

I Tartufi n. 52
Aprile 2021

**L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE
CON DISABILITA' IN VENETO
— 2019 —**

di Maurizio Gambuzza, Francesco Gatti, Maurizio Rasera



Via Ca' Marcello, 67b - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	3
2. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: AZIENDE COINVOLTE, POSTI RISERVATI, SCOPERTURE	5
2.1. Questioni metodologiche	5
2.2. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo.....	7
2.3. Un dato sintetico di stima realistica del tasso di scopertura	13
BOX - I dati dell'Inail.....	15
3. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: I LAVORATORI OCCUPATI	17
3.1. Questioni metodologiche	17
3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2019	17
4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO	22
4.1. Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2019.....	22
4.2. I flussi di ingresso in disponibilità	25
4.3. Verso il lavoro: tempi e forme di attivazione nel mercato del lavoro	27

1. INTRODUZIONE

Questo rapporto segue e aggiorna la ricostruzione del quadro informativo relativo alle persone con disabilità ed il loro rapporto con il mondo del lavoro condotta dall'Osservatorio di Veneto Lavoro lo scorso anno¹.

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. Come più volte ribadito, 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.

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.²

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.

¹ *Misure/87*, "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto", 2020.

² 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.

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.

La base informativa di questo report è rappresentata da un lato dai dati provenienti dal "Prospetto informativo disabili" e dall'altro da 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 stato notato da tutti coloro che si sono approcciati a questo argomento cercando di trattarlo su base quantitativa la carenza e la frammentarietà di informazioni rappresenta una grave lacuna che impedisce la costruzione di un quadro conoscitivo totalmente affidabile e base per l'elaborazione di *policy*. Sappiamo inoltre che per la complessiva valutazione del fenomeno sarebbe necessario tenere anche conto dell'occupazione garantita alle persone con disabilità dal sistema delle cooperative sociali di tipo B, ma questo è un ambito che richiederebbe una ricerca ad hoc non disponendo al momento attuale di alcuna base informativa strutturata³.

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

L'articolazione del rapporto sul 2019 ricalcherà necessariamente quella dell'anno precedente, data anche la modesta variabilità dei fenomeni analizzati in cadenze temporali ravvicinate. La sistematicità del monitoraggio rappresenta comunque un valore aggiunto perché permette di verificare il carattere strutturale di alcuni fenomeni e di individuare le eventuali linee di cambiamento intervenute.

³ 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.

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 disabili⁴ (**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.

⁴ Per disabili si intendono, principalmente, le persone affette da minorazioni comportanti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% o invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%. Rientrano tra i disabili (e quindi possono essere soddisfatti ai fini del raggiungimento della quota di riserva) anche i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni e i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio però con invalidità almeno del 60%.

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

Le informazioni cruciali prese in esame sono le seguenti:

- **datori di lavoro**: sotto questa dizione sono riportate le unità produttive provinciali;
- **personale dipendente** in forza al 31.12 dell'anno precedente all'invio del Prospetto;
- **base di computo**: essa determina l'insorgere dell'obbligo di assumere ed è formata dai dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato. Non concorrono alla formazione di tale base, oltre ai lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette, specifiche tipologie di lavoratori (apprendisti, dipendenti a tempo determinato con durata prevista inferiore a 6 mesi, dipendenti a tempo determinato assunti in sostituzione); sono escluse anche particolari categorie di alcuni settori (es. il personale di cantiere nel settore edile). I lavoratori a part time si computano per la quota di orario effettivamente svolto;
- **quota di riserva** disabili: numero dei posti di lavoro che spettano ai disabili;
- **disabili in forza** al 31.12. dell'anno precedente all'invio del Prospetto: sono compresi pure i centralinisti telefonici non vedenti; i terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti, i lavoratori disabili somministrati, i lavoratori disabili in convenzione (assunti da cooperative o da imprese sociali o da datori di lavoro non soggetti all'obbligo a fronte di specifiche commesse, art. 12bis e 14). È bene ricordare che con questa definizione nel prospetto non ci si riferisce a "teste", ma a posizioni di lavoro, calcolate tenendo conto dell'orario effettivo di lavoro come pure del grado di disabilità;
- **posizioni scoperte** per disabili (posizioni di lavoro risultanti da quota di riserva disabili meno posizioni esonerate meno disabili in forza meno esuberanti alla data di entrata in vigore della l. 68/1999⁵); il calcolo delle posizioni scoperte a livello provinciale tiene conto anche delle compensazioni territoriali;
- il **tasso di scopertura lordo** è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte e posizioni riservate;
- il **tasso di scopertura netto** è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte effettive (tenendo conto delle convenzioni individuali e delle sospensioni) e posizioni riservate.

La normativa non prevede l'obbligo di ripresentare il Prospetto per le imprese la cui posizione rispetto al collocamento obbligatorio di disabili e categorie protette non è mutata nel tempo. Pertanto, per avere un quadro completo della situazione, occorre considerare anche i casi delle aziende che non hanno ri-presentato il Prospetto per il 2019 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

⁵ 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.

possono essere mutate, perché le imprese possono aver cessato l'attività o perché sono state oggetto di fenomeni di incorporazione, acquisizione o altro. Si è quindi proceduto ad una serie di operazioni di verifica/pulizia lavorando sugli archivi Silv e Parix (il registro imprese delle Camere di commercio) in riferimento all'insieme delle imprese che non avevano presentato il prospetto nel 2019.

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 scoperta. 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 18.204 per un ammontare di lavoratori dipendenti pari a 904.195 (**tab. 2.1**), con una variazione modesta rispetto all'anno precedente (+2,7% per entrambe le dimensioni).

Una parte non marginale di queste unità provinciali (38% come l'anno precedente) 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 12 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 (3,6%).

I datori di lavoro con obblighi di assunzione di disabili risultano 11.216 (+2% rispetto al 2018), con una dimensione media di 73 unità, che si riduce a 58 se consideriamo solo la base di computo, dimensioni del tutto analoghe a quelle rilevate nella precedente analisi. Nel complesso questi datori di lavoro hanno 819.568 dipendenti in Veneto mentre 650.140 è la base di computo.

La "riserva" disabili assomma a 43.540 posizioni, quando erano 42.727 nell'anno precedente. I disabili occupati in totale sono 29.514 (erano 28.598, con un incremento di poco inferiore al migliaio). I posti scoperti risultano 14.125, con una lievissima riduzione anche in valore assoluto rispetto al 2018 (quando erano 14.189) ed il tasso di scoperta lordo, calcolato tenendo conto anche di esoneri⁶ e compensazioni, è sceso di quasi un punto percentuale, fissandosi al 32,4%.

Il settore pubblico tenuto all'obbligo (4,5% delle unità provinciali) pesa per il 21,2% 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 scoperta lordo pari al 41%.

⁶ Le posizioni esonerate risultano 1.308, pari al 3% dei posti riservati.

Tab. 2.1 – Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili (Prospetti 2010-2019)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
Totale	18.204	904.195	689.817	43.540	29.514	14.125	32,4%
- datore lavoro pubblico	579	174.419	143.959	9.859	6.017	4.071	41,3%
- ente pubblico economico	47	2.231	1.747	116	91	27	23,3%
- datore lavoro privato	16.769	664.342	498.248	30.427	21.141	9.374	30,8%
- datore privato di un gruppo di imprese	809	63.203	45.863	3.138	2.265	653	20,8%
Con obblighi di assunzione	11.216	819.568	650.140	43.540	28.464	14.125	32,4%
- datore lavoro pubblico	470	171.310	143.146	9.859	5.962	4.071	41,3%
- ente pubblico economico	37	2.186	1.706	116	90	27	23,3%
- datore lavoro privato	10.256	585.665	460.814	30.427	20.212	9.374	30,8%
- datore privato di un gruppo di imprese	453	60.407	44.474	3.138	2.200	653	20,8%
Senza obblighi di assunzione	6.988	84.627	39.677	-	1.050	-	
- datore lavoro pubblico	109	3.109	813	-	55	-	
- ente pubblico economico	10	45	41	-	1	-	
- datore lavoro privato	6.513	78.677	37.434	-	929	-	
- datore privato di un gruppo di imprese	356	2.796	1.389	-	65	-	

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, 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 al 24% (il peso dell'industria raggiunge il 66% a Vicenza ed il 59% a Treviso); i servizi valgono il 46,7% del totale (ma il 63% a Venezia ed il 55% a Verona); il peso dell'agricoltura è assolutamente marginale (1%).

