

MISURE/87

L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA' IN VENETO

Osservatorio Mercato del Lavoro

Gennaio 2020

Indice

1. Introduzione
2. Il Prospetto informativo sui disabili: aziende coinvolte, posti riservati, scoperture
 - 2.1. Questioni metodologiche
 - 2.2. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo
3. Il Prospetto informativo sui disabili: i lavoratori occupati
 - 3.1. Questioni metodologiche
 - 3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2018
 - 3.3. Un approfondimento: i tirocini come strumento delle Convenzione di integrazione lavorativa
 - 3.4. Un approfondimento: la dgr 2007/2017 Por 2014-2020 - Fondo Sociale Europeo - Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione - Asse II - Inclusione Sociale - Direttiva per la realizzazione di percorsi di inclusione sociale attiva per soggetti disabili iscritti alle liste del collocamento mirato
4. L'utenza del collocamento mirato
 - 4.1 I disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2018
 - 4.2 I flussi di ingresso in disponibilità
 - 4.3 Verso il lavoro: tempi e forme di attivazione nel mercato del lavoro
5. Un cantiere aperto
6. Riferimenti bibliografici

1. Introduzione

I percorsi d'inserimento lavorativo, previsti da efficienti reti locali di attori pubblici e privati e supportati da un adeguato quadro normativo, sono il presupposto affinché anche le persone con disabilità fisiche, intellettive o psichiche, possano divenire soggetti attivi e, per quanto possibile, autonomi. Consentendo ad essi di emanciparsi progressivamente dalla dipendenza dal nucleo familiare di origine, e sgravando lo stesso da una serie di oneri che con l'invecchiamento genitoriale finiscono per diventare insostenibili, rappresentano la modalità attraverso la quale le persone svantaggiate possono evitare il rischio di cadere in condizioni di povertà o di dipendere in maniera esclusiva dal sistema assistenziale.

La produttività non deve essere l'unico criterio in base al quale si trova una collocazione lavorativa: il valore centrale deve essere la persona ed anche coloro che sono in condizione di disabilità possono avere delle capacità residue che vanno valorizzate per il bene loro e dell'intera società. Va anche detto che la qualità del lavoro deve essere un obiettivo per tutti, ma a maggior ragione per coloro che già sono in condizioni di difficoltà.

L'analisi sulla condizione occupazionale proposta nel recente rapporto redatto dall'Istat "mette chiaramente in evidenza il forte svantaggio della popolazione con disabilità nel mercato del lavoro: è occupato solo il 31,3% delle persone tra i 15 e i 64 anni con limitazioni gravi contro il 57,8% delle persone senza limitazioni, nella stessa fascia di età. Lo svantaggio è ancora più netto per la componente femminile – risulta occupato solo il 26,7% delle femmine con disabilità mentre per i maschi la quota sale al 36,3% - uno scarto che ripropone le storiche differenze di genere nei livelli di occupazione" (Istat, 2019, pg. 60).

Approfondendo ulteriormente l'analisi e guardando ai fattori determinanti nel garantire autonomia e indipendenza risulta come "tra le persone con limitazioni gravi [...] l'occupazione è l'unica determinante significativa, oltre al sesso e all'età, dell'autonomia familiare e il suo effetto positivo è decisamente più forte in questa popolazione rispetto a quella senza limitazioni" (Istat, 2019, pg. 65).

In Italia il sistema per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è incentrato sulle quote di riserva dei posti di lavoro. Prima con la l. 482/1968 e successivamente con la l. 68/1999, sono stati adottati criteri per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità volti ad aumentare la domanda di lavoro da parte delle imprese (sia pubbliche che private), attraverso il ricorso a servizi mirati per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per le persone con disabilità e l'attivazione di incentivi all'assunzione per le imprese.

Con la Legge 68/1999 si è introdotto il concetto di collocamento mirato per superare il precedente collocamento obbligatorio, tentando di ridisegnare in ottica promozionale le opportunità lavorative delle persone con disabilità. Infatti il collocamento mirato, a differenza di quello obbligatorio, mira a valorizzare la persona nella sua individualità e, superando una concezione meramente numerica

a favore di un incontro proficuo tra le specifiche capacità lavorative dei soggetti e le caratteristiche dei posti di lavoro, punta ad affiancare lavoratore e impresa nel percorso di inserimento.¹

Con il dlgs. 276/2003 sono stati individuati ulteriori strumenti per facilitare le imprese nell'adempimento degli obblighi e al contempo per migliorare la qualità dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Attraverso accordi quadro e convenzioni le imprese aderenti possono infatti affidare delle commesse di lavoro alle cooperative sociali di tipo B (composte per almeno il 30% da lavoratori in condizioni di svantaggio). Il meccanismo delle convenzioni, coinvolgendo le parti sociali e i servizi deputati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, permette alle aziende di coprire parte dell'obbligo e allo stesso tempo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone in difficoltà in contesti protetti.

Successivamente il dlgs. 151/2015 ha introdotto una serie di novità, prevedendo tra l'altro la rimodulazione degli incentivi previsti per le aziende e, per le aziende da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione a partire dal 15mo dipendente.

In questo report si è cercato di fare il punto sulla condizione dei lavoratori disabili in Veneto attingendo da un lato ai dati provenienti dal "Prospetto informativo disabili" e dall'altro a quelli del collocamento mirato. E' stato un lavoro di "ricomposizione" che ha richiesto di confrontare diverse basi dati al fine di verificare le reali consistenze dell'occupazione di questa fascia di popolazione.

Come giustamente è fatto rilevare nel recente rapporto curato dalla Fondazione dei consulenti del lavoro: "La carenza e la frammentarietà di informazioni sul mondo delle persone con disabilità e sul rapporto tra disabilità e lavoro rappresenta un'imperdonabile e pericolosa deficienza del sistema, che impedisce la costruzione di un quadro conoscitivo affidabile, elemento imprescindibile per qualsiasi elaborazione di policy. Ancora oggi il sistema del collocamento mirato, disarticolato nelle tante strutture periferiche, non ha una banca dati di riferimento nazionale che permetta non solo di avere un quadro informativo aggiornato e completo, ma soprattutto di supportare i centri per l'impiego nel difficile compito di matching tra domanda e offerta di lavoro" (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2019, pg. 7).

Sappiamo inoltre che per la complessiva valutazione del fenomeno sarebbe necessario tenere anche conto dell'occupazione garantita alle persone con disabilità dal sistema delle cooperative sociali di tipo B, ma questo è un ambito che richiederebbe una ricerca ad hoc non disponendo al momento attuale di alcuna base informativa strutturata².

¹ La legge 68/1999 all'art. 1 definisce una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione. All'art. 3 è previsto che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordi.

² Da quando la l. 381/91 ha stabilito il riconoscimento delle cooperative sociali, esse svolgono un ruolo importantissimo soprattutto per la particolarità di approccio seguito: la presa in carico del disabile non è vissuta come un obbligo da adempiere ma essa diventa la funzione principale e lo scopo stesso della loro esistenza. Le cooperative di tipo B che operano per definizione nel settore della produzione di beni e servizi, hanno la funzione di riabilitazione sociale delle persone con disabilità fisica, psichica o sensoriale, o con svantaggio sociale, mediante processi di formazione e di reinserimento lavorativo. Per rafforzare tale concetto la norma pone il vincolo che in esse i lavoratori svantaggiati devono costituire il 30% della compagine sociale.

E' evidente che i risultati qui presentati hanno ancora un carattere di necessaria provvisorietà, ma rappresentano una tappa nel processo di affinamento del monitoraggio che troverà compimento solo con la realizzazione di un sistema integrato di raccolta e gestione dell'informazione.

2. Il Prospetto informativo sui disabili: aziende coinvolte, posti riservati, scoperture

2.1. Questioni metodologiche

Tutti i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti computabili (nell'azienda, non nella singola unità produttiva) sono obbligati ad assumere un numero di disabili³ (**quota di riserva**) in funzione della dimensione d'impresa:

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

Nei casi in cui l'attività aziendale risulta particolarmente faticosa/pericolosa il datore di lavoro con più di 35 dipendenti può chiedere l'**esonero parziale**, fino ad un massimo del 60% della quota di riserva. In questi casi le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un **contributo esonerativo** per ciascuna unità non assunta (pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ogni disabile non occupato).

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

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

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

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono presentare in via telematica un Prospetto informativo con tutte le informazioni utili a definire la loro posizione rispetto a tali obblighi. Il Prospetto informativo deve essere reinviato, con la medesima scadenza, nei casi di variazione della posizione del datore di lavoro rispetto agli obblighi. Anche i dati relativi alle categorie protette sono riportati nel Prospetto informativo annuale. Ogni datore di lavoro presenta un unico Prospetto a livello nazionale. Nel caso di multi localizzazione con presenza in province diverse si compila anche un quadro informativo per ciascuna provincia, sommando i dati relativi alle unità produttive dell'azienda presenti in ciascuna provincia. La somma dei quadri provinciali di una medesima regione consente di ottenere il riepilogo regionale relativo a ciascuna azienda.

A differenza di un precedente report (Veneto Lavoro, 2018) si condurrà l'indagine facendo riferimento ai dati provinciali, mantenendo comunque l'informazione relativa alla diffusione

³ Per disabili si intendono, principalmente, le persone affette da minorazioni comportanti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% o invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%. Rientrano tra i disabili (e quindi possono essere soddisfatti ai fini del raggiungimento della quota di riserva) anche i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni e i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio però con invalidità almeno del 60%.

territoriale dell'azienda articolata in 4 dimensioni: imprese venete localizzate in una sola provincia, imprese venete con localizzazione multi provinciale, imprese multi regionali presenti in una sola provincia veneta, imprese multi regionali presenti in più province venete.

Le informazioni cruciali prese in esame sono le seguenti:

- **datori di lavoro**: sotto questa dizione sono riportate le unità produttive provinciali;
- **personale dipendente** in forza al 31.12 dell'anno precedente all'invio del Prospetto;
- **base di computo**: essa determina l'insorgere dell'obbligo di assumere ed è formata dai dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato. Non concorrono alla formazione di tale base, oltre ai lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette, specifiche tipologie di lavoratori (apprendisti, dipendenti a tempo determinato con durata prevista inferiore a 6 mesi, dipendenti a tempo determinato assunti in sostituzione); sono escluse anche particolari categorie di alcuni settori (es. il personale di cantiere nel settore edile). I lavoratori a part time si computano per la quota di orario effettivamente svolto;
- **quota di riserva** disabili: numero dei posti di lavoro che spettano ai disabili;
- **disabili in forza** al 31.12. dell'anno precedente all'invio del Prospetto: sono compresi pure i centralinisti telefonici non vedenti; i terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti, i lavoratori disabili somministrati, i lavoratori disabili in convenzione (assunti da cooperative o da imprese sociali o da datori di lavoro non soggetti all'obbligo a fronte di specifiche commesse, art. 12bis e 14). È bene ricordare che con questa definizione nel prospetto non ci si riferisce a "teste", ma a posizioni di lavoro, calcolate tenendo conto dell'orario effettivo di lavoro come pure del grado di disabilità;
- **posizioni scoperte** per disabili (posizioni di lavoro risultanti da quota di riserva disabili meno posizioni esonerate meno disabili in forza meno esuberanti alla data di entrata in vigore della l. 68/1999⁴); il calcolo delle posizioni scoperte a livello provinciale tiene conto anche delle compensazioni territoriali.
- Il **tasso di scopertura lordo** è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte e posizioni riservate.

La normativa non prevede l'obbligo di ripresentare il Prospetto per le imprese la cui posizione rispetto al collocamento obbligatorio di disabili e categorie protette non è mutata. Pertanto, per avere un quadro completo della situazione, occorre considerare anche i casi delle aziende che non hanno ri-presentato il Prospetto per il 2018 ma l'avevano presentato in precedenza, altrimenti si sottostimerebbe in maniera significativa il numero di imprese e di conseguenza di posizioni riferite a disabili coperte e scoperte. Nella nostra disponibilità vi erano i prospetti a partire dalla situazione occupazionale del 2010. E' evidente che in un arco di tempo così ampio molte situazioni aziendali possono essere mutate, perché le imprese possono aver cessato l'attività o perché sono state oggetto di fenomeni di incorporazione, acquisizione o altro. Si è quindi proceduto ad una serie di operazioni di verifica/pulizia lavorando sugli archivi Silv e Parix (il registro imprese delle Camere di commercio)

⁴ Gli esuberanti sono i lavoratori assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della l. 68/1999 ed eccedenti la quota utilizzata per coprire la quota di riserva delle categorie protette.

in riferimento all'insieme delle imprese che non avevano presentato il prospetto nel 2018. In particolare:

- sono state individuate le imprese cessate o che hanno continuato l'attività con altra denominazione sulla base delle informazioni desunte da Parix e dal modulo Vardatori di Silv (che registra le variazioni relative ai datori di lavoro);
- sono state escluse tutte le imprese che non hanno effettuato assunzioni o trasformazioni di rapporti di lavoro (da Silv) nel corso del 2018, ritenendo che tale comportamento per aziende già dimensionalmente non irrilevanti fosse difficilmente compatibile con il mantenimento dell'attività;
- si è proceduto infine a verifiche puntuali in casi conosciuti o rilevanti di riassetto organizzativo (ad es. la riorganizzazione delle Asl).

