106	97
Giovani (<30 anni)	504	417	709	695	1.213	1.112
Adulti (30-54 anni)	947	975	858	798	1.805	1.773
Senior (>54 anni)	214	269	156	157	370	426
Licenza elementare	26	28	26	16	52	44
Licenza media	627	607	686	654	1.313	1.261
Diploma (2-3 anni)	186	157	287	288	473	445
Diploma	275	285	511	474	786	759
Laurea	30	32	73	86	103	118
N.d.	521	552	140	132	661	684
Belluno	77	104	74	97	151	201
Padova	230	265	302	300	532	565
Rovigo	54	69	273	268	327	337
Treviso	336	278	275	293	611	571
Venezia	217	272	297	273	514	545
Verona	527	337	182	149	709	486
Vicenza	213	316	309	260	522	576
N.d.	11	20	11	10	22	30

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

5. GLI ESITI OCCUPAZIONALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

A conclusione della disamina degli strumenti attraverso i quali viene incentivata e promossa l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, si propone una sintetica ricognizione degli esiti occupazionali degli iscritti al Collocamento Mirato. L'analisi proposta prende in considerazione i percorsi lavorativi delle persone che hanno fatto il loro ingresso in condizione di disoccupazione nel corso del 2019, osservandone i movimenti nel mercato del lavoro regionale nei quattro anni successivi. L'obiettivo è quello di dare evidenza alle carriere delle persone con disabilità, evidenziando sia le caratteristiche e la persistenza delle esperienze lavorative, sia intercettando le situazioni a cui sono associate le maggiori difficoltà di inserimento occupazionale.¹⁷

- *L'analisi presentata in questo capitolo, riferita alle persone che hanno fatto il loro ingresso in condizione di disoccupazione nel corso del 2019, 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 raggruppati 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 a quattro anni di distanza;
 - *Con rapporti di lavoro ma non occupati dopo quattro anni di distanza.* 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 4 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).*

5.1. Percorsi successivi all'ingresso in disoccupazione

Le persone con disabilità che nel 2019 hanno rilasciato una Dichiarazione di immediata disponibilità (Did) sono state complessivamente 6.102. A quattro anni dall'ingresso in disoccupazione, più della metà di queste persone (3.176, pari al 52% dell'insieme osservato) risulta occupata, con un rapporto di lavoro in essere, che nel 77% dei casi è a tempo indeterminato (**tabb. 5.1 e 5.2**). I non occupati, considerati sempre i quattro anni dal rilascio della Did, sono 2.926, ma in circa la metà dei casi si tratta di persone che nell'arco di tempo osservato hanno comunque avuto una o più esperienze lavorative. Sono, invece, 1.682 (il 28% del totale) le persone con disabilità che risultano non aver attivato nessun rapporto di lavoro dopo l'ingresso in disoccupazione.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori (**tabb. 5.3 e 5.4**), a distanza di quattro anni dal rilascio della Did risultano occupate soprattutto persone – giudicate autonome dal punto di vista occupazionale – appartenenti alle fasce centrali d'età, in prevalenza con una disabilità compresa tra il 40% e il 69% e, nel 77% dei casi, di tipo fisico. Risultano, invece, senza esperienze lavorative soprattutto le persone per le quali la difficoltà a ricollocarsi è da ricondurre a specifiche vulnerabilità legate al tipo di disabilità posseduta. Questo sottoinsieme si caratterizza, infatti, per una quota più significativa di soggetti con percentuali di invalidità più elevate, che presentano una disabilità psichica o intellettiva e ai quali, a causa della carenza di capacità lavorativa, viene riconosciuta una maggiore necessità di supporto da parte del Collocamento Mirato.

¹⁷ Il confronto con i percorsi rilevati per la generalità dei disoccupati presenti in regione consente di identificare eventuali scostamenti rispetto alla media. 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.

Tab. 5.1 – Persone con disabilità che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2019: 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	1.682	1.244	1.840	1.336	6.102
- con almeno un tirocinio svolto nel periodo	362	184	252	220	1.018
Genere					
Donne	805	586	880	590	2.861
Uomini	877	658	960	746	3.241
Classe di età					
Giovani	305	235	385	321	1.246
Adulti	917	719	1.234	850	3.720
Senior	460	290	221	165	1.136
Capacità lavorativa*					
Autonomo	1.202	1.029	1.640	1.146	5.017
Supporto Collocamento Mirato	449	177	146	147	919
N.d	31	38	54	43	166
Percentuale di invalidità					
- 30-39%	14	12	24	13	63
- 40-49%	241	285	479	314	1.319
- 50-59%	281	278	500	353	1.412
- 60-69%	304	233	342	245	1.124
- 70-79%	329	203	242	182	956
- 80-89%	217	117	116	107	557
- 90-99%	31	13	22	14	80
- 100%	265	103	115	108	591
Natura dell'invalidità					
Psichica	495	276	263	173	1.207
Intellettiva	130	41	51	73	295
Sensoriale	65	45	69	69	248
Fisica	978	874	1.438	1.013	4.303
N.d	14	8	19	8	49

* 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 2019: 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	1.244	1.840	1.336	4.420
Numero di rapporti di lavoro				
1	526	-	1.336	1.861
2	253	718	-	971
3	125	401	-	526
4	136	258	-	394
5	59	157	-	216
> 5	145	306	-	451
Tipologia contrattuale del primo rapporto di lavoro				
Tempo indeterminato	124	222	578	924
Apprendistato	22	43	71	136
Tempo determinato	847	1.094	645	2.586
Somministrato	183	415	17	615
Domestico	48	46	18	112
Parasubordinato	20	20	7	47