Tab. 2.2 – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per provincia e settore (Prospetti 2010-2019)

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale complessivo	364	2.234	384	2.322	1.628	1.925	2.359	11.216
Agricoltura	6	10	4	44	6	30	17	117
Industria	179	1.134	191	1.374	598	837	1.553	5.866
- Estrattive		1	1	1	1	2	2	8
- Made in Italy	73	273	56	513	204	242	455	1.816
- Metalmeccanico	72	584	76	561	232	357	800	2.682
- Altre industrie	23	194	39	219	78	146	227	926
- Utilities	5	25	7	26	30	26	26	145
- Costruzioni	6	57	12	54	53	64	43	289
Servizi	179	1.090	189	904	1.024	1.058	789	5.233
- Comm.-tempo libero	37	254	45	253	403	294	200	1.486
- Ingrosso e logistica	40	344	47	257	245	348	245	1.526
- Servizi finanziari	9	47	8	45	33	52	40	234
- Terziario avanzato	15	192	19	133	111	125	102	697
- Servizi alla persona	66	179	57	155	144	151	171	923
- Altri servizi	12	74	13	61	88	88	31	367

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 2.3a – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo prospetto e provincia (Prospetti 2010-2019)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
Totale imprese	11.216	819.568	650.140	43.540	28.464	14.125	32%
Solo Veneto, unica provincia	6.918	491.780	400.735	25.335	16.819	8.516	34%
Solo Veneto, multiprovinciali	806	52.180	40.269	2.946	2.149	795	27%
Miltiregionali, unica provincia	1.397	103.362	84.880	6.034	3.671	1.964	33%
Miltiregionali, multiprovinciali	2.095	172.246	124.256	9.225	5.825	2.850	31%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	149	4.368	0	208	124	91	44%
2011	148	4.509	0	201	112	94	47%
2012	154	4.155	3.629	199	110	87	44%
2013	181	5.212	4.419	246	143	105	43%
2014	162	4.747	3.554	192	147	66	34%
2015	281	7.588	6.448	356	206	152	43%
2016	364	11.285	9.251	504	323	191	38%
2017	893	35.354	27.539	1.618	1.101	506	31%
2018	1.123	41.737	34.494	2.008	1.400	624	31%
2019	7.761	700.613	560.806	38.008	24.798	12.209	32%
Provincia sede unità produttiva							
Belluno	364	38.244	31.171	2.132	1.456	678	32%
Padova	2.234	160.576	127.145	8.573	5.885	2.458	29%
Rovigo	384	23.477	18.620	1.244	965	262	21%
Treviso	2.322	155.660	126.582	8.381	5.065	3.200	38%
Venezia	1.628	128.785	97.403	6.607	4.277	2.231	34%
Verona	1.925	155.812	120.311	8.108	5.161	2.665	33%
Vicenza	2.359	157.014	128.908	8.495	5.655	2.631	31%

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. 2.3a-b**)

Il 69% di esse ha presentato il prospetto nel 2020 (con riferimento al 2019), il 10% l’anno precedente; con riferimento agli anni antecedenti il 2018 è riferibile il 21% delle unità, il 9% dei dipendenti e delle posizioni scoperte, l’8% della base di computo, della riserva di disabili e delle posizioni occupate.

Rispetto al tasso di scopertura lordo territoriale risultano migliori della media regionale (32%) le province di Rovigo (21%), Padova (29%) e Vicenza (31%); in media risulta Belluno, un poco sopra Verona e Venezia, mentre Treviso si discosta di alcuni punti percentuali (38%).

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. Del resto questi valori sono del tutto analoghi a quelli degli anni precedenti, segno anche in questo caso di una strutturalità delle condizioni che determinano i comportamenti.

Maggiore importanza sembrano avere caratteristiche costitutive 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.

Tab. 2.3b – Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per natura del datore di lavoro, tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo prospetto e provincia (Prospetti 2010-2019)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
A. Imprese/unità pubbliche	507	173.496	144.852	9.975	6.052	4.098	41%
Solo Veneto, unica provincia	357	153.284	127.433	8.760	5.098	3.825	44%
Solo Veneto, multiprovinciali	53	9.446	7.749	535	440	120	22%
Miltiregionali, unica provincia	7	602	529	37	28	11	30%
Miltiregionali, multiprovinciali	90	10.164	9.141	643	486	142	22%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	5	193	0	7	7	1	14%
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	8	325	215	10	15	0	0%
2015	3	125	110	7	6	1	14%
2016	7	229	204	7	10	2	29%
2017	26	3.039	2.508	170	155	28	16%
2018	32	1.070	902	42	46	9	21%
2019	416	168.167	140.697	9.716	5.796	4.055	42%
Provincia sede unità produttiva							
Belluno	42	9.094	7.588	518	281	240	46%
Padova	86	38.805	32.498	2.248	1.421	847	38%
Rovigo	39	5.407	4.039	269	234	64	24%
Treviso	91	28.300	23.904	1.642	911	769	47%
Venezia	77	35.378	29.965	2.078	1.250	857	41%
Verona	78	31.300	26.078	1.797	1.077	755	42%
Vicenza	94	25.212	20.780	1.423	878	566	40%
B. Imprese/unità private	10.709	646.072	505.288	33.565	22.412	10.027	30%
Solo Veneto, unica provincia	6.561	338.496	273.302	16.575	11.721	4.691	28%
Solo Veneto, multiprovinciali	753	42.734	32.520	2.411	1.709	675	28%
Miltiregionali, unica provincia	1.390	102.760	84.351	5.997	3.643	1.953	33%
Miltiregionali, multiprovinciali	2.005	162.082	115.115	8.582	5.339	2.708	32%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	144	4.175	0	201	117	90	45%
2011	145	4.432	0	198	108	93	47%
2012	150	3.974	3.485	190	102	86	45%
2013	178	5.122	4.347	242	138	105	43%
2014	154	4.422	3.339	182	132	66	36%
2015	278	7.463	6.338	349	200	151	43%
2016	357	11.056	9.047	497	313	189	38%
2017	867	32.315	25.031	1.448	946	478	33%
2018	1.091	40.667	33.592	1.966	1.354	615	31%
2019	7.345	532.446	420.109	28.292	19.002	8.154	29%
Provincia sede unità produttiva							
Belluno	322	29.150	23.583	1.614	1.175	438	27%
Padova	2.148	121.771	94.647	6.325	4.464	1.611	25%
Rovigo	345	18.070	14.581	975	731	198	20%
Treviso	2.231	127.360	102.678	6.739	4.154	2.431	36%
Venezia	1.551	93.407	67.438	4.529	3.027	1.374	30%
Verona	1.847	124.512	94.233	6.311	4.084	1.910	30%
Vicenza	2.265	131.802	108.128	7.072	4.777	2.065	29%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 2.4 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per settore produttivo in dettaglio (Prospetti 2010-2019)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
Totale	11.216	819.568	650.140	43.540	28.464	14.125	32%
Agricoltura, caccia, pesca	117	4.760	3.449	209	138	67	32%
Estrattive	8	398	280	17	9	6	35%
Ind. alimentari	386	29.507	23.969	1.577	998	578	37%
Ind. tessile-abb.	413	19.941	16.968	1.115	782	316	28%
Ind. conciaria	171	10.515	9.258	594	368	213	36%
Ind. calzature	158	8.784	7.580	472	321	127	27%
Legno/mobilito	427	22.147	19.590	1.227	779	434	35%
Ind. vetro	59	5.433	4.787	320	171	119	37%
Ind. ceramica	12	663	560	39	25	9	23%
Ind. marmo	48	1.662	1.232	86	53	30	35%
Oreficeria	58	2.395	1.980	126	92	35	28%
Occhialeria	74	15.216	13.056	899	613	287	32%
Altro m. Italy	10	617	527	33	22	10	30%
Prod.metallo	1.273	67.218	58.278	3.642	2.373	1.110	30%
Apparecchi meccanici	931	64.761	55.959	3.662	2.478	977	27%
Macchine elettriche	379	28.801	25.241	1.646	1.134	476	29%
Mezzi di trasporto	99	8.322	6.548	444	300	139	31%
Ind. carta-stampa	223	15.069	13.206	861	588	251	29%
Ind. chimica-plastica	531	33.153	29.251	1.896	1.338	482	25%
Ind. farmaceutica	42	4.632	4.093	279	192	51	18%
Prodotti edilizia	104	5.168	4.287	274	156	99	36%
Altre industrie	26	911	771	50	39	13	26%
Utilities	145	14.136	9.783	670	566	98	15%
Costruzioni	289	13.567	7.654	479	326	108	23%
Commercio dett.	864	59.862	43.442	3.163	2.113	973	31%
Servizi turistici	622	30.534	18.922	1.270	725	525	41%
Comm. ingrosso	1.162	47.643	40.336	2.689	1.778	838	31%
Trasporti e magazz.	364	26.724	14.002	997	555	346	35%
Credito	168	12.817	11.332	810	593	104	13%
Finanza/assicurazioni	66	4.677	4.026	289	197	65	22%
Editoria e cultura	48	2.047	1.478	96	68	20	21%
Comunicazioni e telec.	29	1.499	1.254	84	57	9	11%
Servizi informatici	309	15.899	12.785	864	543	265	31%
Attività professionali	297	13.529	10.334	710	499	189	27%
Ricerca & sviluppo	14	1.825	1.671	114	76	11	10%
Pubblica amm.	438	41.100	33.664	2.200	2.005	330	15%
Istruzione	90	70.555	66.475	4.647	1.366	3.297	71%
Sanità/servizi sociali	184	79.842	53.611	3.724	3.169	640	17%
Riparazioni e noleggi	75	2.260	1.878	120	68	48	40%
Servizi diversi	136	6.799	4.626	313	266	68	22%
Servizi vigilanza	148	8.025	4.905	342	256	132	39%
Servizi di pulizia	158	12.389	5.407	380	193	183	48%
Servizi di noleggio	21	554	452	33	24	10	30%
Attività immobiliari	40	3.212	1.233	78	52	37	47%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