Come esito di queste operazioni si è ottenuto una significativa riduzione dell'universo osservato che in riferimento alle imprese con obbligo è così mutato:

- da 14.327 unità provinciali si è passati a 10.989;
- da un obbligo di riserva di poco più di 54.000 posti ad uno di 42.727;
- i posti occupati da disabili da 34.000 sono divenuti 27.597.

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

2.2. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo

La situazione sintetica che emerge dai prospetti presi in considerazione restituisce un quadro molto ricco che andremo ad analizzare dettagliatamente.

Le unità produttive risultano in complesso 17.722 per un ammontare di lavoratori dipendenti pari a 881.000 (**tab. 2.1**)

Una parte non marginale di queste unità provinciali (38%) risulta senza obblighi rispetto al collocamento mirato dei disabili (riserva pari a 0). Diverse possono essere le motivazioni: si tratta di unità provinciali di piccole dimensioni (media di poco superiore ad 11 dipendenti) appartenenti a imprese multi regionali, oppure di unità venete con dimensione superiore a 15 dipendenti ma base di computo inferiore. Il fatto che quasi tre quarti di esse derivino da prospetti presentati nel 2019 sta forse anche a indicare una mutata condizione occupazionale che le ha fatte transitare verso la condizione di non più tenute all'obbligo. Il numero di persone in condizione di disabilità occupate in queste imprese è pari a circa un migliaio (3,5%).

I datori di lavoro con obblighi di assunzione di disabili risultano 10.989, con una dimensione media di 73 unità, che si riduce a 58 se consideriamo solo la base di computo. Nel complesso questi datori di lavoro hanno circa 800.000 dipendenti in Veneto mentre 636.000 è la base di computo.

La “riserva” disabili assomma a 42.727 posizioni. I disabili occupati sono circa 27.597. I posti scoperti risultano 14.189. Il tasso di scopertura lordo, calcolato tenendo conto anche di esoneri⁵ e compensazioni, è pari al 33% ed è del tutto simile a quello calcolato per il Veneto nel report nazionale (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2019, pg. 29).

Il settore pubblico tenuto all’obbligo (5% delle unità provinciali) pesa per il 22% in termini di occupazione dipendente, ha una riserva per disabili pari a circa 10.000 posizioni di cui poco più di 6.100 occupate, e un tasso di scopertura lordo pari al 39%.

Tab. 2.1 – Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili (Prospetti 2010-2018).

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
Totale	17.722	881.071	675.579	42.727	28.598	14.189	33%
- datore lavoro pubblico	577	173.853	143.009	9.795	6.112	3.906	40%
- ente pubblico economico	44	2.328	1.619	107	87	27	25%
- datore lavoro privato	16.367	652.737	492.039	30.184	20.500	9.697	32%
- datore privato di un gruppo di imprese	734	52.153	38.912	2.641	1.899	559	21%
Con obblighi di assunzione	10.989	800.924	636.866	42.727	27.597	14.189	33%
- datore lavoro pubblico	467	170.708	142.146	9.795	6.058	3.906	40%
- ente pubblico economico	33	2.233	1.539	107	82	27	25%
- datore lavoro privato	10.070	578.109	455.571	30.184	19.617	9.697	32%
- datore privato di un gruppo di imprese	419	49.874	37.610	2.641	1.840	559	21%
Senza obblighi di assunzione	6.733	80.147	38.713	0	1.001	0	
- datore lavoro pubblico	110	3.145	863	0	54	0	
- ente pubblico economico	11	95	80	0	5	0	
- datore lavoro privato	6.297	74.628	36.468	0	883	0	
- datore privato di un gruppo di imprese	315	2.279	1.302	0	59	0	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Una distribuzione delle unità provinciali tenute all’obbligo in funzione del territorio di localizzazione e del settore di attività (**tab. 2.2**) consente di rilevare che le province che superano di poco il 20% del totale regionale delle unità tenute all’obbligo sono Padova, Treviso e Vicenza,

Tab. 2.2 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per provincia e settore (Prospetti 2010-2018).

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale complessivo	364	2.146	376	2.309	1.610	1.846	2.338	10.989
Agricoltura	6	11	6	42	8	29	15	117
Industria	181	1.071	187	1.360	594	821	1.538	5.752
- Estrattive		1	1	1	1	2	3	9
- Made in Italy	73	261	52	510	213	241	459	1.809
- Metalmeccanico	75	548	78	557	225	351	775	2.609
- Altre industrie	24	186	37	215	75	142	232	911
- Utilities	6	21	7	26	33	28	27	148
- Costruzioni	3	54	12	51	47	57	42	266
Servizi	177	1.064	183	907	1.008	996	785	5.120
- Comm.-tempo libero	38	251	43	242	394	283	213	1.464
- Ingrosso e logistica	37	333	42	250	242	318	232	1.454
- Servizi finanziari	11	52	9	50	39	53	36	250
- Terziario avanzato	12	182	19	144	110	113	100	680
- Servizi alla persona	65	174	57	159	143	149	169	916
- Altri servizi	14	72	13	62	80	80	35	356

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

⁵ Le posizioni esonerate risultano 1.308, pari al 3% dei posti riservati.

Tab. 2.3 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipologia del datore di lavoro, anno presentazione ultimo prospetto e provincia (Prospetti 2010-2018).

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
A. Imprese/unità pubbliche	500	172.941	143.685	9.902	6.140	3.933	40%
Solo Veneto, unica provincia	348	152.493	126.216	8.672	5.206	3.651	42%
Solo Veneto, multiprovinciali	56	9.307	7.554	525	433	108	21%
Miltiregionali, unica provincia	6	584	507	36	29	10	28%
Miltiregionali, multiprovinciali	90	10.557	9.408	669	472	164	25%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	10	296	0	14	11	4	29%
2011	3	77	0	3	4	1	33%
2012	4	181	144	9	8	1	11%
2013	3	90	72	4	5	0	0%
2014	10	360	248	12	17	0	0%
2015	9	292	263	14	13	2	14%
2016	11	361	312	12	14	4	33%
2017	55	4.389	3.688	238	219	44	18%
2018	395	166.895	138.958	9.596	5.849	3.877	40%
Provincia sede unità produttiva							
Belluno	42	9.286	7.551	517	280	242	47%
Padova	87	38.049	31.663	2.187	1.440	765	35%
Rovigo	38	5.486	4.068	273	240	62	23%
Treviso	93	28.102	23.695	1.630	950	707	43%
Venezia	76	35.528	30.139	2.092	1.259	868	41%
Verona	73	31.227	25.877	1.787	1.090	736	41%
Vicenza	91	25.263	20.692	1.416	881	553	39%
B. Imprese/unità private	10.489	627.983	493.181	32.825	21.457	10.256	31%
Solo Veneto, unica provincia	6.417	332.177	267.365	16.234	11.287	4.750	29%
Solo Veneto, multiprovinciali	756	41.888	32.726	2.429	1.666	729	30%
Miltiregionali, unica provincia	1.343	99.266	82.440	5.885	3.463	2.036	35%
Miltiregionali, multiprovinciali	1.973	154.652	110.650	8.277	5.041	2.741	33%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	165	4.943	0	241	133	114	47%
2011	167	5.125	99	232	130	106	46%
2012	171	4.638	4.049	217	123	96	44%
2013	208	6.157	5.051	274	175	106	39%
2014	212	6.757	4.916	271	185	101	37%
2015	369	10.690	9.024	502	286	223	44%
2016	521	17.087	14.029	776	516	273	35%
2017	1.349	52.353	41.632	2.479	1.629	817	33%
2018	7.327	520.233	414.381	27.833	18.280	8.420	30%
Provincia sede unità produttiva							
Belluno	322	28.452	23.317	1.597	1.125	462	29%
Padova	2.059	117.276	91.513	6.116	4.222	1.630	27%
Rovigo	338	18.144	14.495	965	705	229	24%
Treviso	2.216	124.726	100.413	6.621	3.944	2.528	38%
Venezia	1.534	90.424	65.845	4.437	2.918	1.370	31%
Verona	1.773	118.849	90.823	6.086	3.906	1.906	31%
Vicenza	2.247	130.112	106.775	7.003	4.637	2.131	30%
Totale	10.989	800.924	636.866	42.727	27.597	14.189	33%
Solo Veneto, unica provincia	6.765	484.670	393.581	24.906	16.493	8.401	34%
Solo Veneto, multiprovinciali	812	51.195	40.280	2.954	2.099	837	28%
Miltiregionali, unica provincia	1.349	99.850	82.947	5.921	3.492	2.046	35%
Miltiregionali, multiprovinciali	2.063	165.209	120.058	8.946	5.513	2.905	32%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	175	5.239	0	255	144	118	46%
2011	170	5.202	99	235	134	107	46%
2012	175	4.819	4.193	226	131	97	43%
2013	211	6.247	5.123	278	180	106	38%
2014	222	7.117	5.164	283	202	101	36%
2015	378	10.982	9.287	516	299	225	44%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

che Venezia (15%) e Verona (17%) seguono un po' staccate e che Belluno e Rovigo valgono ciascuna il 3%. La struttura produttiva, nonché la dimensione territoriale, rende in parte conto di

questa distribuzione. Infatti la distribuzione settoriale vede primeggiare nel complesso il settore industriale con il 52% delle unità produttive provinciali ed un peso del metalmeccanico superiore al 24% (il peso dell'industria raggiunge il 66% a Vicenza ed il 59% a Treviso); i servizi valgono il 47% del totale (ma il 63% a Venezia ed il 54% a Verona); il peso dell'agricoltura è assolutamente marginale (1%).

Tab. 2.4 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per settore produttivo in dettaglio (Prospetti 2010-2018).

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
Totale	10.989	800.924	636.866	42.727	27.597	14.189	33%
01- Agricoltura, caccia, pesca	117	4.747	3.387	204	122	80	39%
02- Estrattive	9	501	380	23	13	9	39%
03- Ind. alimentari	384	28.932	23.950	1.564	950	613	39%
04- Ind. tessile-abb.	414	19.537	16.397	1.100	753	354	32%
05- Ind. conciaria	166	10.150	8.870	577	354	203	35%
06- Ind. calzature	159	8.690	7.388	461	313	130	28%
07- Legno/mobilio	428	21.935	19.387	1.205	759	432	36%
08- Ind. vetro	57	5.145	4.596	302	154	81	27%
09- Ind. ceramica	11	1.160	1.025	70	43	27	39%
10- Ind. marmo	44	1.608	1.180	83	52	27	33%
11- Oreficeria	61	2.565	2.101	131	97	39	30%
12- Occhialeria	75	14.313	12.349	844	580	265	31%
13- Altro m. Italy	10	581	462	30	20	9	30%
14- Prod.metallo	1.227	66.067	57.453	3.614	2.303	1.198	33%
15- Apparecchi meccanici	906	62.494	53.991	3.548	2.373	967	27%
16- Macchine elettriche	384	29.799	26.133	1.706	1.146	507	30%
17- Mezzi di trasporto	92	8.052	6.359	430	277	149	35%
18- Ind. carta-stampa	220	14.671	12.895	837	551	264	32%
19- Ind. chimica-plastica	523	32.182	28.483	1.859	1.256	507	27%
20- Ind. farmaceutica	40	4.237	3.804	254	165	49	19%
21- Prodotti edilizia	102	5.196	4.244	278	147	117	42%
22- Altre industrie	26	1.033	887	60	44	18	30%
23- Utilities	148	13.797	9.557	646	572	71	11%
24- Costruzioni	266	12.291	7.056	445	269	133	30%
25- Commercio dett.	872	58.890	43.257	3.161	2.035	1.048	33%
26- Servizi turistici	592	28.348	17.783	1.193	654	518	43%
27- Comm. ingrosso	1.100	43.521	37.004	2.456	1.602	760	31%
28- Trasporti e magazz.	354	24.789	13.088	938	518	339	36%
29- Credito	184	13.883	12.353	875	647	130	15%
30- Finanza/assicurazioni	66	4.733	4.072	300	201	63	21%
31- Editoria e cultura	46	1.934	1.447	95	65	26	27%
32- Comunicazioni e telec.	29	1.654	1.364	91	56	9	10%
33- Servizi informatici	307	15.530	12.677	850	531	259	30%
34- Attività professionali	285	13.072	9.668	657	451	182	28%
35- Ricerca & sviluppo	13	1.721	1.578	111	69	40	36%
36- Pubblica amm.	438	41.977	34.277	2.249	2.033	341	15%
37- Istruzione	86	69.656	65.441	4.569	1.401	3.188	70%
38- Sanità/servizi sociali	184	79.826	52.825	3.684	3.206	589	16%
40- Riparazioni e noleggi	72	2.082	1.740	112	71	40	36%
41- Servizi diversi	136	6.796	4.688	317	257	75	24%
42- Servizi vigilanza	147	7.850	4.853	336	242	126	38%
43- Servizi di pulizia	153	11.427	4.882	356	181	161	45%
44- Servizi di noleggio	20	520	418	33	20	12	36%
45- Attività immobiliari	36	3.032	1.117	73	44	34	47%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Continuando l'analisi delle unità produttive provinciali tenute all'obbligo possiamo vedere come la grande maggioranza di esse (62%) faccia riferimento ad aziende con localizzazione in un'unica

provincia, il 7% da aziende multiprovinciali, il 12% da multiregionali presenti in un'unica provincia del Veneto e il 19% da multiregionali presenti in più province venete (**tab. 2.3**)

Il 70% di esse ha presentato il prospetto nel 2019 (con riferimento al 2018), il 13% l'anno precedente, mentre agli anni prima è riferibile il 17% delle unità, il 7% dei dipendenti e delle posizioni scoperte, il 6% della base di computo, della riserva di disabili e delle posizioni occupate. Rispetto al tasso di scopertura lordo territoriale risultano migliori della media regionale (33%) le province di Rovigo (24%), Padova (29%) e Vicenza (32%); in media risultano Belluno, Venezia e Verona, mentre Treviso si discosta di alcuni punti percentuali (39%).