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 5.3 – Persone che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2019: esiti occupazionali a 4 anni

	Totale	di cui: provenienti dal Collocamento Mirato
Totale complessivo	144.323	6.102
Tipologia di esiti occupazionali nei successivi 4 anni		
- Nessun rapporto di lavoro nel periodo	27.209	1.682
- Non occupati, ma con rapporti di lavoro nel periodo	36.741	1.244
- Occupati, con più di un rapporto di lavoro nel periodo	61.100	1.840
- Occupati, con un solo rapporto di lavoro nel periodo	19.273	1.336

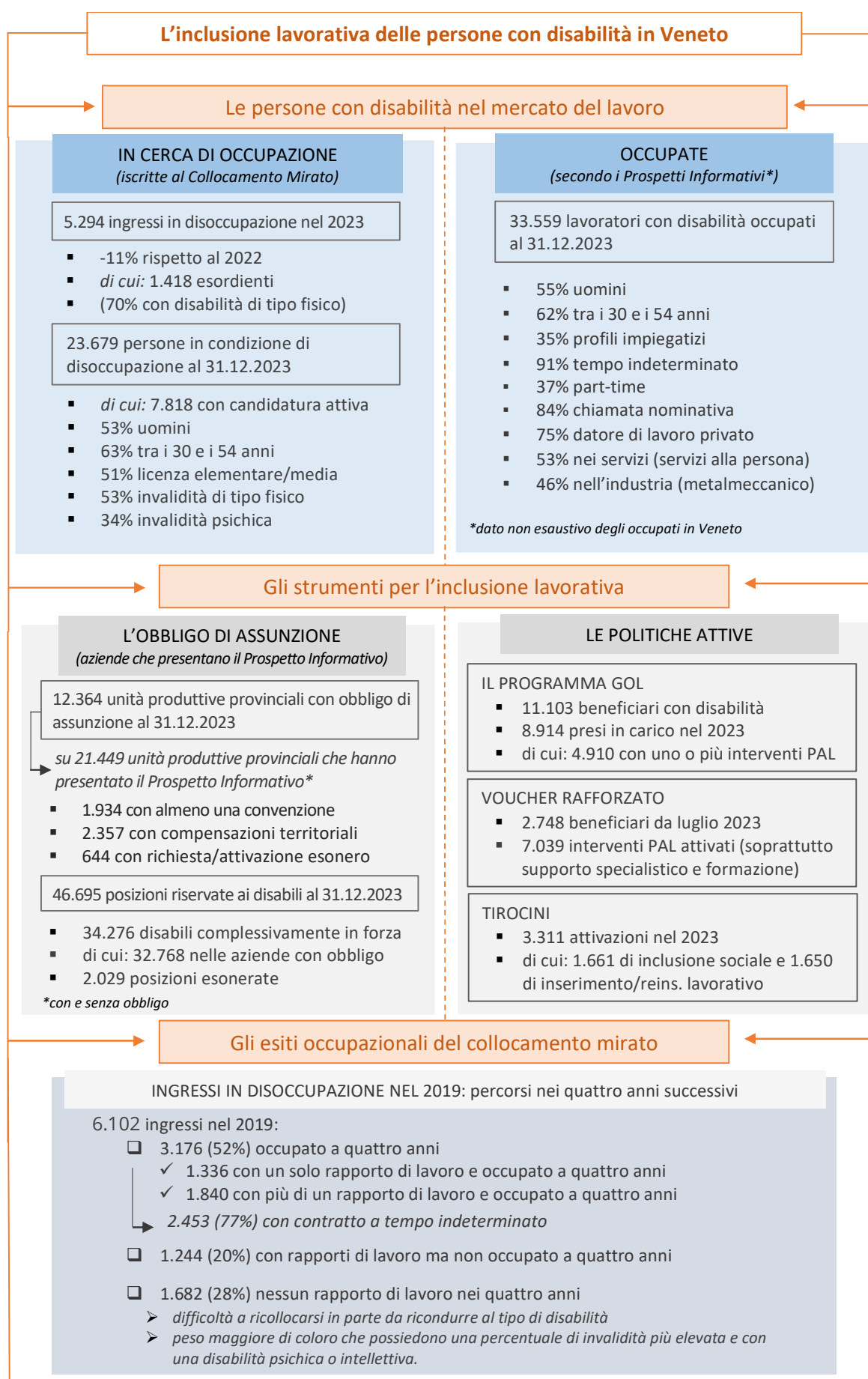
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 5.4 – Persone che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2019: 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 più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni
Totale	61.100	19.273	1.840	1.336
Contratto in essere a quattro anni dalla Did				
Tempo indeterminato	35.975	15.063	1.257	1.196
Apprendistato	3.687	1.823	33	34
Tempo determinato	13.132	820	397	62
Somministrato	4.862	352	91	17
Domestico	2.610	1.077	44	19
Parasubordinato	817	137	17	7
N.d	17	1	1	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 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", fa riferimento a una serie di strumenti che permettono di individuare e valutare le effettive capacità lavorative e professionali della persona disabile al fine di inserirlo nel posto di lavoro più adatto.

Compensazioni territoriali: sono effettuate dai datori di lavoro privati, che possono assumere presso un'unità produttiva un numero di lavoratori con disabilità superiore alla quota di riserva della medesima, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive dislocate in altre province o in altre imprese facenti parte del gruppo.

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

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

Disabili 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 dei disabili 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 disabile 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 regionali 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*.