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

- poco meno di 6.300 unità provinciali risultano in **posizione di completo soddisfacimento dell’obbligo** (il 56% del totale, in questa condizione sono il 68% delle pubbliche); la dimensione media di queste unità è pari a 48 dipendenti (82 nelle pubbliche e 46 nelle private), le posizioni occupate dai disabili rappresentano il 46% di quelle totali a livello regionale;
- all’estremo opposto troviamo 2.753 unità (24,5% del totale e sono l’11,6% delle pubbliche) che fanno registrare **tassi di scopertura pari al 100%**; si tratta di unità di piccole dimensioni (in media 25 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 24,3%;

- il restante 75% delle scoperture (2.176 unità) è attribuibile al restante 19% delle unità provinciali (il 21% tra le pubbliche), con vari livelli di inadempimento; si tratta di realtà produttive di maggiore dimensione (nel complesso superiori a 200 dipendenti).

Tab. 2.5 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro, numero posizioni riservate e quota copertura (Prospetti 2010-2019)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso copertura lordo	% imprese
Imprese/unità pubbliche	507	173.496	144.852	9.975	6.052	4.098	41%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	237	7.600	4.976	237	258	51	22%	46,7%
2	82	4.216	3.047	164	192	17	10%	16,2%
3	12	574	502	36	31	7	19%	2,4%
4	30	2.438	1.743	120	118	23	19%	5,9%
5	32	3.243	2.271	160	151	27	17%	6,3%
6	15	1.718	1.277	90	81	15	17%	3,0%
7	13	1.861	1.281	91	94	7	8%	2,6%
8-17	50	9.885	8.314	583	504	92	16%	9,9%
18-35	10	4.229	3.616	253	188	56	22%	2,0%
>35	26	137.732	117.825	8.241	4.435	3.803	46%	5,1%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	343	28.256	19.883	1.247	1.470	0	0%	67,7%
0.1%-25%	53	68.151	52.669	3.684	3.087	568	15%	10,5%
25.1%-50%	38	8.674	7.326	516	306	189	37%	7,5%
50.1%-75%	8	37.556	35.530	2.488	772	1.715	69%	1,6%
75.1%-99%	6	29.087	28.108	1.968	417	1.554	79%	1,2%
100%	59	1.772	1.336	72	0	72	100%	11,6%
Imprese/unità private	10.709	646.072	505.288	33.565	22.412	10.027	30%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	6.401	156.735	114.311	6.401	3.993	2.380	37%	59,8%
2	1.577	71.293	55.494	3.154	2.273	849	27%	14,7%
3	303	17.401	12.403	909	523	299	33%	2,8%
4	666	46.111	36.859	2.664	1.906	735	28%	6,2%
5	406	35.780	28.225	2.030	1.425	570	28%	3,8%
6	276	29.336	22.923	1.656	1.159	444	27%	2,6%
7	199	23.453	19.257	1.393	966	365	26%	1,9%
8-17	635	119.692	96.684	6.950	4.939	1.791	26%	5,9%
18-35	184	76.650	63.493	4.496	2.820	1.349	30%	1,7%
>35	62	69.621	55.639	3.912	2.408	1.245	32%	0,6%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	5.944	273.052	203.268	12.274	11.757	0	0%	55,5%
0.1%-25%	622	117.415	95.423	6.797	5.216	1.092	16%	5,8%
25.1%-50%	1.055	126.109	105.896	7.380	4.200	2.981	40%	9,9%
50.1%-75%	314	50.452	41.451	3.004	1.058	1.945	65%	2,9%
75.1%-99%	80	12.935	10.222	770	136	640	83%	0,7%
100%	2.694	66.109	49.028	3.340	45	3.369	101%	25,2%
Totale	11.216	819.568	650.140	43.540	28.464	14.125	32%	100,0%
<i>n. posizioni riservate</i>								
1	6.638	164.335	119.287	6.638	4.251	2.431	37%	59,2%
2	1.659	75.509	58.541	3.318	2.465	866	26%	14,8%
3	315	17.975	12.905	945	554	306	32%	2,8%
4	696	48.549	38.602	2.784	2.024	758	27%	6,2%
5	438	39.023	30.496	2.190	1.576	597	27%	3,9%
6	291	31.054	24.200	1.746	1.240	459	26%	2,6%
7	212	25.314	20.538	1.484	1.060	372	25%	1,9%
8-17	685	129.577	104.998	7.533	5.443	1.883	25%	6,1%
18-35	194	80.879	67.109	4.749	3.008	1.405	30%	1,7%
>35	88	207.353	173.464	12.153	6.843	5.048	42%	0,8%
<i>Percentuale di copertura</i>								
0%	6.287	301.308	223.151	13.521	13.227	0	0%	56,1%
0.1%-25%	675	185.566	148.092	10.481	8.303	1.660	16%	6,0%
25.1%-50%	1.093	134.783	113.222	7.896	4.506	3.170	40%	9,7%
50.1%-75%	322	88.008	76.981	5.492	1.830	3.660	67%	2,9%
75.1%-99%	86	42.022	38.330	2.738	553	2.194	80%	0,8%
100%	2.753	67.881	50.364	3.412	45	3.441	101%	24,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Se prendiamo in considerazione i tassi di copertura in funzione dell'ammontare dei posti riservati e quindi, indirettamente, della dimensione aziendale, riscontriamo che il tasso di copertura lordo è generalmente più ampio per le imprese con un unico posto riservato (pari al 37%, perché in tal caso l'oscillazione non può che essere tra lo 0% e il 100%; comunque 22% per i datori pubblici e 37% per quelli privati) e per quelle con più di 35 posizioni (42% come valore complessivo, ma pari al 46% per i datori pubblici ed al 32% per i privati). All'aumentare della riserva si notano andamenti oscillanti: il tasso di copertura lordo si colloca comunque sempre tra il 25 ed il 32%.

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 31% appartiene a quella 36-100 ed il restante 11% in quella tra 101-500.