Analizzando con maggiore dettaglio il settore produttivo (**tab. 2.4**) si possono evidenziare le “punte di eccellenza” e le peggiori performance in funzione del tasso di scopertura lordo. Possiamo vedere come sotto il 20% si situino essenzialmente unità produttive che operano nel settore dei servizi (fatta eccezione per le utilities e l'industria farmaceutica). Non pochi settori industriali stanno comunque sotto la media complessiva, come del resto sopra la media stanno comunque sia alcuni settori industriali che appartenenti ai servizi, mostrando la mancanza di una particolare correlazione con le possibili difficoltà operative correlate alle tipologie di lavoro e di produzione. Maggiore importanza sembrano avere caratteristiche strutturali interne, in modo particolare legate all'incidenza della piccola dimensione. Per problemi legati alle modalità di comunicazione dei prospetti e all'assenza di segnalazione delle compensazioni territoriali (manca un prospetto sintetico nazionale), i dati riferiti all'Istruzione pubblica sono lontani dal descrivere la realtà e condizionano il bilancio del settore complessivo.⁶

Distribuendo invece le imprese secondo il tasso di scopertura lordo (**tab. 2.5**) possiamo individuare alcune linee di comportamento:

- poco più di 6.000 unità provinciali risultano in **posizione di completo soddisfacimento dell'obbligo** (il 55% del totale, in questa condizione sono il 66% delle pubbliche); la dimensione media di queste unità è pari a 48 dipendenti, le posizioni occupate dai disabili rappresentano il 46% di quelle totali a livello regionale;
- all'estremo opposto troviamo 2.808 unità (25,6% del totale e sono il 13% delle pubbliche) che fanno registrare **tassi di scopertura pari al 100%**; si tratta di unità di piccole dimensioni (in media 24 dipendenti), in larghissima maggioranza con un'unica posizione di riserva scoperta. La quota di posizioni scoperte attribuibili a questo gruppo è pari a quasi il 25%;
- il restante 75% delle scoperture (2.100 unità) è attribuibili al restante 19% delle unità provinciali (il 20% tra le pubbliche), con vari livelli di inadempimento; si tratta di realtà produttive di maggiore dimensione (nel complesso superiori a 200 dipendenti).

Se prendiamo in considerazione i tassi di scopertura in funzione dell'ammontare dei posti riservati e quindi, indirettamente, della dimensione aziendale, riscontriamo che il tasso di scopertura lordo è generalmente più ampio per le imprese con un unico posto riservato (pari al 38%, perché in tal caso l'oscillazione non può che essere tra lo 0% e il 100%; comunque 27% per i datori pubblici e 39% per quelli privati) e per quelle con più di 35 posizioni (42% come valore complessivo, ma pari al 45% per i

⁶ Nella tab. 2.7 si proporrà una valutazione di sintesi che tenga conto dei problemi di valutazione evidenziati.

datori pubblici ed al 35% per i privati). All'aumentare della riserva si notano andamenti oscillanti: il tasso di scopertura lordo si colloca comunque sempre tra il 26 ed il 32%.

Tab. 2.5 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro, numero posizioni riservate e quota scopertura (Prospetti 2010-2018).

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo	% imprese
Imprese/unità pubbliche	500	172.941	143.685	9.902	6.140	3.933	40%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	226	7.127	4.750	226	237	60	27%	45,2%
2	83	4.488	3.062	166	197	13	8%	16,6%
3	18	865	721	54	48	11	20%	3,6%
4	23	1.616	1.313	92	96	13	14%	4,6%
5	30	3.418	2.161	150	156	17	11%	6,0%
6	21	2.750	1.794	126	112	25	20%	4,2%
7	12	1.400	1.179	84	78	17	20%	2,4%
8-17	49	9.473	8.056	565	491	83	15%	9,8%
18-35	12	4.979	4.245	296	206	66	22%	2,4%
>35	26	136.825	116.404	8.143	4.519	3.628	45%	5,2%
<i>Percentuale di scopertura</i>								
0%	332	30.321	21.383	1.361	1.600	0	0%	66,4%
0.1%-25%	45	58.613	44.727	3.125	2.729	367	12%	9,0%
25.1%-50%	42	16.198	13.376	944	585	319	34%	8,4%
50.1%-75%	11	36.987	34.918	2.444	814	1.630	67%	2,2%
75.1%-99%	4	28.850	27.817	1.947	412	1.535	79%	0,8%
100%	66	1.972	1.464	81	0	82	101%	13,2%
Imprese/unità private	10.489	627.983	493.181	32.825	21.457	10.256	31%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	6.278	154.015	111.669	6.278	3.818	2.440	39%	59,9%
2	1.554	69.387	54.214	3.108	2.230	835	27%	14,8%
3	283	16.123	11.697	849	496	265	31%	2,7%
4	639	43.783	35.186	2.556	1.786	742	29%	6,1%
5	412	36.280	28.585	2.060	1.436	574	28%	3,9%
6	276	28.726	22.613	1.656	1.116	484	29%	2,6%
7	158	18.960	15.510	1.106	755	302	27%	1,5%
8-17	654	122.020	99.792	7.188	5.002	1.919	27%	6,2%
18-35	174	75.031	60.366	4.265	2.615	1.382	32%	1,7%
>35	61	63.658	53.549	3.759	2.203	1.313	35%	0,6%
<i>Percentuale di scopertura</i>								
0%	5.689	259.349	192.054	11.594	11.124	0	0%	54,2%
0.1%-25%	571	107.078	88.906	6.334	4.859	973	15%	5,4%
25.1%-50%	1.067	123.185	102.333	7.128	4.024	2.868	40%	10,2%
50.1%-75%	329	52.519	44.562	3.216	1.173	2.058	64%	3,1%
75.1%-99%	90	19.933	15.962	1.170	214	958	82%	0,9%
100%	2.743	65.919	49.364	3.383	63	3.399	100%	26,2%
Totale	10.989	800.924	636.866	42.727	27.597	14.189	33%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	6.504	161.142	116.419	6.504	4.055	2.500	38%	59,2%
2	1.637	73.875	57.276	3.274	2.427	848	26%	14,9%
3	301	16.988	12.418	903	544	276	31%	2,7%
4	662	45.399	36.499	2.648	1.882	755	29%	6,0%
5	442	39.698	30.746	2.210	1.592	591	27%	4,0%
6	297	31.476	24.407	1.782	1.228	509	29%	2,7%
7	170	20.360	16.689	1.190	833	319	27%	1,5%
8-17	703	131.493	107.848	7.753	5.493	2.002	26%	6,4%
18-35	186	80.010	64.611	4.561	2.821	1.448	32%	1,7%
>35	87	200.483	169.953	11.902	6.722	4.941	42%	0,8%
<i>Percentuale di scopertura</i>								
0%	6.021	289.670	213.437	12.955	12.724	0	0%	54,8%
0.1%-25%	616	165.691	133.633	9.459	7.588	1.340	14%	5,6%
25.1%-50%	1.109	139.383	115.709	8.072	4.609	3.187	39%	10,1%
50.1%-75%	340	89.506	79.480	5.660	1.987	3.688	65%	3,1%
75.1%-99%	94	48.783	43.779	3.117	626	2.493	80%	0,9%
100%	2.809	67.891	50.828	3.464	63	3.481	100%	25,6%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Esaminando le unità provinciali in funzione della classe di dipendenti (**tab. 2.6**) possiamo vedere come il 56% di quelle tenute all'obbligo si collochi nella classe 15-35 e solo l'1% in quella con più di 500; circa il 30% appartiene a quella 36-100 ed il restante 10% in quella tra 101-500.

Concludendo anche in questo caso con l'analisi dettagliata del tasso di scopertura lordo possiamo vedere come le affermazioni precedentemente fatte trovino un ampio riscontro nei dati presentati.

Tab. 2.6 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro e classe di dipendenti (Prospetti 2010-2018).

	Senza scopertura	Con scopertura	Totale	% con scopertura
Organizzazioni pubbliche	332	168	500	34%
15-35	148	55	203	27%
36-50	63	14	77	18%
51-100	66	25	91	27%
101-250	40	36	76	47%
251-500	9	15	24	63%
>500	6	23	29	79%
Imprese private	5.689	4.800	10.489	46%
15-35	3.465	2.512	5.977	42%
36-50	957	541	1.498	36%
51-100	881	870	1.751	50%
101-250	314	606	920	66%
251-500	58	181	239	76%
>500	14	90	104	87%
Totale	6.021	4.968	10.989	45%
15-35	3.613	2.567	6.180	42%
36-50	1.020	555	1.575	35%
51-100	947	895	1.842	49%
101-250	354	642	996	64%
251-500	67	196	263	75%
>500	20	113	133	85%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Se il 45% delle imprese complessivamente non hanno adempiuto all'obbligo loro richiesto, tale quota è massima (85%) per le unità con più di 500 dipendenti e minima (35%) per quelle appartenenti alla classe dimensionale 36-50. Come precedentemente illustrato nella classe 15-35 (una sola posizione da assolvere, o c'è copertura o non c'è) la quota è leggermente superiore a quella della classe successiva (42%), ma poi essa risulta essere regolarmente e positivamente legata alla dimensione.

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

Come si è visto il tasso di scopertura a livello regionale è pari al 33%, ma si è anche illustrato come per ottemperare all'obbligo esistano condizioni e strumenti differenti rispetto all'assunzione diretta. Alcuni di essi vengono compresi nei calcoli automatici del Prospetto che portano alla determinazione delle posizioni scoperte, altri no. Inoltre è utile tener conto dei problemi generati dai prospetti riferiti

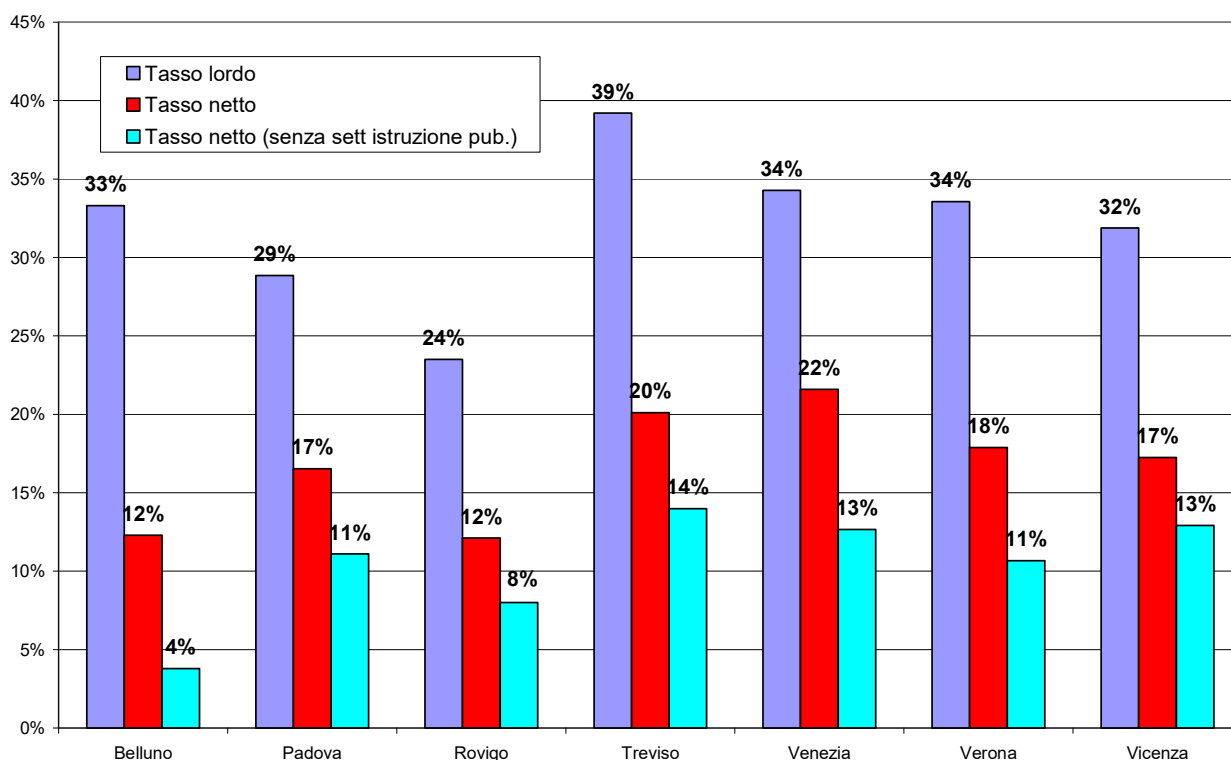
al settore dell'istruzione pubblica. Proviamo a fare il punto della situazione con i dati in nostro possesso (**tab. 2.7**).

Tab. 2.7 – Ricalcolo dei tassi di scopertura per le unità produttive provinciali pubbliche e private tenute all'obbligo (Prospetti 2010-2018).

	Settore pubblico		Settore privato		Totale	
	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.
Obbligo di riserva	9.902	500	32.825	10.489	42.727	10.989
Disabili in forza	6.140		21.457	0	27.597	
- occupati diretti	6.140	500	21.295	10.463	27.435	10.963
- convenzioni (art 12bis-14)	0	0	162	26	162	26
Scopertura	3.933	168	10.256	4.800	14.189	4.968
- compensazioni	-4		-363		-367	
- posizioni esonerate	4	2	1.304	421	1.308	423
Tassi lordi	40%	34%	31%	46%	33%	45%
Altre convenzioni	517	38	4.894	1.394	5.411	1.432
- Convenzioni individuali (stage)	-	-	180	172	180	172
Sospensioni	0	0	1.068	305	1.068	305
			0	0		
Scopertura effettiva	3.416	130	4.294	3.101	7.710	3.231
Tassi netti	34%	29%	13%	29%	18%	29%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 2.1 – Tassi di scopertura lordi e netti per provincia.



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

I disabili in forza (27.597 che, ricordiamolo, sono posizioni lavorative e non soggetti individualmente conteggiati) sono dati dalla somma degli occupati diretti (27.435) e di coloro che lavorano in altre realtà produttive (162) sulla base delle convenzioni previste dagli art. 12 bis e 14.

La scopertura è calcolata sottraendo all'obbligo di riserva (42.727) i disabili in forza, le posizioni esonerate (1.308) e le compensazioni territoriali (-367 nel nostro caso), per un totale di 14.189. Da questi dati si ricava il tasso di scopertura del 33%.

Ma vi sono anche le unità produttive che hanno chiesto la sospensione dell'obbligo per via delle difficoltà produttive che stanno attraversando (305 unità, per un totale di 1.068 posizioni).

Poi bisogna tenere conto delle altre convenzioni (art. 12 01/01/2009 – 1 posizione; convenzione di integrazione lavorativa l. 68/99 art.11 c.4 01/01/2009 – 167 posizioni; convenzione l. 68/99 art.11 c.1 01/01/2009 – 5.243 posizioni; le convenzioni individuali – 180 posizioni) per un totale di 5.411 posizioni.

Se dunque alle 14.189 posizioni scoperte sottraiamo le posizioni coperte tramite altre convenzioni e le sospensioni, restano effettivamente aperte 7.710 posizioni, portando **il tasso di scopertura al 18%**. Inoltre, se focalizziamo l'attenzione solo sul settore privato possiamo vedere come il tasso netto si riduca fino a toccare il **13%** (rispetto al 31% lordo). Il settore pubblico nel suo insieme riduce il tasso al 34% (dal 40% lordo), ma è sempre gravato dal comparto istruzione che da solo pesa per l'80% delle sue scoperture totali. Se calcoliamo il tasso di scoperture netto regionale escludendo il settore scuola, esso si posiziona al 12%. Sempre di stime si tratta, ma forse maggiormente aderenti alla realtà.

Le ricadute sono evidenti anche a livello territoriale (**graf. 2.1**) con riduzioni rispetto al tasso lordo massime per Belluno (21 punti percentuali) e Treviso (19 punti percentuali). In funzione del tasso netto due province si avvicinano al 10% di scopertura (Belluno e Rovigo, le due più piccole), mentre restano ancora attorno al 20% Venezia e Treviso. Ancora migliori i risultati una volta depurati dal settore scolastico pubblico

3. Il Prospetto informativo sui disabili: i lavoratori occupati

3.1. Questioni metodologiche

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

L'universo che si è così delimitato comprende circa 37.000 lavoratori con disabilità che risultano occupati al 31.12.2018. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una stima che, più della precedente, potrà risultare per eccesso, dato che minori sono gli strumenti (al di fuori dei due database utilizzati) che possono essere impiegati per effettuare puntuali operazioni di pulizia⁷.

3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2018

Il profilo sintetico che emerge dall'analisi è quello di un uomo (59%), abbastanza avanti con l'età (63% con più di 50 anni), con una percentuale di disabilità inferiore al 66%, in larghissima parte occupato a tempo indeterminato (93%) a full time (68%), entrato in azienda per chiamata nominativa (79%), che lavora con leggera prevalenza nel settore dei servizi (53%) e nel privato (76%), professionalmente inquadrato come impiegato (30%). Sono dati che confermano il quadro dipinto a livello nazionale ed in particolar modo se riferito al nord est.

L'immagine di una realtà lavorativa costituita in larga parte da protagonisti in età avanzata è confermata dall'analisi di dettaglio (**tab. 3.1**). I giovani sotto i 29 anni rappresentano solo il 3% degli occupati, mentre gli ultra sessantenni sono il 25%; la classe più rappresentata è quella dei 40-49enni (24%) che è anche quella dove più elevata è la presenza delle donne (45% rispetto al 32% degli ultra 64enni). Le donne registrano una presenza più rilevante anche in corrispondenza delle percentuali più elevate di disabilità (46% sia tra 67-79%, sia oltre l'80%) e in generale nella provincia di Belluno (44% rispetto ad esempio al 39% di Verona). La provincia che registra il maggior numero di occupati è quella di Padova (7.839 pari al 21%).

Rispetto al dato ricavato dai prospetti relativo alle "posizioni occupate" dai disabili l'incremento in termini di "occupati" a livello regionale è di circa 9.000 unità (34%), massimo nelle province di Rovigo e Venezia (39%).

⁷ Il report nazionale (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2019, pg. 13) attribuisce al Veneto 36.000 occupati su un totale nazionale di circa 360.000. La nostra stima deve fare i conti con oltre 9.000 individui non identificati in Silv ma registrati come occupati nei prospetti.

La tipologia con la quale sono contrattualizzate le persone con disabilità, come detto, è in assoluta maggioranza il tempo indeterminato (**tab. 3.2**), che riguarda il 93% dei soggetti con modestissime differenze tra uomini e donne; del tutto marginali risultano le altre forme, con il solo tempo determinato che merita menzione dato che raccoglie il 5% del totale.

Tab. 3.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e provincia (Prospetti 2010-2018).

	Donne	Uomini	Totale
Totale	15.132	21.744	36.876
<i>Classe d'età</i>			
Giovani	470	709	1.179
fino a 24	87	158	245
25-29	383	551	934
Adulti	8.450	10.799	19.249
30-39	1.578	2.162	3.740
40-49	3.972	4.913	8.885
50-54	2.900	3.724	6.624
Senior	6.212	10.236	16.448
55-59	3.029	4.377	7.406
60-64	2.105	3.538	5.643
>64	1.078	2.321	3.399
<i>Percentuale di disabilità</i>			
fino a 66	12.119	18.184	30.303
tra 67 e 79	1.603	1.873	3.476
oltre 80	1.410	1.687	3.097
<i>Provincia</i>			
BELLUNO	765	969	1.734
PADOVA	3.216	4.623	7.839
ROVIGO	550	763	1.313
TREVISIO	2.704	3.798	6.502
VENEZIA	2.423	3.363	5.786
VERONA	2.613	4.038	6.651
VICENZA	2.861	4.190	7.051

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e genere (Prospetti 2010-2018).

	Donne	Uomini	Totale
Totale	15.132	21.744	36.876
<i>Tipologia di contratto</i>			
Tempo indeterminato	13.965	20.260	34.225
Apprendistato	219	310	529
Tempo determinato	797	989	1.786
Somministrato		2	2
Intermittente		1	1
Parasubordinato	3	1	4
Domestico	1		1
Esperienze	43	70	113
Nd.	104	111	215
<i>Orario</i>			
Full time	8.174	16.950	25.124
Part time	6.958	4.794	11.752
<i>Tipo di assunzione</i>			
Nominativa	11.643	17.576	29.219
Numerica	3.489	4.168	7.657

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

L'incremento degli occupati in rapporto alle posizioni è chiaramente giustificato dal numero di lavoratori impiegati a part time , quasi 12.000 e pari al 32% del totale, percentuale che per le donne sale al 46%. La chiamata nominativa riguarda il 79% di tutti i lavoratori⁸.

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

Tab. 3.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e classe d'età (Prospetti 2010-2018).

	Giovani		Adulti			Senior			Totale
	fino a 24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	>64	
Totale	245	934	3.740	8.885	6.624	7.406	5.643	3.399	36.876
<i>Tipologia di contratto</i>									
Tempo indeterminato	74	457	3.128	8.284	6.283	7.128	5.499	3.372	34.225
Apprendistato	73	233	213	4	2	3	1		529
Tempo determinato	77	197	331	509	283	246	122	21	1.786
Somministrato				1	1				2
Intermittente							1		1
Parasubordinato				2				2	4
Domestico								1	1
Esperienze	15	20	23	24	13	7	10	1	113
Nd.	6	27	45	61	42	22	10	2	215
<i>Orario</i>									
Full time	108	487	2.274	5.667	4.475	5.271	4.204	2.638	25.124
Part time	137	447	1.466	3.218	2.149	2.135	1.439	761	11.752
<i>Tipo di assunzione</i>									
Nominativa	232	836	3.224	7.418	5.225	5.638	4.202	2.444	29.219
Numerica	13	98	516	1.467	1.399	1.768	1.441	955	7.657
<i>Percentuale di disabilità</i>									
fino a 66	204	724	3.018	7.208	5.440	4.630	3.017	6.062	30.303
tra 67 e 79	20	101	353	854	622	567	216	743	3.476
oltre 80	21	109	369	823	562	446	166	601	3.097

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per i giovani fino a 29 anni il tempo determinato pesa per il 23% e l'apprendistato per il 26%, il part time sfiora il 50%, la chiamata nominativa è oltre il 90%; poche invece sono le differenze rispetto alla percentuale di disabilità. Quindi, più si è anziani più aumentano le probabilità di essere occupati a tempo indeterminato e a full time (rispettivamente 97% e 74% per gli over 54), mentre diminuiscono quelle di essere assunti per chiamata nominativa (82% per gli adulti e 75% per gli anziani).

Anche il settore d'impiego ha una discreta influenza rispetto alle caratteristiche dei lavoratori con disabilità occupati e alle modalità d'impiego (**tab. 3.4**). Le donne sono oltre la metà nei settori del commercio e tempo libero, nei servizi alla persona, negli altri servizi; al contrario hanno quote inferiori ad un quarto degli occupati nelle industrie estrattive, nelle costruzioni, nel metalmeccanico.

⁸ I dati del rapporto nazionale (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2019, pg. 14 e 20) dichiarano una quota di part time pari al 34,3% a livello nazionale e una delle assunzioni nominative per il Veneto del 79,9%.

Il tempo indeterminato è massimo (97-99%) nei servizi alla persona (compreso pubblico impiego), nelle industrie estrattive e nei servizi finanziari, mentre non raggiunge il 90% nell'agricoltura, nel commercio e tempo libero, nell'ingrosso e logistica.

Tab. 3.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali, genere e settore (Prospetti 2010-2018).

		% donne	% tempo indeterminato	% part time
Totale complessivo	36.876	41%	93%	32%
a- Agricoltura	133	35%	84%	38%
b- Estrattive	33	21%	97%	27%
c- Made in Italy	5.174	43%	91%	34%
d- Metallmeccanico	7.835	23%	91%	26%
e- Altre industrie	2.776	28%	91%	28%
f- Utilities	764	25%	95%	23%
g- Costruzioni	459	22%	94%	31%
h- Comm.-tempo libero	3.387	55%	88%	67%
i- Ingrosso e logistica	2.797	33%	89%	35%
l- Servizi finanziari	1.074	44%	97%	19%
m- Terziario avanzato	1.620	50%	90%	38%
n- Servizi alla persona	9.882	54%	99%	21%
o- Altri servizi	942	57%	91%	70%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Anche il tempo ridotto varia in modo consistente in funzione del settore produttivo: negli altri servizi (dove ad esempio sono comprese le imprese di pulizie) esso raggiunge il 70%, il 67% è toccato dal commercio e tempo libero; più marginale (21% e 23%) nei servizi alla persona e nelle utilities.