Concludendo anche in questo caso con l'analisi dettagliata del tasso di copertura 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 2010-2019)

	Senza copertura	Con copertura	Totale	% con copertura
Organizzazioni pubbliche	343	164	507	32%
15-35	167	49	216	23%
36-50	60	13	73	18%
51-100	65	29	94	31%
101-250	37	34	71	48%
251-500	10	15	25	60%
>500	4	24	28	86%
Imprese private	5.944	4.765	10.709	44%
15-35	3.639	2.440	6.079	40%
36-50	980	552	1.532	36%
51-100	920	899	1.819	49%
101-250	324	606	930	65%
251-500	61	184	245	75%
>500	20	84	104	81%
Totale	6.287	4.929	11.216	44%
15-35	3.806	2.489	6.295	40%
36-50	1.040	565	1.605	35%
51-100	985	928	1.913	49%
101-250	361	640	1.001	64%
251-500	71	199	270	74%
>500	24	108	132	82%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Se il 44% delle imprese complessivamente non ha adempiuto all'obbligo richiesto, tale quota è massima (82%) 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 (40%), ma poi essa risulta essere regolarmente e positivamente legata alla dimensione.

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

Come nel report precedente si è pensato di riproporre una stima del tasso di copertura maggiormente aderente alla realtà.

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 2010-2019)

	Settore pubblico		Settore privato		Totale	
	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.	Posizioni lavorative	Unità prov.
Obbligo di riserva	9.975	507	33.565	10.709	43.540	11.216
Disabili in forza	6.052		22.412		28.464	
- occupati diretti	6.052	507	22.315	10.676	28.367	11.183
- convenzioni (art 12bis-14)	0	0	97	33	97	33
Scopertura	4.098	164	10.027	4.765	14.125	4.929
- compensazioni	-1		-81		-82	
- posizioni esonerate			1.429	422	1.429	422
Tassi lordi	41,1%	32,3%	29,9%	44,5%	32,4%	43,9%
Altre convenzioni	555	39	4.954	1.617	5.509	1.656
- Convenzioni individuali (stage)			286	278	286	278
Sospensioni			898	179	898	179
Scopertura effettiva	3.543	125	4.175	2.969	7.718	3.094
Tassi netti	35,5%	29,4%	12,4%	29,4%	18,0%	29,4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

I disabili in forza (28.464 che, ricordiamolo, sono posizioni lavorative e non soggetti individualmente conteggiati) sono dati dalla somma degli occupati diretti (28.367) e di coloro che lavorano in altre realtà produttive (97) sulla base delle convenzioni previste dagli art. 12 bis e 14.

La scopertura è calcolata sottraendo all'obbligo di riserva (43.540) i disabili in forza, le posizioni esonerate (1.429) e le compensazioni territoriali (-82 nel nostro caso), per un totale di 14.125. Da questi dati si ricava il tasso di scopertura del 32,4%.

Ma vi sono anche le unità produttive che hanno chiesto la sospensione dell'obbligo per via delle difficoltà produttive che stanno attraversando (179 unità, per un totale di 898 posizioni).

Poi bisogna tenere conto delle altre convenzioni (art. 12 01/01/2009, convenzione di integrazione lavorativa l. 68/99 art.11 c.4 01/01/2009, convenzione l. 68/99 art.11 c.1 01/01/2009, le convenzioni individuali,) pari a un totale di 5.509 posizioni.

Se dunque alle 14.125 posizioni scoperte sottraiamo le posizioni coperte tramite altre convenzioni e le sospensioni, restano effettivamente aperte 7.718 posizioni, portando **il tasso di scopertura al 18%** il medesimo valore dello scorso anno. Inoltre, se focalizziamo l'attenzione solo sul settore privato possiamo vedere come il tasso netto si riduca fino a toccare il **12,4%** (rispetto al 30% lordo). Il settore pubblico nel suo insieme riduce il tasso al 35,5% (dal 41% 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 13%. Sempre di stime si tratta, ma forse maggiormente aderenti alla realtà.

BOX - I dati dell’Inail

È parso opportuno in questa sede offrire anche alcuni dati desumibili dalla Banca Dati Disabili dell’Inail, la quale è costituita dall’insieme dei titolari di rendite dirette in vigore alla data di riferimento, in questo caso al 31.12.2020.

Si tratta di rendite costituite a favore di lavoratori a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e si articolano in altrettanti tipi di disabilità: motoria, psico-sensoriale, cardio-respiratoria, altre disabilità.

È un universo del tutto dissimile da quello esaminato nelle altre parti del report che riguarda i cittadini con disabilità coinvolti o disponibili al lavoro, ma è comunque un punto di osservazione interessante e lo sarebbe stato ancor di più se fosse stato possibile estrarre la condizione professionale degli stessi al momento dell’osservazione.⁷

Il tasso di disabilità complessivo del Veneto (misurato come titolari di rendite Inail per 1.000 abitanti) è pari al 9,29 appena sotto alla media nazionale (9,57); la regione si colloca sempre sotto i valori medi nazionali per le diverse tipologie di disabilità, fatta eccezione per quelle psico-sensoriali che valgono il 2,22 rispetto a una media dell’1,98 (**tab. 1**).

Tab. 1 – Disabili titolari di rendita Inail per regione e tipo di disabilità al 31/12/2020. Tasso di disabilità per 1000 abitanti

	Motoria	Psico-sensoriale	Cardio-respiratoria	Altre e indetermin.	Totale
Italia	4,88	1,98	0,48	2,21	9,57
Lazio	3,36	1,11	0,30	1,72	6,50
Campania	3,45	1,09	0,27	1,67	6,50
Lombardia	3,62	1,47	0,19	2,01	7,31
Piemonte	3,78	1,58	0,35	1,77	7,51
Sicilia	4,05	1,61	0,69	1,94	8,31
Veneto	4,62	2,22	0,24	2,19	9,29
Puglia	4,80	2,17	0,43	2,12	9,53
Calabria	5,88	1,79	0,53	1,60	9,82
Trentino Alto Adige	5,87	1,98	0,34	2,59	10,79
Basilicata	6,35	2,01	0,37	2,32	11,06
Molise	7,16	1,64	0,29	2,15	11,25
Liguria	5,65	2,64	1,42	1,91	11,64
Friuli Venezia Giulia	6,19	2,60	0,60	2,34	11,75
Emilia Romagna	6,84	2,26	0,35	2,77	12,24
Sardegna	6,15	2,59	1,01	2,51	12,27
Valle d’Aosta	6,29	2,84	1,70	1,98	12,83
Abruzzo	6,16	3,10	1,41	2,75	13,44
Toscana	7,61	3,07	0,94	3,77	15,41
Marche	8,13	4,44	1,00	3,37	16,96
Umbria	9,91	6,33	0,56	4,05	20,87

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inail

Tab. 2 – Veneto. Disabili titolari di rendita Inail per tipo di disabilità e principali caratteristiche al 31/12/2020

	Motoria	Psico-sensoriale	Cardio-respiratoria	Altre e indetermin.	Totale
Totale	22.094	10.600	1.193	10.480	44.367
20-34	319	118	9	121	567
35-49	2.705	766	88	571	4.130
50-64	7.846	2.244	226	1.671	11.987
65 e più	11.224	7.472	870	8.117	27.683
di cui donne	3.188	637	164	1.503	5.492
20-34	52	11	1	25	89
35-49	429	80	11	92	612
50-64	1.105	204	37	288	1.634
65 e più	1.602	342	115	1.098	3.157
Livello disabilità					
Medio (11% - 33%)	16.890	7.543	786	6.856	32.075
Grave (34% - 66%)	4.615	2.445	349	3.089	10.498
Molto grave (67% - 99%)	507	278	47	437	1.269
Assoluto (100%)	82	334	11	98	525

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inail

⁷ Fino al momento della chiusura del presente rapporto non è stato possibile estrarre dal sito www.inail.it le tabelle standardizzate relative a “Condizione professionale” e “Settore e posizione nella professione”.

In Veneto i titolari di rendite sono complessivamente pari a 44.367 (il 7,8% del totale nazionale pari a 565.924), per quasi la metà portatori di una disabilità motoria e per il resto equamente divisi tra disabilità psico-sensoriale ed altre disabilità (pari a circa il 24% ciascuna), residuale risultano le disabilità di tipo cardio-respiratorio (**tab. 2**).

I titolari sono in larghissima maggioranza uomini (88%), con un'età superiore ai 65 anni (62%) e nel 72% hanno un livello di disabilità medio (cioè compreso tra l'11% e il 33%).

Tab. 3 – Veneto. Disabili titolari di rendita Inail per tipo di disabilità, settore ed evento lesivo al 31/12/2020

	Motoria	Psico-sensoriale	Cardio-respiratoria	Altre e indetermin.	Totale
Totale	22.087	10.598	1.193	10.476	44.354
Infortuni	21.094	4.059	403	9.296	34.852
Malattie professionali	993	6.539	790	1.180	9.502
Agricoltura	3.043	676	128	1.483	5.330
Infortuni	2.845	466	37	1.384	4.732
Malattie professionali	198	210	91	99	598
Industria e servizi	18.846	9.859	1.055	8.926	38.686
Infortuni	18.051	3.552	362	7.854	29.819
Malattie professionali	795	6.307	693	1.072	8.867
Conto stato	198	63	10	67	338
Infortuni	198	41	4	58	301
Malattie professionali	0	22	6	9	37

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inail

La causa della disabilità è nel 79% dei casi attribuibile ad infortunio (**tab. 3**), percentuale che sale all'89% in agricoltura e scende al 77% nell'industria e negli altri servizi. Gli infortuni sono la causa prevalente nel determinare le disabilità di tipo motorio e di altre natura (rispettivamente ne 96% e nell'89%) mentre riducono la loro incidenza rispetto alle psico-sensoriali (62%) e cardio-respiratorie (66%).

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 35.500 lavoratori con disabilità che risultano occupati al 31.12.2019. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una stima, dato che minori sono gli strumenti (al di fuori dei due database utilizzati) che possono essere impiegati per effettuare puntuali operazioni di pulizia.

3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2019

Il profilo sintetico che emerge dall'analisi è quello di un uomo (58%), abbastanza avanti con l'età (62% con più di 50 anni), con una percentuale di disabilità inferiore al 66%, in larghissima parte occupato a tempo indeterminato (84%, con una riduzione significativa, quasi dieci punti percentuali, rispetto all'anno precedente) a full time (65%, tre punti percentuali in più rispetto al 2018), entrato in azienda per chiamata nominativa (80%), che lavora con leggera prevalenza nel settore dei servizi (52%) e nel privato (79%), professionalmente inquadrato come impiegato (30%). 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 38%; la classe più rappresentata è quella dei 40-49enni (24%) che è anche quella dove più elevata è l'incidenza delle donne (44%). Le donne registrano una presenza più rilevante anche in corrispondenza delle percentuali più elevate di disabilità (45% sia tra 67-79%, sia oltre l'80%).

Rispetto al dato ricavato dai prospetti relativo alle "posizioni occupate" dai disabili l'incremento in termini di "occupati" a livello regionale è di circa 6.000 unità (20%).

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 l'84% dei soggetti con modestissime differenze tra uomini e donne; tra le altre forme contrattuali il solo tempo determinato merita menzione dato che raccoglie il 13% del totale.

Tab. 3.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e provincia (Prospetti 2010-2019)

	Donne	Uomini	Totale
Totale	14.761	20.791	35.552
Classe d'età			
Giovani	442	679	1.121
fino a 24	56	101	157
25-29	386	578	964
Adulti	8.128	10.436	18.564
30-39	1.637	2.239	3.876
40-49	3.684	4.675	8.359
50-54	2.807	3.522	6.329
Senior	6.191	9.676	15.867
55-59	827	1.632	2.459
60-64	3.043	4.318	7.361
>64	2.321	3.726	6.047
Percentuale di disabilità			
fino a 66	11.325	16.572	27.897
tra 67 e 79	1.819	2.217	4.036
oltre 80	1.617	2.002	3.619
Provincia			
Belluno	794	937	1.731
Padova	2.990	4.273	7.263
Rovigo	527	725	1.252
Treviso	2.595	3.706	6.301
Venezia	2.325	3.103	5.428
Verona	2.647	3.927	6.574
Vicenza	2.883	4.120	7.003

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e genere (Prospetti 2010-2019)

	Donne	Uomini	Totale
Totale	14.761	20.791	35.552
Tipologia di contratto			
Tempo indeterminato	12.315	17.465	29.780
Apprendistato	226	315	541
Tempo determinato	1.949	2.644	4.593
Somministrato		1	1
Intermittente	1	3	4
Parasubordinato			
Domestico		1	1
Esperienze	137	224	361
Nd.	133	138	271
Orario			
Full time	7.537	15.615	23.152
Part time	7.224	5.176	12.400
Tipo di assunzione			
Nominativa	11.524	17.076	28.600
Numerica	3.237	3.715	6.952

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

I lavoratori impiegati a part time sono più di 12.000 e pari al 35% del totale, percentuale che per le donne sale al 49%. La chiamata nominativa riguarda l'80% di tutti i lavoratori.

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 2010-2019).

	Giovani		Adulti			Senior			Totale
	fino a 24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	>64	
Totale	157	964	3.876	8.359	6.329	7.361	6.047	2.459	35.552
Tipologia di contratto									
Tempo indeterminato	30	336	2.589	6.926	5.446	6.574	5.549	2.330	29.780
Apprendistato	42	179	283	14	10	7	3	3	541
Tempo determinato	66	364	871	1.261	774	708	440	109	4.593
Somministrato				1					1
Intermittente							3	1	4
Parasubordinato									
Domestico					1				1
Esperienze	15	57	82	84	47	39	27	10	361
Nd.	4	28	51	73	51	33	25	6	271
Orario									
Full time	69	455	2.194	5.106	4.079	5.026	4.349	1.874	23.152
Part time	88	509	1.682	3.253	2.250	2.335	1.698	585	12.400
Tipo di assunzione									
Nominativa	152	878	3.383	7.039	5.077	5.679	4.582	1.810	28.600
Numerica	5	86	493	1.320	1.252	1.682	1.465	649	6.952
Percentuale di disabilità									
fino a 66	130	755	3.100	6.537	4.934	5.759	4.680	2.002	27.897
tra 67 e 79	15	110	374	919	735	884	753	246	4.036
oltre 80	12	99	402	903	660	718	614	211	3.619

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per i giovani fino a 29 anni il tempo determinato pesa per il 26% e l'apprendistato per il 10%, il part time sfiora il 46%, la chiamata nominativa è poco sotto 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 91% e 71% per gli over 54enni), mentre diminuiscono quelle di essere assunti per chiamata nominativa (76% per gli over 54enni).

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.

Tab. 3.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali, genere e settore (Prospetti 2010-2019)

	Totale	% donne	% tempo indeterminato	% part time
Totale complessivo	35.552	42%	84%	35%
Agricoltura	162	36%	60%	44%
Estrattive	17	18%	82%	24%
Made in Italy	5.127	43%	80%	36%
Metalmeccanico	7.778	24%	81%	29%
Altre industrie	2.820	29%	82%	31%
Utilities	724	27%	88%	24%
Costruzioni	462	24%	84%	33%
Comm.-tempo libero	3.681	55%	74%	70%
Ingrosso e logistica	2.790	37%	75%	41%
Servizi finanziari	911	45%	91%	20%
Terziario avanzato	1.455	51%	80%	40%
Servizi alla persona	8.720	55%	97%	22%
Altri servizi	905	56%	79%	69%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il tempo indeterminato è massimo (97%) nei servizi alla persona (compreso pubblico impiego) e nei servizi finanziari (91%), mentre raggiunge appena il 60% nell'agricoltura ed il 74-75% nel commercio e tempo libero e nell'ingrosso-logistica.

Anche il part time varia in modo consistente in funzione del settore produttivo: il 70% è toccato nel commercio e tempo libero; negli altri servizi (dove ad esempio sono comprese le imprese di pulizie) esso raggiunge il 69%, più marginale (20% e 22%) nei servizi finanziari e in quelli alla persona.