Interessante è anche vedere quali posizioni professionali occupano le persone con disabilità e se qualche caratteristica individuale ne agevola/ostacola il posizionamento (**tab. 3.5**). La quota maggioritaria spetta agli impiegati (30%) tra i quali le donne sono quasi la metà: part time e contratti a tempo indeterminato nella media. Quote analoghe sono registrate tra operai e professioni non qualificate (15%-16% ciascuna): in entrambi i gruppi le donne sono significativamente meno della media (rispettivamente 27% e 33%) mentre gli occupati a part time sono oltre il 35% tra i non qualificati e meno del 25% tra gli operai. Le donne sono in netta maggioranza nelle professioni intellettuali e in quelle qualificate dei servizi (59%) dove però nette risultano le differenziazioni nelle condizioni di lavoro: tra le prime il tempo indeterminato raggiunge il 97% ed il part time solo il 17%, mentre tra le seconde i rapporti stabili sono al 90% e il tempo ridotto al 57%.

Professioni tecniche e operai specializzati rappresentano insieme il 24% degli occupati: nel primo caso la quota delle donne è in linea col dato medio complessivo mentre tra i secondi esse raggiungono solo il 29%; il contrario avviene per il part time. Nella media tra gli operai specializzati e molto sotto tra i tecnici (22%). Le poche persone con disabilità occupate come dirigenti (99 in termini assoluti) sono prevalentemente uomini (71%) solo nel 15% occupati a part time, ma nel 87% dei casi contrattualizzati a tempo indeterminato.

Tab. 3.5 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e qualifica ricoperta (Prospetti 2010-2018).

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Professioni tecniche	Professioni qualif. dei servizi	Impiegati	Operai specializzati	Conduttori e operai semi-spec.	Professioni non qualificate	Totale
Totale	99	1.619	4.062	3.659	10.923	4.905	5.578	6.031	36.876
Donne	29	953	1.714	2.166	5.384	1.435	1.484	1.967	15.132
Uomini	70	666	2.348	1.493	5.539	3.470	4.094	4.064	21.744
<i>Classe d'età</i>									
Giovani	1	31	98	227	394	123	163	142	1.179
Adulti	36	792	2.192	2.108	6.124	2.484	2.758	2.755	19.249
Senior	62	796	1.772	1.324	4.405	2.298	2.657	3.134	16.448
<i>Percentuale di disabilità</i>									
fino 66	61	1.343	3.231	2.893	8.738	4.109	4.735	5.193	30.303
tra 67 e 79	17	135	429	415	1.070	427	479	504	3.476
oltre 80	21	141	402	351	1.115	369	364	334	3.097
Part time	15	276	894	2.100	3.406	1.565	1.385	2.111	11.752
Contratti a tempo indeterminato	96	1.578	3.864	3.287	10.101	4.539	5.246	5.514	34.225

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un ultimo aspetto preso in considerazione in questa sezione riguarda il discriminare rispetto al datore di lavoro, cioè se esso è pubblico o privato (**tab. 3.6**). Rispetto ad un peso complessivo del datore pubblico pari al 24% degli occupati, le donne che vi lavorano sono il 31% del totale (rappresentano il 54% degli dipendenti pubblici con disabilità) come gli ultra 54enni; abbastanza il linea con il dato medio risulta il peso dei tempi indeterminati, mentre chi lavora a part time è dipendente pubblico nel 13% dei casi (a fronte di un dato medio del 32% i dipendenti pubblici sono a part time nel 17% dei casi). Elevatissime le quote pubbliche di coloro che occupano posizioni riservate alle professioni intellettuali (64%) e a quelle tecniche (37%).

Tab. 3.6 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali, del rapporto di lavoro e del datore di lavoro (Prospetti 2010-2018).

	Datore di lavoro			Distribuzione %		% Pubblico
	Pubblico	Privato	Totale	Pubblico	Privato	
Totale	8.712	28.164	36.876	100%	100%	24%
<i>Genere</i>						
Donne	4.646	10.486	15.132	53%	37%	31%
Uomini	4.066	17.678	21.744	47%	63%	19%
<i>Classe d'età</i>						
fino a 24	5	240	245	0%	1%	2%
25-29	44	890	934	1%	3%	5%
30-39	461	3.279	3.740	5%	12%	12%
40-49	1.474	7.411	8.885	17%	26%	17%
50-54	1.592	5.032	6.624	18%	18%	24%
55-59	2.094	5.312	7.406	24%	19%	28%
60-64	1.768	3.875	5.643	20%	14%	31%
>64	1.274	2.125	3.399	15%	8%	37%
<i>Tipo assunzione</i>						
Nominativa	3.926	25.293	29.219	45%	90%	13%
Numerica	4.786	2.871	7.657	55%	10%	63%
<i>Tipologia contrattuale</i>						
Tempo indeterminato	8.692	25.533	34.225	100%	91%	25%
Apprendistato	0	529	529	0%	2%	0%
Tempo determinato	14	1.772	1.786	0%	6%	1%
Somministrato	0	2	2	0%	0%	0%
Intermittente	0	1	1	0%	0%	0%
Parasubordinato	4	0	4	0%	0%	100%
Domestico	1	0	1	0%	0%	100%
Esperienze	1	112	113	0%	0%	1%
(vuoto)	0	215	215	0%	1%	0%
<i>Orario</i>						
Full time	7.219	17.905	25.124	83%	64%	29%
Part time	1.493	10.259	11.752	17%	36%	13%
<i>Qualifica professionale</i>						
Dirigenti	19	80	99	0%	0%	19%
Professioni intellettuali	1.041	578	1.619	12%	2%	64%
Professioni tecniche	1.506	2.556	4.062	17%	9%	37%
Professioni qualif. dei servizi	591	3.068	3.659	7%	11%	16%
Impiegati	3.656	7.267	10.923	42%	26%	33%
Operai specializzati	120	4.785	4.905	1%	17%	2%
Conduttori e operai semi-spec.	40	5.538	5.578	0%	20%	1%
Professioni non qualificate	1.739	4.292	6.031	20%	15%	29%
<i>Percentuale di disabilità</i>						
fino a 66	7.381	22.922	30.303	85%	81%	24%
tra 67 e 79	674	2.802	3.476	8%	10%	19%
oltre 80	657	2.440	3.097	8%	9%	21%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3.3. Un approfondimento: i tirocini come strumento delle Convenzione di integrazione lavorativa

Diversi sono gli strumenti che a livello regionale sono stati messi in campo per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Al fine di agevolare l'integrazione lavorativa una strada che è stata percorsa è quella della promozione e finanziamento degli stage aziendali che, nel periodo di attuazione, consentono all'azienda ospitante di poterli considerare nel computo delle

posizioni coperte in funzione dell'adempimento degli obblighi relativi alla riserva⁹. In realtà essi sono stati promossi anche presso realtà produttive non tenute all'obbligo, dato che il fine primario dell'Amministrazione è quello dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e non l'adempimento della norma da parte delle aziende. Di questa esperienza renderemo ora brevemente conto.

Dal 2016 sono stati effettuati complessivamente poco più di 1.600 stage ai fini dell'integrazione lavorativa, con punta massima nel 2017 dove hanno raggiunto i 700 (**tab. 3.7**).

Tab. 3.7 – Lavoratori con disabilità avviati a stage ai fini dell'integrazione lavorativa per caratteristiche individuali e territorio. Anni 2016-2018*.

	2016	2017	2018	Totale
Totale	529	701	433	1.663
Donne	178	258	160	596
Uomini	351	443	273	1.067
Giovani	195	240	141	576
Adulti	304	417	241	962
Senior	30	44	51	125
Italiani	458	627	381	1.466
Stranieri	71	74	52	197
Licenza elementare	1	8	3	12
Licenza media	185	227	176	588
Diploma (2-3 anni)	69	90	51	210
Diploma	226	305	161	692
Laurea	27	44	28	99
Post Laurea	9	13	8	30
Nd	12	14	6	32
Belluno	63	76	72	211
Padova	97	99	43	239
Rovigo	25	39	28	92
Treviso	134	218	76	428
Venezia	60	75	70	205
Verona	41	9	4	54
Vicenza	109	185	140	434

(*) Per il 2018 i dati della provincia di Treviso sono relativi solo ai primi 4 mesi dell'anno

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Gli stagisti sono nella maggioranza maschi (64%) ed appartengono alla classe degli adulti (58%), anche se rilevante è la quota dei giovani (35%); sono quasi tutti autoctoni (88%) e prevalentemente in possesso di un diploma di scuola superiore, il 42%, mentre il 36% arriva al massimo alla licenza media ed il 10% ha una laurea. Le province di Vicenza e Treviso ne hanno attivato il 26% ciascuna. Esaminati rispetto alla qualificazione della disabilità (**tab. 3.8**) risultano in larghissima parte appartenenti alla categoria dei disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi, con presenze modeste di sordi e invalidi del lavoro (entrambe 2%). La tipologia della disabilità è in linea di massima

⁹ 180 di essi risultavano attivi al 31.12.2018 e sono stati infatti conteggiati nei prospetti da parte delle unità produttive tenute all'obbligo di riserva.

soprattutto fisica (62%), ma anche quella psichica è molto rilevante (38%)¹⁰. Il 57% ha riguardato soggetti con una percentuale di disabilità inferiore al 70%, mentre il 62% era giudicato “autonomo” rispetto alla necessità o meno di un supporto del collocamento mirato.

Tab. 3.8 – Lavoratori con disabilità avviati a stage ai fini dell'integrazione lavorativa per qualificazione della disabilità. Anni 2016-2018.

	2016	2017	2018	Totale
Totale	529	701	433	1.663
<i>Categoria</i>				
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	498	666	416	1.580
Invalidi del lavoro	11	10	6	27
Invalidi di guerra, civili di guerra	2	2		4
Non vedenti	1		2	3
Sordi	8	11	6	25
nd	9	12	3	24
<i>Tipologia disabilità</i>				
Disabilità fisica	325	443	255	1.023
Disabilità intellettiva	139	123	43	305
Disabilità psichica	205	245	179	629
Disabilità sensoriale	79	65	24	168
<i>Percentuale disabilità</i>				
fino a 49	84	119	87	290
50-59	115	156	95	366
60-69	85	129	70	284
70-79	94	121	74	289
80-89	61	79	56	196
90-99	3	9	10	22
100	22	45	35	102
n.d.	65	43	6	114
<i>Condizione rispetto al lavoro</i>				
Autonomo	310	463	264	1.037
Supporto collocamento mirato	138	167	150	455
n.d.	81	71	19	171

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.9 – Lavoratori con disabilità avviati a stage ai fini dell'integrazione lavorativa per durata ed esito. Anni 2016-2018.

	2016	2017	2018	Totale	Comp. %
Totale	529	701	433	1.663	100%
<i>Durata stage</i>					
fino 1 mese	30	46	24	100	6%
2-3 mesi	137	176	106	419	25%
3-6 mesi	197	267	175	639	38%
6-12 mesi	133	180	114	427	26%
>1 anno	13	15	8	36	2%
n.d.	19	17	6	42	3%
Nessun rapporto di lavoro successivo allo stage	208	259	159	626	38%
<i>Tipologia contratto successivo allo stage</i>					
Tempo indeterminato	58	64	38	160	10%
Apprendistato	32	53	29	114	7%
Tempo determinato	201	274	190	665	40%
Sommministrazione	2	9	3	14	1%
Stage	28	42	14	84	5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁰ Le persone possono cumulare più tipologie di disabilità, per questo la somma delle quattro categorie dà un totale superiore al numero complessivo di tirocini avviati.

Infine qualche informazione sullo stage e sul suo esito occupazionale (**tab. 3.9**). I tirocini brevi, fino a tre mesi, hanno riguardato il 31% dei soggetti, il 38% sono rimasti in azienda tra i 3-6 mesi, mentre il 28% ha avuto permanenze ancora più lunghe.

Oltre il 62% degli stagisti con problemi di disabilità ha avuto un contratto con l'azienda ospitante: di questi il 15% a tempo indeterminato, l'11% di apprendistato, il 65% di tempo determinato, un altro 8% ha avuto un ulteriore stage.

3.4. Un approfondimento: la dgr 2007/2017 Por 2014-2020 - Fondo Sociale Europeo - Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione - Asse II - Inclusione Sociale - Direttiva per la realizzazione di percorsi di inclusione sociale attiva per soggetti disabili iscritti alle liste del collocamento mirato

La Regione Veneto con la direttiva in oggetto si è proposta di realizzare attività di orientamento e formazione finalizzate all'*empowerment* delle competenze individuali e di elevare l'occupabilità dei destinatari. L'iniziativa intendeva favorire la partecipazione attiva e l'accesso al mercato del lavoro delle persone maggiormente svantaggiate e a rischio di discriminazione, sostenendo percorsi individualizzati di accompagnamento al lavoro graduati, in termini di servizi e di misure proposte, sulle caratteristiche dei destinatari. Le tipologie di intervento previste erano:

- informazione e orientamento di primo livello;
- definizione e stipula del piano di servizio personalizzato;
- colloquio di orientamento di II livello;
- attività di formazione.