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 oltre la metà: part time e contratti a tempo indeterminato nella media. Quote analoghe sono registrate tra operai specializzati, conduttori e professioni non qualificate (14%-17% ciascuna): in questi gruppi le donne sono significativamente meno della media (tra il 27% e 32%) mentre gli occupati a part time sono oltre il 39% tra i non qualificati e meno del 27% tra i conduttori. 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 94% ed il part time solo il 15%, mentre tra le seconde i rapporti stabili sono al 79% e il part time al 61%.

Le professioni tecniche rappresentano il 10% degli occupati: la quota delle donne è in linea col dato medio complessivo ed il part time ben sotto la media (23%). Le poche persone con disabilità occupate come dirigenti (76 in termini assoluti) sono prevalentemente uomini (71%) solo nel 16% occupati a part time, ma nel 96% dei casi contrattualizzati a tempo indeterminato.

Tab. 3.5 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e qualifica ricoperta (Prospetti 2010-2019)

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Professioni tecniche	Professioni qualif. dei servizi	Impiegati	Operai specializzati	Conduttori e operai semi-spec.	Professioni non qualificate	Totale
Totale	76	1.381	3.375	3.849	10.623	4.896	5.277	6.075	35.552
Genere									
Donne	22	833	1.435	2.252	5.336	1.492	1.418	1.973	14.761
Uomini	54	548	1.940	1.597	5.287	3.404	3.859	4.102	20.791
Classe d'età									
Giovani		25	86	219	336	131	170	154	1.121
Adulti	30	673	1.908	2.219	5.930	2.440	2.602	2.762	18.564
Senior	46	683	1.381	1.411	4.357	2.325	2.505	3.159	15.867
Percentuale di disabilità									
fino 66	44	1.115	2.446	2.958	8.069	3.962	4.241	5.062	27.897
tra 67 e 79	14	128	473	486	1.234	505	591	605	4.036
oltre 80	18	138	456	405	1.320	429	445	408	3.619
Part time	12	210	781	2.334	3.575	1.677	1.426	2.385	12.400
Contratti a tempo indeterminato	73	1.292	3.007	3.022	8.978	3.980	4.516	4.912	29.780

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un ultimo aspetto preso in considerazione in questa sezione riguarda il discrimine rispetto al datore di lavoro, cioè se esso è pubblico o privato (**tab. 3.6**). Rispetto ad un peso complessivo del datore pubblico pari al 21% degli occupati, le donne che vi lavorano sono il 28% del totale (rappresentano il 54% degli dipendenti pubblici con disabilità) mentre gli ultra 54enni raggiungono il 60%; molto più rilevante il peso del tempo indeterminato rispetto al privato (99% contro 80%), mentre chi lavora a

part time è dipendente pubblico nel 10% dei casi (a fronte di un dato medio del 35% 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 agli impiegati (32%).

Tab. 3.6 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali, del rapporto di lavoro e del datore di lavoro (Prospetti 2010-2019)

	Datore di lavoro			Distribuzione %		% Pubblico
	Pubblico	Privato	Totale	Pubblico	Privato	
Totale	7.571	27.981	35.552	100%	100%	21%
Genere						
Donne	4.084	10.677	14.761	54%	38%	28%
Uomini	3.487	17.304	20.791	46%	62%	17%
Classe d'età						
fino a 24	2	155	157	0%	1%	1%
25-29	25	939	964	0%	3%	3%
30-39	362	3.514	3.876	5%	13%	9%
40-49	1.250	7.109	8.359	17%	25%	15%
50-54	1.372	4.957	6.329	18%	18%	22%
55-59	1.930	5.431	7.361	25%	19%	26%
60-64	1.786	4.261	6.047	24%	15%	30%
>64	844	1.615	2.459	11%	6%	34%
Tipo assunzione						
Nominativa	3.386	25.214	28.600	45%	90%	12%
Numerica	4.185	2.767	6.952	55%	10%	60%
Tipologia contrattuale						
Tempo indeterminato	7.512	22.268	29.780	99%	80%	25%
Apprendistato		541	541	0%	2%	0%
Tempo determinato	43	4.550	4.593	1%	16%	1%
Somministrato		1	1	0%	0%	0%
Intermittente		4	4	0%	0%	0%
Parasubordinato		0		0%	0%	
Domestico		1	1	0%	0%	0%
Esperienze	16	345	361	0%	1%	4%
(vuoto)		271	271	0%	1%	0%
Orario						
Full time	6.274	16.878	23.152	83%	60%	27%
Part time	1.297	11.103	12.400	17%	40%	10%
Qualifica professionale						
Dirigenti	9	67	76	0%	0%	12%
Professioni intellettuali	881	500	1.381	12%	2%	64%
Professioni tecniche	1.009	2.366	3.375	13%	8%	30%
Professioni qualif. dei servizi	542	3.307	3.849	7%	12%	14%
Impiegati	3.407	7.216	10.623	45%	26%	32%
Operai specializzati	117	4.779	4.896	2%	17%	2%
Conduttori e operai semi-spec.	46	5.231	5.277	1%	19%	1%
Professioni non qualificate	1.560	4.515	6.075	21%	16%	26%
Percentuale di disabilità						
fino a 66	5.973	21.924	27.897	79%	78%	21%
tra 67 e 79	782	3.254	4.036	10%	12%	19%
oltre 80	816	2.803	3.619	11%	10%	23%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO

4.1 Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2019

I disoccupati che hanno presentato una dichiarazione di disponibilità (d'ora in poi "did") che risulta ancora aperta al 31 dicembre 2019 sono 29.670 (**tab. 4.1**). Come per lo stock complessivo dei disponibili presso i Cpi, anche questo universo soffre con ogni probabilità di sovrastime dovute a fattori molteplici più volte richiamati nei lavori di analisi dell'Osservatorio.⁸

Sono prevalenti la componente maschile (56%), quella nazionale (91%), le classi d'età adulte (48%) e senior (44%), 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).

Ogni 100 iscritti al collocamento mirato, 94 rientrano nell'ampia categoria dei "disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi", due sono "invalidi del lavoro" e uno appartiene alla categoria dei "sordi".

**Tab. 4.1 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2019.
Caratteristiche anagrafiche**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale	772	5.641	1.758	5.884	5.791	5.763	4.061	29.670
Donne	303	2.468	807	2.680	2.503	2.475	1.754	12.990
Uomini	469	3.173	951	3.204	3.288	3.288	2.307	16.680
Italiani	727	5.108	1.696	5.346	5.371	5.225	3.629	27.102
Stranieri	45	533	62	538	420	538	432	2.568
Giovani	67	533	90	406	455	502	427	2.480
15-19		2		1	1		6	10
20-24	35	208	21	166	199	194	187	1.010
25-29	32	323	69	239	255	308	234	1.460
Adulti	393	2.778	847	2.712	2.659	2.750	2.005	14.144
30-39	94	615	207	619	570	699	499	3.303
40-49	161	1.230	361	1.203	1.140	1.149	883	6.127
50-54	138	933	279	890	949	902	623	4.714
Senior	312	2.330	821	2.766	2.677	2.511	1.629	13.046
55-59	134	1.042	310	1.157	1.007	1.074	715	5.439
60-64	119	833	298	1.062	844	890	579	4.625
>64	59	455	213	547	826	547	335	2.982
Licenza elementare	27	204	157	261	441	282	189	1.561
Licenza media	385	2.661	911	2.804	2.911	2.886	2.086	14.644
Diploma (2-3 anni)	71	397	124	512	338	532	359	2.333
Diploma	228	1.436	359	1.283	1.277	1.271	889	6.743
Laurea	32	335	57	212	225	243	147	1.251
Post Laurea	9	49	4	47	47	51	29	236
N.d.	20	559	146	765	552	498	362	2.902
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	731	5.417	1.684	5.671	4.944	5.510	3.914	27.871
Invalidi del lavoro	33	154	57	159	91	133	87	714
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	1	7	1	11	9	7	2	38
Non vedenti	1	17	7	6	6	45	21	103
Sordi	6	46	9	37	36	64	32	230
nd					705	4	5	714

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

⁸ Si veda a tale proposito il recente Tartufo 51, *I disoccupati amministrativi dei centri per l'impiego*, marzo, 2021.

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'impiego⁹ e ciò comporta, per i dati di stock, distorsioni rilevanti. Le **tabb. 4.2 e 4.3** permettono di valutare il possibile peso di questi aspetti. Dei disponibili presenti alla fine del 2019 quasi 2.500 risultavano impegnati in un lavoro (l'8%) e poco più di 2.000 erano impegnati in uno stage (7%); tale situazione presenta una significativa variabilità nei diversi contesti territoriali, con quote di attivazione (occupati o tirocinanti) più elevate a Belluno (24%), Padova (17%) e Vicenza (16%); al contrario, più basse a Rovigo (10%) e Venezia (14%).

Tab. 4.2 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2019 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	27.871	714	38	103	230	714	29.670
Occupati	2.339	67	3	7	22	9	2.447
Stage	2.035	18	1	4	7	30	2.095
Disoccupati	23.497	629	34	92	201	675	25.128
Data inizio disponibilità							
prima 2000	52	2			3	1	58
2000-2008	5.726	123	9	25	69	541	6.493
2009-2014	9.118	252	12	32	70	145	9.629
2015	1.975	44	3	7	20	4	2.053
2016	2.073	65	3	12	11	1	2.165
2017	2.275	58	2	10	24	4	2.373
2018	3.485	89	4	13	19	7	3.617
2019	3.167	81	5	4	14	11	3.282

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 55% dei casi risulta antecedente al 2015 e solo nel 23% 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, un'informazione questa che può aiutare meglio ad isolare e quantificare le posizioni effettivamente "silenti".

⁹ 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.

Tab. 4.3 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2019 per stato e provincia

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
Totale	772	5.641	1.758	5.884	5.791	5.763	4.061	29.670
Occupato	126	525	120	418	373	494	391	2.447
Esperienze	63	455	52	468	432	352	273	2.095
Disoccupato	583	4.661	1.586	4.998	4.986	4.917	3.397	25.128

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 15% dei casi non ha mai sperimentato un inserimento lavorativo, una quota che oscilla tra il 6% e l’11% per i disponibili entrati negli ultimi cinque 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 circa 14.000 disponibili (l’area evidenziata in grigio nella tabella), circa la metà dell’intero stock rilevato al dicembre 2019; l’incidenza di queste situazioni varia con l’età ed è, abbastanza logicamente, massima tra i senior. 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
Totale	1.153	2.192	3.787	2.566	15.604	4.368	29.670
Data inizio disponibilità							
prima 2000	3		5	1	16	33	58
2000-2008	166	133	306	156	3.775	1.957	6.493
2009-2014	289	381	707	463	6.701	1.088	9.629
2015	77	129	207	171	1.251	218	2.053
2016	96	177	260	204	1.198	230	2.165
2017	139	217	312	264	1.217	224	2.373
2018	215	402	606	1.019	968	407	3.617
2019	168	753	1.384	288	478	211	3.282

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 (59%) seguita da quelle psichica (17%), intellettiva (4%) e sensoriale (2%); il 18% dei casi presenta una combinazione di invalidità.

Tab. 4.5 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2019 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	27.871	714	38	103	230	714	29.670
% invalidità							
30-39	5	280	14			3	302
40-49	3.582	174	3		2	29	3.790
50-59	5.305	82	5	1	3	233	5.629
60-69	4.625	72	2	1	1	24	4.725
70-79	6.143	49	1	2	2	78	6.275
80-89	4.194	34		19	182	69	4.498
90-99	580	4	1	13	18	15	631
100	3.196	16	4	66	15	36	3.333
N.d.	241	3	8	1	7	227	487
Autonomo	18.252	595	13	57	154	35	19.106
Supporto collocam. mirato	6.096	31		23	38	63	6.251
N.d.	3.523	88	25	23	38	616	4.313
Tip. Invalidità							
Solo psichica	5.014	12			1	100	5.127
Solo intellettiva	1.086	8				8	1.102
Solo sensoriale	282	10	1	73	168	7	541
Solo fisica	16.797	610	8	9	38	129	17.591
Combinazioni	4.692	74	29	21	23	470	5.309

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

4.2 I flussi di ingresso in disponibilità

Una diversa prospettiva per guardare alla disoccupazione delle persone con disabilità è quella di concentrarsi **sui flussi** di ingresso in disponibilità, modalità che permette con più precisione di valutare la consistenza di questo segmento dell'offerta di lavoro e di seguirne i tempi di attivazione per l'inserimento lavorativo. Lo faremo con riferimento al triennio 2017-2019 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 17.300 dichiarazioni di disponibilità attribuibili a persone disabili, il 4% dei flussi di disponibilità registrati in Veneto; emerge una progressiva crescita nel tempo di tali flussi, tanto in termini assoluti (da 4.258 del 2017 si passa alle 6.953 del 2019) che relativi (dal 3% al 4,9% delle dichiarazioni rilasciate in regione). Si tratta di una tendenza piuttosto generalizzata nei diversi contesti provinciali, considerando l'intero triennio, l'incidenza risulta massima nelle province di Padova e Vicenza (rispettivamente pari al 3,7% e al 3,6%) e minima a Rovigo e Venezia (2% e 2,7%).

Una seconda informazione che è possibile desumere dai dati presentati è data dagli esordi in disoccupazione, nell'intero periodo circa 13.000; sette dichiarazioni ogni dieci sono quindi dovute a quanti si presentano per la prima volta nel mercato del lavoro. Territorialmente il peso massimo degli esordienti si registra a Vicenza e Treviso (83%) e quello minimo a Verona (59%).

Tab. 4.6 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2017-2019

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale								
2017	116	863	103	726	721	1.085	644	4.258
2018	210	1.212	214	1.095	1.087	1.355	964	6.137
2019	270	1.525	251	1.049	1.227	1.447	1.184	6.953
di cui esordienti								
2017	96	699	97	654	661	735	609	3.551
2018	135	886	163	887	798	754	791	4.414
2019	182	1.191	194	849	905	787	930	5.038

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 differenze:

- 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 43% nel 2017 al 46% di due anni dopo);
- domina largamente l'utenza di origine nazionale, gli stranieri in questo caso arrivano a coprire il 17% del totale nell'ultimo anno 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 18% dei flussi totali e al 20% di quelli relativi agli esordienti;
- 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; quasi la metà possiede un titolo di studio superiore alla licenza media e nell'ultimo anno il 9% è in possesso di una laurea.

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

	Totale			di cui esordienti		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Totale	4.258	6.137	6.953	3.551	4.414	5.038
Donne	1.812	2.733	3.180	1.520	1.961	2.318
Uomini	2.446	3.404	3.773	2.031	2.453	2.720
Italiani	3.585	5.141	5.797	2.981	3.694	4.214
Stranieri	673	996	1.156	570	720	824
Giovani	793	1.127	1.259	705	915	1.026
Adulti	2.692	3.693	4.230	2.203	2.578	2.999
Senior	773	1.317	1.464	643	921	1.013
Licenza elementare	127	218	274	109	141	213
Licenza media	1.746	2.802	3.150	1.430	2.054	2.283
Diploma (2-3 anni)	453	774	798	383	549	597
Diploma	1.037	1.698	2.006	875	1.267	1.452
Laurea	260	489	604	200	313	431
Post Laurea	7	14	20	5	6	13
N.d.	628	142	101	549	84	49

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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 64% dei casi, mentre la quota omologa sullo stock è pari al 49%), così come diminuisce la quota di quanti hanno necessità del supporto del collocamento mirato (il 16% contro il 21% sullo stock) e più bassa è l'incidenza dei soggetti con invalidità psichica o intellettiva.