La misura ha coinvolto oltre 7.000 soggetti di cui il 45% era rappresentato da donne (**tab. 3.10**); la distribuzione per classe d'età ha visto una prevalenza degli adulti (56%), ma è stata in grado di coinvolgere non marginalmente anche giovani ed anziani; la distribuzione in funzione del titolo di studio rende ragione della eterogeneità dell'utenza coinvolta (e l'orientamento della direttiva soprattutto rivolta ai più esposti ai rischi di una lunga disoccupazione) che nel 63% dei casi possedeva al massimo la licenza media inferiore e solo nel 28% aveva un titolo pari o più elevato del diploma di scuola superiore; quasi tutta la popolazione coinvolta appartiene alla categoria dei disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi (96%) mentre rispetto alla percentuale di disabilità la distribuzione è più equa, coinvolgendo in maniera rilevante anche le classi più elevate (il 46% è rappresentato da soggetti con disabilità superiore al 67%); la distribuzione per provincia vede primeggiare Verona (24%) e Padova (21%).

Interessante è valutare il tasso di attivazione¹¹ a 12 mesi dalla conclusione dell'intervento orientativo/formativo previsto dalla misura, che risulta pari al 23% in media. Meno efficace pare essere stata la misura per i senior (16,5%), mentre si ottengono risultati superiori alla media per tutti i titoli di studio superiori alla licenza media¹²; la percentuale di disabilità torna a rivestire discreta importanza tanto è vero che essa appare inversamente proporzionale al tasso di attivazione se si fa eccezione per la prima classe, fino a 45%, che risulta inferiore alla media; il tasso di

¹¹ Calcolato guardando alla stipula di un contratto di lavoro, escludendo quindi eventuali stage.

¹² Dietro alla dizione "nessun titolo" si possono nascondere degli n.d. come pure cittadini stranieri cui non è riconosciuto il titolo di studio posseduto per ragioni burocratiche.

attivazione più alto a livello provinciale è quello di Belluno, che raggiunge il 28,5%, mentre in coda si colloca Rovigo con il 16,2%.

Tab. 3.10 – Lavoratori con disabilità coinvolti dalla dgr 2007/2017 per caratteristiche individuali e tasso di attivazione.

	Uomini	Donne	Totale	Tasso di attivazione a 12 mesi dalla fine dell'intervento
Totale	3.984	3.202	7.186	23,0%
<i>Classe d'età</i>				
Giovani	574	468	1.042	24,3%
Adulti	2.139	1.919	4.058	26,1%
Senior	1.271	815	2.086	16,5%
<i>Titolo di studio</i>				
Nessun titolo	87	38	125	23,2%
Licenza elementare	161	97	258	21,7%
Licenza media inferiore	2.335	1.744	4.079	21,5%
Diploma scuola superiore (2-3 anni)	392	334	726	25,6%
Diploma scuola superiore (4-5 anni)	900	834	1.734	24,4%
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	46	67	113	35,4%
Laurea / laurea specialistica	57	75	132	27,3%
Post laurea	6	13	19	42,1%
<i>Tipologia di disabilità</i>				
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	3.802	3.127	6.930	23,1%
Non vedenti	11	6	17	13,3%
Sordi	22	29	51	8,9%
Invalidi lavoro	140	33	172	22,4%
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	3	0	3	0,0%
N. d.	6	7	12	9,1%
<i>Percentuale di disabilità</i>				
fino a 45	78	27	105	20,7%
46-50	1.043	1.067	2.110	27,3%
51-67	845	686	1.531	24,6%
68-79	874	631	1.505	18,8%
80-100	1.085	739	1.824	14,3%
N. d.	59	51	110	24,7%
<i>Provincia</i>				
Belluno	228	142	370	28,5%
Padova	851	657	1.508	20,5%
Rovigo	310	280	590	16,2%
Treviso	610	543	1.152	20,3%
Venezia	420	387	808	19,4%
Verona	999	755	1.755	23,7%
Vicenza	566	438	1.004	22,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

4. L'utenza del collocamento mirato

4.1 Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2018

I disoccupati che hanno presentato una dichiarazione di disponibilità (d'ora in poi "did") che risulta ancora aperta al 31 dicembre 2018 sono 28.908 (**tab. 4.1**).

Sono prevalenti la componente maschile (57%), quella nazionale (91%), le classi d'età adulte (50%) e senior (41%), i soggetti in possesso di bassi livelli di istruzione (con al massimo la licenza media inferiore ritroviamo infatti il 61% dei casi con titolo dichiarato). Questo profilo risulta piuttosto stabile in tutti i contesti provinciali, con una leggera accentuazione del peso della componente maschile a Belluno (61%), degli italiani a Rovigo (96%), dei giovani a Vicenza e Belluno (rispettivamente 12% e 11%), dei soggetti in possesso di almeno un diploma intermedio ancora a Belluno (45%).

Ogni 100 iscritti al collocamento mirato, 96 rientrano nell'ampia categoria dei "disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi", tre sono "invalidi del lavoro" e uno appartiene alla categoria dei "sordi".

Tab. 4.1 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018. Caratteristiche anagrafiche

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale	765	5.439	1.722	5.799	5.690	5.550	3.943	28.908
Donne	300	2.361	790	2.615	2.453	2.367	1.688	12.574
Uomini	465	3.078	932	3.184	3.237	3.183	2.254	16.333
Italiani	718	4.933	1.658	5.255	5.272	5.027	3.535	26.398
Stranieri	47	506	64	544	418	523	408	2.510
Giovani	87	570	97	437	485	546	479	2.701
15-19		5		1	7	4	13	30
20-24	41	255	36	206	227	236	223	1.224
25-29	46	310	61	230	251	306	243	1.447
Adulti	382	2.803	871	2.830	2.718	2.746	1.977	14.327
30-39	86	614	222	614	574	673	469	3.252
40-49	171	1.258	384	1.259	1.222	1.191	908	6.393
50-54	125	931	265	957	922	882	600	4.682
Senior	296	2.066	754	2.532	2.487	2.258	1.487	11.880
55-59	132	975	316	1.120	983	1.026	727	5.279
60-64	121	753	269	1.000	761	845	493	4.242
>64	43	338	169	412	743	387	267	2.359
Licenza elementare	27	206	157	262	466	280	188	1.586
Licenza media	383	2.584	902	2.760	2.870	2.807	2.049	14.355
Diploma (2-3 anni)	77	387	121	496	341	530	353	2.305
Diploma	214	1.391	343	1.259	1.247	1.205	872	6.531
Laurea	33	307	55	210	198	224	136	1.163
Post Laurea	12	49	5	42	45	47	33	233
N.d.	19	515	139	770	523	457	312	2.735
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	726	5.216	1.652	5.589	4.844	5.302	3.795	27.124
Invalidi del lavoro	31	152	53	153	88	128	88	693
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	2	5	1	10	9	6	3	36
Non vedenti	2	17	7	7	6	45	19	103
Sordi	4	49	9	40	37	66	34	239
nd					706	3	4	713

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Come è noto, l'esistenza di una condizione amministrativa di disponibilità "aperta" presso un centro per l'impiego non corrisponde necessariamente ad una effettiva condizione di disoccupazione, e ciò per almeno due ordini di problemi: innanzitutto perché un soggetto potrebbe essere impegnato in un'occupazione temporanea e, dunque, in condizione di "sospensione" della disponibilità; in secondo luogo perché la mancata (gravemente carente) registrazione dei motivi di fine di diversi dall'inserimento lavorativo (rintracciabile automaticamente nelle banche dati sulle Comunicazioni obbligatorie) fa sì che molti passaggi all'inattività non vengono segnalati ai Centri per l'impiego¹³ e ciò comporta, per i dati di stock, distorsioni rilevanti.¹⁴ Le **tabb. 4.2 e 4.3** permettono di valutare il possibile peso di questi aspetti. Dei disponibili presenti alla fine del 2018 quasi 1.400 risultavano impegnati in un lavoro (il 5%) e poco meno di 2.000 avevano uno stage in corso (7%); tale situazione presenta una significativa variabilità nei diversi contesti territoriali, con quote di attivazione (occupati o tirocinanti) più elevate a Belluno (19%) e Vicenza (13%) e, al contrario, più basse a Rovigo (5%) e Venezia (10%).

Tab. 4.2 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018 per stato e data di rilascio della disponibilità

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
Totale	27.124	693	36	103	239	713	28.908
Occupati	1.344	33	3	3	11	3	1.397
Stage	1.934	16		6	8	22	1.986
Disoccupati	23.846	644	33	94	220	688	25.525
							12%
<i>Data inizio disponibilità</i>							
prima 2000	52	2			3	1	58
2000-2008	5.854	126	9	26	69	544	6.628
2009-2014	9.521	269	13	33	75	150	10.061
2015	2.163	48	3	8	23	4	2.249
2016	2.274	68	3	13	15	2	2.375
2017	2.667	66	2	10	26	4	2.775
2018	4.593	114	6	13	28	8	4.762

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Il secondo aspetto degno di nota attiene invece alla data di inizio della disponibilità, che in ben il 58% dei casi risulta antecedente al 2015 e solo nel 26% dei casi è inferiore ai 24 mesi; si tratta di una chiara "spia" della presenza non trascurabile di posizioni silenti.

Così come alcuni disponibili risultano alla data in esame impegnati attivamente in un impiego o in un tirocinio, molti di coloro che al momento risultano disoccupati possono aver intersecato (almeno) un'occasione di lavoro (o un tirocinio) successivamente alla dichiarazione di disponibilità,

¹³ Costituisce una regola generale per i dati amministrativi che i movimenti in ingresso siano identificati con maggior precisione dei movimenti in uscita, un aspetto che nuoce alla qualità dei conseguenti dati di stock.

¹⁴ Si tratta di un problema noto e ancora più rilevante in altri contesti regionali se pensiamo che nel rapporto nazionale sull'inclusione lavorativa dei disabili si rileva come in Italia gli iscritti alle liste disabili ammontavano nel 2015 a 775mila persone; un universo sovra-rappresentato, come rilevato nel rapporto nazionale, rispetto al quale i dati del Veneto da noi rilevati rappresenterebbero meno del 4% del totale nazionale. Cfr. Fondazione studi Consulenti del lavoro, 2019, pg. 24.

un'informazione questa che può aiutare meglio ad isolare e quantificare le posizioni effettivamente "silenti".

Tab. 4.3 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018 per stato e provincia

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale	765	5.439	1.722	5.799	5.690	5.550	3.943	28.908
Occupato	61	321	50	246	220	275	224	1.397
Esperienze	84	356	38	442	372	413	281	1.986
Disoccupato	620	4.762	1.634	5.111	5.098	4.862	3.438	25.525

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La **tab. 4.4** riporta la distribuzione dei disponibili per data di inizio della disponibilità e distanza dall'(eventuale) ultima occasione di impiego: per la maggior parte di loro questa coincide con la durata dell'effettiva disoccupazione, per una quota marginale misura la distanza dall'ultima occasione di lavoro prima dell'ingresso in disponibilità. È interessante notare come solo il 17% dei casi non ha mai sperimentato un inserimento lavorativo, una quota che oscilla intorno all'11%-13% per i disponibili entrati negli ultimi 4 anni ma supera il 30% tra coloro "in lista" da prima del 2009; un dato che testimonia come negli anni più recenti esista comunque una significativa capacità di attivazione per questo segmento dell'offerta di lavoro, grazie anche alle iniziative del collocamento mirato.

L'area dei "silenti" può essere individuata nell'insieme di coloro che risultano iscritti prima del 2015 e non hanno avuto alcuna occasione di inserimento in contesti di lavoro o, se l'hanno avuta, questa si è realizzata molto in là nel tempo (da oltre 24 mesi). Si tratta di poco più di 14.000 disponibili (l'area evidenziata in grigio nella tabella), circa la metà dell'intero stock rilevato al dicembre 2018; l'incidenza di queste situazioni è massima tra i senior (62%), scende al 44% tra gli adulti e tocca il minimo (15%) tra i giovani. Al suo interno possono ricadere quindi certamente coloro non più interessati al lavoro ma anche i casi più problematici, più difficili da inserire nel mondo del lavoro e dunque a maggior rischio di marginalizzazione e scoraggiamento.

Tab. 4.4 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018 per data di inizio della disponibilità e distanza dall'ultima occasione di impiego

	fino a 1 mese	2-4 mesi	5-12 mesi	1-2 anni	>2 anni	nessun rapporto	Totale
<i>Data inizio disponibilità</i>							
a. prima 2000			4	2	6	30	42
b. 2000-2008	136	134	265	106	3.930	2.057	6.628
c. 2009-2014	276	432	772	502	6.876	1.219	10.077
d. 2015	81	150	285	206	1.269	258	2.249
e. 2016	108	187	319	230	1.257	274	2.375
f. 2017	164	282	420	728	868	313	2.775
g. 2018	301	957	1.412	486	978	628	4.762
Totale complessivo	1.066	2.142	3.477	2.260	15.184	4.779	28.908

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per concludere il quadro sullo stock dei disponibili, la **tab. 4.5** riporta un dettaglio sulla tipologia di disabilità e sul livello di invalidità riconosciuta. Due terzi dei soggetti presentano una percentuale di invalidità compresa tra il 50% e il 90%, l'11% un'invalidità totale. Oltre 6.000 necessitano di un supporto all'inserimento lavorativo, mentre per quanto riguarda il tipo di invalidità, largamente prevalente risulta quella di tipo fisico (73%) seguita da quelle psichica (30%), intellettiva (9%) e sensoriale (6%). Nell'81% dei casi queste tipologie si presentano in forma pura, ma non mancano casi nei quali esse si associano l'una all'altra: 5.148 disponibili (il 17%) presentano la combinazione di due tipologie, 209 casi tre combinazioni e quasi 500 (il 2%) tutte e quattro le tipologie di disabilità.

Tab. 4.5 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018 per tipologia di invalidità

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
Totale	27.124	693	36	103	239	713	28.908
<i>% invalidità</i>							
30-39	4	274	11			3	292
40-49	3.415	159	3		2	29	3.608
50-59	5.132	75	5	1	3	236	5.452
60-69	4.456	73	2	1	1	23	4.556
70-79	5.969	46	1	2	2	76	6.096
80-89	4.091	33		16	189	69	4.398
90-99	571	5	1	14	20	15	626
100	3.065	14	4	68	14	35	3.200
N.d.	421	14	9	1	8	227	680
Autonomo	17.575	574	13	58	164	35	18.419
Supporto collocam. mirato	5.964	30		24	36	63	6.117
N.d.	3.585	89	23	21	39	615	4.372
<i>Tip. Invalidità</i>							
Psichica	8.275	44	3	3	8	207	8.540
Intellettiva	2.339	27	3	3	6	92	2.470
Sensoriale	1.306	65	13	92	193	90	1.759
Fisica	20.067	652	19	24	56	235	21.053
Solo psichica	4.878	9			1	99	4.987
Solo intellettiva	1.090	8				8	1.106
Solo sensoriale	265	11	1	73	174	7	531
Solo fisica	16.166	579	7	9	40	126	16.927
2 combin.	4.523	81	28	21	24	471	5.148
3 combin.	202	5	0	0	0	2	209
Tutte 4	395	14	3	1	5	79	497

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

4.2 I flussi di ingresso in disponibilità

Una diversa prospettiva per guardare alla disoccupazione delle persone con disabilità è quella di concentrarsi **sui flussi** di ingresso in disponibilità, modalità che permette con più precisione di valutare la consistenza di questo segmento dell'offerta di lavoro e di seguirne i tempi di attivazione per l'inserimento lavorativo. Lo faremo con riferimento al triennio 2016-2018 in modo da coglierne meglio le caratteristiche di persistenza.

La **tab. 4.6** riporta i dati per provincia e distingue il totale dei flussi e quelli attribuibili a soggetti esordienti, che possiamo leggere quindi come prime manifestazioni di disponibilità al lavoro. Nel triennio esaminato si sono registrati complessivamente poco più di 17.000 dichiarazioni di disponibilità attribuibili a persone disabili, il 4,1% dei flussi di disponibilità registrati in Veneto; emerge una progressiva crescita nel tempo di tali flussi, tanto in termini assoluti (da 5.261 del 2016 si passa alle 6.365 del 2018) che relativi (dal 3,8% al 4,1% delle dichiarazioni rilasciate in regione). Si tratta di una tendenza piuttosto generalizzata nei diversi contesti provinciali, con la sola eccezione di Rovigo che mostra una maggiore stabilità quantitativa e una riduzione del peso sul totale; considerando l'intero triennio, l'incidenza risulta massima nelle province di Vicenza e Padova (rispettivamente pari al 4,6% e al 4,5%) e minima a Rovigo e Venezia (in entrambi i casi pari al 3,4%).

Una seconda informazione che è possibile desumere dai dati presentati è data dagli esordi in disoccupazione, nell'intero periodo circa 12.000; sette dichiarazioni ogni dieci sono quindi dovute a quanti si presentano per la prima volta nel mercato del lavoro. Si tratta di un volume piuttosto stabile nei tre anni considerati: in termini assoluti solo Belluno, Padova e in parte Venezia segnalano una crescita di un certo rilievo, mentre in termini relativi l'ultimo anno presenta sempre una riduzione di peso degli esordi sul totale.

Tab. 4.6 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2016-2018

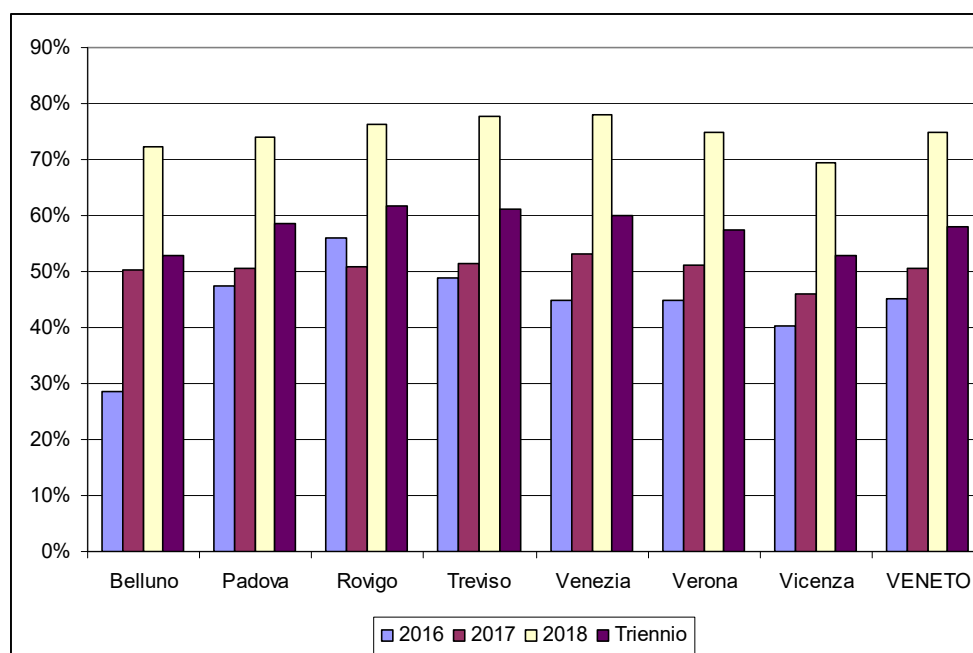
	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	VENETO
<i>Totale</i>								
2016	199	982	254	866	902	1.108	950	5.261
2017	247	1.048	228	874	1.000	1.137	965	5.499
2018	284	1.267	269	1.120	1.115	1.182	1.128	6.365
<i>di cui esordienti</i>								
2016	132	743	177	784	613	751	715	3.915
2017	181	792	144	784	656	771	682	4.010
2018	174	904	158	771	675	741	730	4.153

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Se rapportiamo i flussi di disponibilità appena esaminati ai dati di stock relativi ai disponibili con dichiarazione rilasciata nel medesimo triennio (ipotizzando ragionevolmente che i flussi di disponibilità realizzati in un anno siano pressoché equivalenti a teste) possiamo avere una prima (per quanto grezza) indicazione dei tempi di persistenza in disponibilità¹⁵: il **graf 4.1** riporta, per anno di ingresso, la quota di persistenti nella condizione di disponibilità. Mediamente nel triennio il 58% degli iscritti permane disoccupato alla fine del 2018: per gli entrati nel corso dello stesso 2018 tale quota raggiunge il 75%, mentre per gli ingressi avvenuti nel 2017 – per i quali il tempo a disposizione per l'uscita dalla disoccupazione oscilla da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mesi – la persistenza nella disoccupazione si attesta al 50%; per la coorte del 2016 tale quota scende, pur di poco, al 45%.

¹⁵ Indicazioni più precise e approfondite saranno proposte oltre, nel paragrafo 4.3.

Graf. 4.1 – Quota di disponibili al 31.12.2018 sulle did rilasciate da persone disabili per anno di ingresso in disponibilità e provincia



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La **tab. 4.7** riporta le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei disponibili. Rispetto a quanto rilevato in relazione agli stock il quadro non cambia gran che, pur se non mancano alcune leggere accentuazioni:

- la componente maschile è sempre prevalente, pur se la tendenza nel triennio considerato è verso un leggero recupero delle donne (che passano da un peso del 42% nel 2016 al 45% di due anni dopo);
- domina largamente l'utenza di origine nazionale, ma gli stranieri in questo caso arrivano a coprire il 15% del totale e, anche tra gli esordienti, mostrano una tendenza alla crescita;
- l'utenza adulta è quella modale, ma si ha una significativa sovra rappresentazione dei giovani che danno luogo al 19% dei flussi totali e al 22% di quelli relativi agli esordienti; meno rilevante rispetto allo stock è il peso dell'utenza senior, pur se si nota una tendenza netta alla loro crescita, anche tra gli esordi;
- per quanto riguarda il livello di istruzione si notano maggiori differenze, che riflettono la migliore qualità recente dell'acquisizione dei dati da parte dei Cpi; circa un terzo dei casi risulta attribuito ai diplomati (contro un peso del 23% tra lo stock dei disoccupati) e l'11% sono laureati (contro il 5%).

Anche per quanto riguarda la tipologia di disabilità e il livello di invalidità riconosciuta (**tab. 4.8**) il quadro emergente dall'analisi dei flussi di disponibilità non presenta particolari sorprese, se non nella direzione della riduzione del carattere di criticità dell'utenza. Nei nuovi flussi si registra una maggiore incidenza dei soggetti con livelli più bassi di invalidità riconosciuta (sotto la soglia del 70% di invalidità troviamo il 59% dei casi, mentre la quota omologa sullo stock è pari al 48%), così come diminuisce la quota di quanti hanno necessità del supporto del collocamento mirato (il 14% contro il 21% sullo stock) e più bassa è l'incidenza dei soggetti con invalidità psichica o intellettiva.

Tab. 4.7 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti

	Totale			di cui esordienti		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Totale	5.261	5.499	6.365	3.915	4.010	4.153
Femmine	2.197	2.356	2.858	1.595	1.733	1.869
Maschi	3.064	3.143	3.507	2.320	2.277	2.284
Italiani	4.505	4.675	5.419	3.326	3.387	3.476
Stranieri	756	824	946	589	623	677
Giovani	986	1.032	1.226	810	834	942
Adulti	3.359	3.476	3.849	2.428	2.467	2.369
Senior	916	991	1.290	677	709	842
Licenza elementare	107	82	64	87	63	48
Licenza media	2.128	2.194	2.475	1.595	1.601	1.637
Diploma (2-3 anni)	494	487	542	385	360	359
Diploma	1.799	1.944	2.196	1.274	1.398	1.341
Laurea	412	436	553	299	289	322
Post Laurea	60	73	96	42	53	47
N.d.	261	283	439	233	246	399

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Tab. 4.8 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per tipologia di invalidità

	Totale			di cui esordienti		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Totale	5.261	5.499	6.365	3.915	4.010	4.153
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	5.007	5.273	6.113	3.730	3.857	4.020
Invalidi del lavoro	175	146	169	137	97	89
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	15	11	12	7	9	8
Non vedenti	16	13	16	13	12	12
Sordi	43	48	44	28	35	23
N.d.	5	8	11			1
<i>% invalidità</i>						
30-39	66	82	85	52	55	51
40-49	872	1.057	1.245	639	768	770
50-59	1.121	1.239	1.418	810	873	859
60-69	886	940	1.151	654	665	751
70-79	834	850	1.014	632	644	682
80-89	507	512	633	386	399	433
90-99	70	81	83	50	59	60
100	425	432	584	356	343	452
N.d.	480	306	152	336	204	95
Autonomo	3.462	3.940	4.740	2.653	2.966	3.037
Supporto collocamento mirato	685	731	900	548	556	661
N.d.	1.114	828	725	714	488	455
<i>Tip. Invalidità</i>						
Psichica	1.439	1.341	1.431	1.079	991	990
Intellettiva	730	564	521	548	416	375
Sensoriale	695	535	463	491	367	299
Fisica	4.291	4.482	5.098	3.158	3.226	3.275

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

La disponibilità di dati in Silv aggiornati al terzo trimestre 2019 permette di disporre per pressoché tutti gli entrati in disponibilità nel triennio 2016-2018 di almeno 12 mesi di osservazione dopo il rilascio della did e apre pertanto alla possibilità di svolgere un'analisi longitudinale sui loro percorsi lavorativi successivi. I dati presentati (**tab. 4.9**) vanno letti tenendo conto dei diversi periodi di osservazione per le singole coorti di ingresso in disoccupazione e larga parte delle considerazioni saranno condotte presentemente con riferimento ai 12 mesi di osservazione (solo parzialmente coperti per la coorte del 2018).

Tab. 4.9 – Persone disabili per anno di rilascio della did: percorsi lavorativi successivi

	Totale			di cui esordienti		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Totale	5.261	5.499	6.365	3.915	4.010	4.153
<i>Distanza 1° attivazione</i>						
a. nessuna attivazione	1.364	1.451	2.267	1.138	1.174	1.691
b. fino 1 mese	860	1.143	1.417	541	731	760
c. 1-3 mesi	695	829	938	452	546	538
d. 3-6 mesi	686	763	821	466	528	518
e. 6-12 mesi	735	729	762	568	561	529
f. 1-2 anni	617	521	160	509	416	117
g. 2-3 anni	252	63		202	54	
h. >3 anni	52			39		
<i>Tipologia 1° attivazione</i>						
a- Cti	548	600	706	386	422	409
b- Cap	53	76	86	43	55	56
c- Ctd	1.835	1.901	2.005	1.179	1.215	1.051
d- Som	416	464	423	307	321	262
e- Int	87	113	108	64	73	64
f- Dom	63	55	53	43	34	36
g- Par	23	30	20	16	26	15
h- Esp	872	809	697	739	690	569
<i>Distanza 1° rapporto di lavoro</i>						
a. nessun rapporto succ	1.760	1.858	2.789	1.478	1.539	2.121
b. fino 1 mese	798	1.061	1.335	493	673	694
c. 1-3 mesi	576	711	797	347	437	427
d. 3-6 mesi	574	625	684	366	406	401
e. 6-12 mesi	624	654	621	474	490	407
f. 1-2 anni	619	534	139	507	419	103
g. 2-3 anni	260	56		210	46	
h. >3 anni	50			40		
<i>Durata iscrizione</i>						
b. fino 1 mese	554	577	645	347	361	330
c. 1-3 mesi	304	311	252	167	171	117
d. 3-6 mesi	391	332	147	214	205	82
e. 6-12 mesi	659	936	581	456	608	332
f. 1-2 anni	671	579		513	443	
g. 2-3 anni	309			253		
a. iscriz aperta	2.373	2.764	4.740	1.965	2.222	3.292

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La prima considerazione riguarda il tasso di attivazione. L'avvio di un rapporto di lavoro o di una esperienza di tirocinio presso un'impresa si verifica nel 61% dei casi entro i 12 mesi dall'iscrizione e nel 37% entro i primi tre mesi. Se limitiamo l'attenzione ai soli rapporti di lavoro, il tasso a 12 mesi scende al 54-55%, ma si mantiene una decisa prevalenza dei rapporti instaurati a ridosso

dell'iscrizione, un evidente riflesso dei meccanismi di reclutamento che si poggiano sulla chiamata nominativa (che prevede la preventiva iscrizione presso i Cpi). Questi risultati e queste tendenze si ritrovano tra gli esordienti, seppure sempre su livelli leggermente più bassi: il tasso di attivazione a 12 mesi scende di 4 punti percentuali considerando anche le esperienze lavorative, mentre più decisa è la riduzione se si limita l'attenzione ai soli rapporti di lavoro; anche i tempi di ricollocazione tendono leggermente ad allungarsi.

Per quanto concerne la tipologia del rapporto instaurato, i contratti a tempo indeterminato costituiscono stabilmente l'11% delle attivazioni, mentre la modalità largamente prevalente è costituita dai rapporti a termine, che pesano per circa $\frac{1}{3}$ nel complesso e circa $\frac{1}{4}$ tra gli esordienti.

Tra le altre tipologie contrattuali il lavoro in somministrazione copre circa il 7%-8%, mentre marginale risulta l'apprendistato e il lavoro intermittente (appena 1%).

Le esperienze riguardano nel complesso circa il 14% dei casi, quota che sale al 17% tra gli esordienti.

Un ultimo aspetto di rilievo riguarda la durata dell'iscrizione, prevalentemente legata alle occasioni di ingresso stabile nell'occupazione. Allungandosi il periodo di osservazione necessario per verificare tale condizione¹⁶ i dati della coorte 2018 risultano meno affidabili e conviene focalizzare la lettura sulle due precedenti annualità. L'iscrizione dura meno di un mese mediamente nel 10-11% dei casi, quota equivalente al peso dei rapporti a tempo indeterminato (a conferma dell'avvenuta iscrizione in vista dell'assunzione nominativa). Entro i 12 mesi esce nel complesso una porzione oscillante tra il 36 e il 39% degli iscritti e si giunge a circa il 50% entro i due anni. Tali risultati sono decisamente e sistematicamente più bassi per gli esordienti.

Per valutare quali aspetti concorrono a innalzare la probabilità di collocazione lavorativa, la **tab. 4.10** illustra, in riferimento alle principali caratteristiche socio-anagrafiche, il tasso e i tempi medi di attivazione (comprensivo dei tirocini) a 12 mesi per l'insieme dei soggetti entrati in disponibilità nel triennio considerato.

Rispetto alla media risultano leggermente favoriti i maschi (con un tasso di attivazione pari al 62%, contro 59% delle femmine) e gli italiani (62% contro il 50% degli stranieri); queste differenze si riflettono anche sui tempi medi di attivazione in funzione della data di iscrizione: rispetto al valore complessivo di 102 giorni, le femmine si attivano in 104 giorni, gli stranieri in 117.

Con riferimento alla classe d'età esiste una relazione piuttosto stretta che vede declinare la probabilità di attivazione con l'invecchiamento: 7 giovani ogni 10 sperimentano nei 12 mesi occasioni di inserimento lavorativo, contro una quota del 62% degli adulti e solo il 45% dei senior; tempi medi di attesa più bassi contraddistinguono tuttavia la popolazione in età centrale.

Anche il titolo di studio conta, e non poco, nel facilitare la transizione verso il lavoro, segnalando sistematicamente tassi di attivazione più alti per i possessori di diploma o laurea, con livelli che oscillano tra il 72% dei primi e il 79% dei secondi, con i post laurea attesati al 74%; i tempi di

¹⁶ Bisogna infatti tenere conto che l'attivazione di un rapporto di lavoro, anche a tempo indeterminato, non comporta automaticamente l'uscita dalla condizione di disoccupazione; questa si concretizza eventualmente solo nel caso in cui il rapporto instaurato superi i sei mesi, altrimenti il soggetto rimane disponibile ma "sospeso". Per una osservazione corretta è in questo caso necessario disporre di un periodo di osservazione di 12+6 mesi dalla data di ingresso in disoccupazione. Ciò contribuisce a spiegare sia l'addensarsi delle uscite oltre i sei mesi che la minore frequenza di chiusure per la coorte del 2018.

attesa, sensibilmente sopra la media per i possessori di diploma intermedio e massimi per i titolari di licenza elementare (129 giorni), sono sempre più bassi per i titoli più elevati e raggiungono il minimo di 83 giorni per i laureati.

Tab. 4.10 – Persone disabili che hanno rilasciato la did nel triennio 2016-2018: percorsi lavorativi successivi per caratteristiche individuali

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi	Tempo medio attivazione in gg
Totale	17.125	10.378	61%	102,2
Femmine	7.411	4.389	59%	103,7
Maschi	9.714	5.989	62%	101,0
Italiani	14.599	9.109	62%	100,1
Stranieri	2.526	1.269	50%	116,8
Giovani	3.244	2.280	70%	103,6
Adulti	10.684	6.674	62%	100,8
Senior	3.197	1.424	45%	106,4
Licenza elementare	253	72	28%	129,5
Licenza media	6.797	3.657	54%	110,7
Diploma (2-3 anni)	1.523	964	63%	107,5
Diploma	5.939	4.249	72%	97,4
Laurea	1.401	1.104	79%	82,9
Post Laurea	229	169	74%	99,9
N.d.	983	163	17%	126,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Quanto alla tipologia di disabilità (**tab. 4.11**) tutte le informazioni concorrono a segnalare maggiori difficoltà al crescere della gravità della condizione dei soggetti.

Le situazioni migliori contraddistinguono gli invalidi civili (con un tasso di attivazione pari al 68% e 96 giorni medi di attesa) e gli invalidi del lavoro (62% e 87 giorni); le peggiori i non vedenti (20% ma tempi di attesa inferiori al dato medio) e i sordi (42%).

Al crescere della percentuale di invalidità riconosciuta diminuisce il tasso di attivazione, che risulta massimo (68%) sotto la soglia del 50% e minimo (al 44%) per invalidità tra il 90-99%, e aumentano simmetricamente i tempi di attesa, che passano da 92 giorni ad oltre 120.

I tempi di attesa massimi, superiori a 130 giorni, contraddistinguono coloro che hanno necessità di un supporto al collocamento mirato, il cui tasso di attivazione risulta pari al 55%.

Quanto infine al tipo di invalidità, la gerarchia appare piuttosto chiara: l'invalidità psichica si associa a tassi di attivazione minori (59%) e presenta tempi più lunghi di attesa (114 giorni); l'invalidità intellettiva si associa al migliore tasso di attivazione (66%) mentre quella sensoriale ai tempi più bassi di attivazione (86 giorni); in media i soggetti con disabilità fisica.

Infine un cenno alle differenze tra territori. Le province di Belluno e di Vicenza si distinguono per il tasso di attivazione più alto, rispettivamente pari al 66% e al 63%; in media Venezia e Verona, mentre il risultato più basso si registra a Rovigo (55%). Quanto ai tempi di attivazione, questi risultano inferiori ai 100 giorni a Vicenza e Padova e toccano il massimo (116 giorni) a Rovigo.

Tab. 4.11 – Persone disabili che hanno rilasciato la did nel triennio 2016-2018: percorsi lavorativi successivi per tipologia di disabilità e provincia

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi	Tempo medio attivazione in gg
Totale	17.125	10.378	61%	102,2
<i>Tipologia di invalidità</i>				
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	16.393	9.949	61%	102,7
Invalidi del lavoro	490	306	62%	87,2
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	38	26	68%	96,2
Non vedenti	45	9	20%	100,4
Sordi	135	78	58%	90,6
N.d.	24	10	42%	101,7
<i>% invalidità</i>				
30-39	233	158	68%	91,7
40-49	3.174	2.160	68%	92,9
50-59	3.778	2.475	66%	97,2
60-69	2.977	1.731	58%	103,5
70-79	2.698	1.544	57%	113,9
80-89	1.652	809	49%	123,2
90-99	234	104	44%	120,5
100	1.441	740	51%	115,6
N.d.	938	657	70%	78,7
Autonomo	12.142	7.273	60%	99,9
Supporto collocamento mirato	2.316	1.278	55%	132,3
N.d.	2.667	1.827	69%	90,0
<i>Tip. Invalidità</i>				
Psichica	4.211	2.476	59%	114,5
Intellettiva	1.815	1.202	66%	97,4
Sensoriale	1.693	1.074	63%	85,9
Fisica	13.871	8.500	61%	98,1
<i>Provincia</i>				
Belluno	730	483	66%	106,3
Padova	3.297	1.991	60%	97,9
Rovigo	751	413	55%	116,4
Treviso	2.860	1.650	58%	102,5
Venezia	3.017	1.834	61%	109,2
Verona	3.427	2.078	61%	100,4
Vicenza	3.043	1.929	63%	97,4

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

5. Un cantiere aperto

Come è desumibile dai contenuti presentati risulta chiaro come quello del monitoraggio della condizione lavorativa e della ricerca di occupazione da parte delle persone con disabilità sia ancora un cantiere aperto.

Piuttosto che nell'ambito della definizione precisa delle quantità si è ancora sul terreno delle stime. Ma si è cominciato a lavorare e in questa direzione si procederà, cercando di affinare gli strumenti di raccolta e messa a regime delle informazioni come pure in quella di più mirata pulizia dei dati: l'esperienza fatta negli anni è una base che va consolidata e che condurrà a miglioramenti nella produzione statistica, ma anche nell'attività quotidiana volta ad agevolare gli inserimenti lavorativi.

Del resto la mancanza a livello nazionale di un sistema informativo dedicato è ciò che viene lamentato da tutti coloro che si sono cimentati nel compito di quantificare puntualmente questa realtà.

Sul versante dei risultati sembra il caso di sottolineare alcuni aspetti:

- la presenza di oltre un migliaio di lavoratori con disabilità anche nelle aziende non tenute all'obbligo mostra come un passo avanti culturale sia realmente possibile e nei fatti stia avvenendo, almeno in alcune realtà;
- le azioni volte ad implementare l'occupabilità delle persone con disabilità, siano esse rappresentate da percorsi orientativi, di formazione, di inserimento lavorativo supportato e mirato, sono sicuramente da sostenere dato che portano a risultati positivi;
- il rispetto della normativa va comunque perseguito, magari mettendo a disposizione ulteriori strumenti (economici e operativi) che facilitino gli inserimenti lavorativi, certamente spingendo con solleciti mirati, ma anche tramite azioni di sensibilizzazione che portino a quel cambio culturale già ricordato;
- una buona disponibilità da parte del mondo produttivo e l'azione incisiva degli operatori dei Centri per l'impiego si traducono in Veneto in risultati confortanti sul versante dell'attivazione delle persone con disabilità che transitano per il collocamento mirato: sei su dieci entro un anno dall'ingresso nelle liste possono contare nell'inserimento nel mondo del lavoro.

6. Riferimenti bibliografici

- Agenzia regionale per il lavoro della Regione Emilia-Romagna (2018), *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Rapporto di monitoraggio*, <http://www.agenzia lavoro.emr.it> .
- Belotti V, Gardonio G. (a cura) (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*, in "I tartufi", n° 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.
- 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 .
- Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, Roma.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2016), *Prospetto informativo L.68/99. Modelli e regole. Versione febbraio 2016*, www.elicilavoro.gov.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.