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

	Totale			di cui esordienti		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Totale	4.258	6.137	6.953	3.551	4.414	5.038
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	4.083	5.899	6.721	3.404	4.254	4.881
Invalidi del lavoro	116	171	175	98	117	119
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	6	4	6	5	1	5
Non vedenti	9	14	13	9	11	11
Sordi	42	43	36	35	31	22
N.d.	2	6	2			
% invalidità						
30-39	66	81	80	54	53	52
40-49	838	1.196	1.398	680	811	996
50-59	1.013	1.409	1.667	807	947	1.147
60-69	763	1.164	1.277	642	816	882
70-79	693	995	1.088	594	746	795
80-89	438	636	684	380	490	536
90-99	60	71	91	50	61	75
100	377	563	640	334	475	532
N.d.	10	22	28	10	15	23
Autonomo	3.458	4.832	5.625	2.876	3.406	4.044
Supporto collocamento mirato	662	976	1.100	576	771	859
N.d.	138	329	228	99	237	135
Tip. invalidità						
Psichica	904	1.357	1.495	783	1.024	1.119
Intellettiva	235	401	415	210	331	345
Sensoriale	209	333	370	173	247	265
Fisica	3.393	4.872	5.521	2.806	3.435	3.930

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 quarto trimestre 2020 permette di disporre per tutti gli entrati in disponibilità nel triennio 2017-2019 di almeno 12 mesi di osservazione dopo il rilascio della did e apre pertanto alla possibilità di svolgere un'analisi longitudinale sui loro percorsi lavorativi successivi. Sappiamo che il 2020 è stato un anno particolarmente difficile per quanto riguarda la ricerca del lavoro e non solo, ma pare utile comunque proporre l'analisi con riferimento alle singole coorti di ingresso in disoccupazione (**tab. 4.9**).

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 60% dei casi entro i 12 mesi dall'iscrizione e nei primi due anni osservati mentre cala al 57% nel corso dell'ultimo (effetto 2020), 33% entro i rimi tre mesi. Se limitiamo l'attenzione ai soli rapporti di lavoro, il tasso a 12 mesi scende al 49-53%, 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 quattro 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.

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

	Totale			di cui esordienti		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Totale	4.258	6.137	6.953	3.551	4.414	5.038
Distanza 1° attivazione						
Nessuna attivazione	1.084	1.660	2.607	988	1.356	2.066
Fino 1mese	793	1.154	1.308	608	804	945
1-3 mesi	598	883	985	444	533	602
3-6 mesi	551	821	752	434	515	517
6-12 mesi	549	898	884	477	630	582
1-2 anni	428	576	416	375	452	326
2-3 anni	203	145	1	178	124	
>3 anni	52			47		
Tipologia 1°attivazione						
Tempo indeterminato	471	640	797	374	478	580
Apprendistato	54	80	71	45	62	54
Tempo determinato	1.412	2.153	2.015	1.052	1.302	1.220
Somministrazione	340	445	439	275	271	270
Intermittente	90	139	142	79	71	99
Domestico	61	88	104	40	66	69
Parasubordinato	28	30	22	24	22	17
Esperienze di lavoro	718	902	756	674	786	663
Distanza 1° rapporto di lavoro						
Nessuna attivazione	1.445	2.228	3.138	1.337	1.877	2.544
Fino 1mese	730	1.080	1.206	556	741	852
1-3 mesi	501	745	821	350	420	468
3-6 mesi	436	691	596	326	394	376
6-12 mesi	477	739	808	400	485	507
1-2 anni	400	515	383	345	383	291
2-3 anni	203	139	1	176	114	
>3 anni	66			61		
Durata iscrizione						
Fino 1mese	389	1.181	1.313	258	233	297
1-3 mesi	193	97	129	122	71	86
3-6 mesi	182	162	72	129	125	58
6-12 mesi	633	1.152	293	474	871	204
Iscrizione aperta a 12 mesi	2.861	3.545	5.146	2.568	3.114	4.393

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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 ⅓. Tra le altre tipologie contrattuali il lavoro in somministrazione copre circa il 6%-8%, mentre marginale risulta l'apprendistato e il lavoro intermittente (appena 1%). Le esperienze riguardano nel complesso tra il 15% e il 17% dei casi, con una caduta molto significativa per il 2019 (11%, causa le restrizioni intervenute durante la pandemia). Tali valori sono abbastanza logicamente incrementati per gli esordiente (fino al 19%), con eguali limitazioni nell'ultimo anno.

Un ultimo aspetto di rilievo riguarda la durata dell'iscrizione, prevalentemente legata alle occasioni di ingresso stabile nell'occupazione.¹⁰ Dopo 12 mesi risulta ancora aperta l'iscrizione per il 67% degli entrati del 2017 e il 74% di quelli entrati nell'ultimo anno, percentuale quest'ultima che sale all'87% per gli esordienti.

¹⁰ 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 2019.

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 60%, contro 57% delle femmine) e gli italiani (60% contro il 51% degli stranieri); queste differenze si riflettono anche sui tempi medi di attivazione in funzione della data di iscrizione: rispetto al valore complessivo di 105 giorni, le femmine si attivano in 106 giorni, gli stranieri in 119.

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 60% degli adulti e solo il 46% 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 63% dei primi e il 72% dei secondi, con i post laurea attesati al 68%; i tempi di attesa, sensibilmente sopra la media per i possessori di diploma intermedio e massimi per i titolari di licenza elementare (120 giorni), sono sempre più bassi per i titoli più elevati e raggiungono il minimo di 90 giorni per i laureati.

Tab. 4.10 – Persone disabili che hanno rilasciato la did nel triennio 2017-2019: percorsi lavorativi successivi per caratteristiche individuali

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi	Tempo medio attivazione in gg
Totale	17.348	10.176	59%	104,9
Donne	7.725	4.375	57%	105,9
Uomini	9.623	5.801	60%	104,2
Italiani	14.523	8.734	60%	102,6
Stranieri	2.825	1.442	51%	118,7
Giovani	3.179	2.154	68%	105,2
Adulti	10.615	6.398	60%	103,2
Senior	3.554	1.624	46%	111,4
Licenza elementare	619	282	46%	119,8
Licenza media	7.698	4.185	54%	113,4
Diploma (2-3 anni)	2.025	1.222	60%	105,6
Diploma	4.741	2.993	63%	99,5
Laurea	1.353	980	72%	91,1
Post Laurea	41	28	68%	89,6
N.d.	871	486	56%	83,9

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 56% e 71 giorni medi di attesa) e gli invalidi del lavoro (58% e 91 giorni); le peggiori i non vedenti (25% ma tempi di attesa, 123 giorni, superiori al dato medio) e i sordi (54%).

Al crescere della percentuale di invalidità riconosciuta diminuisce il tasso di attivazione, che risulta massimo 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 93 giorni ad oltre 126.

I tempi di attesa massimi, superiori a 131 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 vede: l'invalidità psichica e quella sensoriale associate a tassi di attivazione minori (54%) e a tempi più lunghi di attesa (96 e 127 giorni); l'invalidità intellettuale si associa al migliore tasso di attivazione (62%) mentre quella fisica ha un tempo medio di attivazione pari a 100 giorni e un tasso di attivazione a 12 mesi al 59%.

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	17.348	10.176	59%	104,9
Tipologia di invalidità				
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	16.703	9.816	59%	105,3
Invalidi del lavoro	462	270	58%	91,1
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	16	9	56%	71,2
Non vedenti	36	9	25%	123,4
Sordi	121	65	54%	105,6
N.d.	10	7	70%	132,4
% invalidità				
30-39	227	152	67%	96,0
40-49	3.432	2.220	65%	93,2
50-59	4.089	2.604	64%	99,1
60-69	3.204	1.827	57%	108,9
70-79	2.776	1.530	55%	111,0
80-89	1.758	883	50%	126,3
90-99	222	98	44%	112,3
100	1.580	821	52%	113,2
N.d.	60	41	68%	95,4
Autonomo	13.915	8.214	59%	101,0
Supporto collocamento mirato	2.738	1.508	55%	130,8
N.d.	695	454	65%	90,4
Tip. invalidità				
Psichica	3.756	2.045	54%	127,1
Intellettuale	1.051	652	62%	122,8
Sensoriale	912	492	54%	96,1
Fisica	13.786	8.160	59%	100,7
Provincia				
Belluno	596	384	64%	117,0
Padova	3.600	2.074	58%	99,1
Rovigo	568	251	44%	133,8
Treviso	2.870	1.668	58%	104,9
Venezia	3.035	1.751	58%	115,8
Verona	3.887	2.449	63%	99,8
Vicenza	2.792	1.599	57%	101,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv