



REGIONE DEL VENETO

**VENETO**  
**LAVORO**

# L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN VENETO - 2022

Tartufi/56

Marzo 2023



---

*Tartufi /56*

a cura di Letizia Bertazzon, Francesco Gatti, Laura Mulas, Francesca Nadalin e Paola Rocelli

*Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 marzo 2023*

VENETO LAVORO  
Osservatorio Mercato del Lavoro  
Via Ca' Marcello, 67b  
30172 - Venezia Mestre  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>5</b>
1.1. La disabilità nel PNRR e nel programma GOL .....	6
<b>2. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: AZIENDE COINVOLTE, POSTI RISERVATI, SCOPERTURE</b> .....	<b>8</b>
2.1. Questioni metodologiche .....	8
2.2. I Prospetti Informativi presentati ogni anno.....	8
2.3. Il profilo delle aziende tenute all'obbligo .....	9
<b>3. IL PROSPETTO INFORMATIVO SUI DISABILI: I LAVORATORI OCCUPATI</b> .....	<b>17</b>
3.1. Questioni metodologiche .....	17
3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2022 .....	17
<b>4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO</b> .....	<b>22</b>
4.1. Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2022 .....	22
4.2. I flussi di ingresso in disponibilità .....	24
4.3. Verso il lavoro: tempi e forme di attivazione nel mercato del lavoro .....	26
<b>5. SINTESI DELLE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE</b> .....	<b>29</b>
<b>Bibliografia di riferimento sul tema</b> .....	<b>30</b>

## INTRODUZIONE

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) annovera le pari opportunità delle persone con disabilità tra le priorità trasversali delle sei missioni e degli interventi previsti per il rilancio e la crescita del Paese all'indomani della crisi pandemica. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto merita quindi un presidio costante, continuando sulla scia delle analisi già condotte da parte dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro. Un monitoraggio sistematico dei dati derivanti dalle varie tipologie di fonti amministrative – le iscrizioni al collocamento mirato presso i CPI, da un lato, e i “Prospetti Informativi disabili” presentati dalle aziende, dall'altro – permette infatti di verificare il carattere strutturale di alcuni fenomeni e di individuare eventuali cambiamenti intervenuti nel corso del tempo.

La prima parte di questo report espone un'analisi rispetto ai profili delle aziende tenute ad assolvere l'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità. Vengono presentate le informazioni ricavate dai Prospetti Informativi rilevati negli ultimi anni, mettendo in evidenza le diverse tipologie di unità produttive provinciali rispetto alla loro distribuzione sul territorio, alle caratteristiche produttive, alla classe dimensionale, nonché alle quote di scopertura delle posizioni riservate alle persone con disabilità.

Successivamente viene proposta l'analisi dei dati disponibili relativi allo stock di lavoratori con disabilità che dai Prospetti risultano avere un rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2022. Le informazioni riguardano in modo particolare sia le caratteristiche socio-anagrafiche (come ad esempio il genere, la nazionalità, l'età, la tipologia e la percentuale di invalidità), sia quelle relative ai rapporti di lavoro stipulati nel corso degli anni (le modalità di assunzione, i contratti e le qualifiche professionali).

Viene, infine, presentata un'analisi delle principali informazioni disponibili sulle persone con disabilità che si trovano in condizione di disoccupazione, con un focus specifico non solo sulla dimensione socio-anagrafica di questi soggetti, ma anche sui flussi in ingresso e sui percorsi di inserimento lavorativo.

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo di riferimento in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità si impernia – come già evidenziato nei precedenti report – sui dispositivi della legge n. 68 del 1999, così come successivamente modificata e integrata dal d.lgs. 151/2015. Tale legge, infatti, oltre a definire i criteri di accesso al collocamento mirato per le persone con disabilità<sup>1</sup>, stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti computabili<sup>2</sup> di assumere un numero di lavoratori con disabilità (quota di riserva) che varia in base alle dimensioni dell'organico:

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

I datori di lavoro sono tenuti ad adeguarsi all'obbligo di assunzione entro 60 giorni dalla data in cui i requisiti dimensionali comportano l'instaurarsi dell'obbligo stesso. In questo lasso di tempo le assunzioni avvengono per chiamata nominativa (è l'azienda che sceglie, con il supporto del CPI, la/e persona/e iscritte alle liste del collocamento mirato da inserire nel proprio organico)<sup>3</sup>. Oltre questo limite temporale, le assunzioni avvengono d'ufficio – avviamento numerico – seguendo l'ordine delle liste del collocamento mirato.

L'assolvimento degli obblighi da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante la stipula di appositi accordi (convenzioni) con Veneto Lavoro. Le tre tipologie principali di convenzioni attivabili sono:

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

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

---

<sup>1</sup> In base alla l. 68/99, ai fini del collocamento mirato, per persone disabili si intendono: persone in età lavorativa, affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e portatori di handicap intellettuale, tali da comportare una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone invalide da lavoro, con un grado di invalidità superiore al 33%; persone non vedenti e sordomute; persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalide per servizio.

<sup>2</sup> Nella base di computo – numero di lavoratori in forza all'azienda per stabilire la quota di riserva – rientrano esclusivamente i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro subordinato. Sono esclusi dalla base di computo alcune categorie di lavoratori quali (a titolo esemplificativo): lavoratori subordinati con contratto di lavoro inferiore ai 6 mesi, dirigenti, lavoratori somministrati, apprendisti, lavoratori impiegati ai sensi della l. 68/99, ecc. Inoltre il personale part time viene computato per la quota di orario effettivamente svolto.

<sup>3</sup> L'assunzione per chiamata nominativa è contemplata anche oltre i 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo, qualora essa avvenga nell'ambito di una convenzione di programma o di integrazione lavorativa, stipulate con le strutture pubbliche competenti.

<sup>4</sup> Per una disamina dettagliata dell'assolvimento degli obblighi di assunzione attraverso la sottoscrizione di specifici accordi con Veneto Lavoro si rimanda a [www.cliclavoroveneto.it/convenzioni](http://www.cliclavoroveneto.it/convenzioni)

Gli oneri previsti dalla l. 68/99 e s.m.i. possono essere temporaneamente sospesi – sospensioni – nel caso in cui si verificano delle situazioni di crisi aziendali (CIGS e CIG in deroga, contratti di solidarietà, licenziamenti collettivi, ecc.). Le imprese multilocalizzate, poi, possono compensare territorialmente le eccedenze di disabili assunti in una data unità produttiva con il minor numero di disabili reclutati in altre unità produttive (compensazioni territoriali).

Al fine di dare attuazione alle misure previste dalla normativa in materia, i Centri per l'Impiego si occupano dell'erogazione dei principali servizi rivolti sia ai lavoratori che alle aziende. In particolare, le persone con disabilità possono rivolgersi al CPI per iscriversi negli elenchi provinciali del collocamento mirato; concordare un percorso d'inserimento al lavoro e ottenere i relativi servizi di accompagnamento al lavoro; aderire agli avvisi pubblici per partecipare a selezioni presso enti pubblici e aziende private. I datori di lavoro possono invece rivolgersi al CPI per ottenere informazioni e supporto nelle procedure necessarie per l'espletamento degli obblighi previsti dalla l. 68/99; supporto nella selezione dei lavoratori, nonché nella gestione del loro inserimento; sottoscrivere convenzioni; ottenere un servizio di supporto nella gestione dell'inserimento in azienda delle persone disabili.

### 1.1. La disabilità nel PNRR e nel programma GOL

Mentre per una disamina completa degli interventi degli ultimi anni in riferimento al quadro normativo sia nazionale che della regione Veneto si rimanda ai precedenti report di approfondimento<sup>5</sup>, qui di seguito vengono riportate le più recenti novità intervenute, soprattutto alla luce dell'adozione del PNRR e del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL.

Come già accennato in apertura di questo report, il PNRR rivolge un'attenzione particolare al tema delle pari opportunità delle persone con disabilità, soprattutto all'interno della Missione 5 – Coesione e Inclusione, che prevede – oltre il Programma GOL – l'adozione di una nuova “Legge quadro della disabilità” al fine di semplificare l'accesso ai servizi e i meccanismi di accertamento della disabilità, la cui titolarità politica è in capo al Ministro per le disabilità<sup>6</sup>. Un primo tentativo di riordino e razionalizzazione è rappresentato, infatti, dall'emanazione delle “Linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità”, adottate con D.M. 11 marzo 2022 n. 43, con l'obiettivo di rendere il sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese. Il documento ha fornito degli strumenti di indirizzo e coordinamento rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione degli stessi in materia di collocamento mirato. Nello specifico, esse hanno rappresentato un impulso:

- alla creazione e al rafforzamento di reti dei soggetti che operano nel campo dell'integrazione lavorativa e inserimento-reinserimento delle persone con disabilità: servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio;
- alla promozione di accordi territoriali tra le associazioni di rappresentanza e i soggetti del privato sociale, finalizzati all'inserimento lavorativo;
- all'analisi dei posti di lavoro, anche con attenzione ai cosiddetti “accomodamenti” necessari a garantire le pari opportunità;
- all'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità presso i luoghi di lavoro, il cosiddetto *disability manager*. Tale figura svolge una funzione di supporto, facilitazione/mediazione e accompagnamento, sia per il lavoratore con disabilità che per il datore di lavoro, con compiti di definizione dei percorsi individuali più idonei e di risoluzione delle eventuali problematiche legate all'inclusione lavorativa;
- all'individuazione buone pratiche.

<sup>5</sup> Cfr. le diverse pubblicazioni a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del lavoro disponibili nel sito [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it) tra cui, nello specifico, Veneto Lavoro (2022), “L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2021”, *Tartufi/54* e Veneto Lavoro (2019), “L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2019”, *Tartufi/52*.

<sup>6</sup> Maggiori informazioni sono disponibili nel sito del Ministero per le disabilità, [www.disabilita.governo.it](http://www.disabilita.governo.it)

A livello regionale, il “Piano Attuativo Regionale GOL Veneto”, approvato con DGR 248 del 15 marzo 2022, include le persone con disabilità nel target di soggetti vulnerabili (assieme a donne, disoccupati di lunga durata, giovani con meno di 30 anni e lavoratori over-55) ai quali si intende garantire un accesso prioritario alle misure previste dal GOL (soprattutto quelle dei Percorsi 3 e 4<sup>7</sup>), realizzando un modello di presa in carico cooperativo pubblico-privato e un insieme coerente di politiche attive sempre disponibili, flessibili, integrate e di tipo universalistico.

La Regione del Veneto ha inoltre adottato con DGR n. 1359 del 2 novembre 2022 il “Programma di interventi in tema di collocamento mirato anni 2022-2023”, a valere sul Fondo regionale per l’occupazione delle persone con disabilità<sup>8</sup>. Le nuove previsioni sostanzialmente confermano l’impostazione della precedente programmazione, proseguendo con l’implementazione delle misure già avviate – in particolare “Voucher rafforzato”, “Voucher Job Coaching” – operando in sinergia con l’attuazione del Programma GOL in Veneto. Il Programma, oltre al sostegno a queste ed altre misure di politica attiva (tirocini), stabilisce:

- gli incentivi alle assunzioni e le agevolazioni che la Regione prevede per i datori di lavoro (ad esempio per l’adeguamento delle postazioni di lavoro e per l’abbattimento delle barriere architettoniche);
- il sostegno finanziario per la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione, come nel caso dei progetti per la “Transizione scuola-lavoro”;
- l’attuazione di interventi di promozione dell’autoimpiego delle persone con disabilità;
- azioni di sistema e di comunicazione, tra cui interventi di formazione per l’istituzione della figura del responsabile dell’inserimento lavorativo delle persone disabili, ovvero il *disability manager*<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Nello specifico, si fa riferimento ai percorsi di riqualificazione “Reskilling” e “Lavoro e Inclusione”. Per una disamina dettagliata dei percorsi previsti si rimanda al Piano Attuativo Regionale GOL Veneto (DGR n. 248 del 15 marzo 2022), disponibile al sito [www.regione.veneto.it/web/lavoro/pnrr-gol](http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/pnrr-gol)

<sup>8</sup> Il Fondo è alimentato dai contributi esonerativi che i datori di lavoro corrispondono, previa autorizzazione, per ottemperare agli obblighi di assunzione di personale disabile e dagli importi di sanzioni comminate da parte di organi ispettivi per accertate violazioni della disciplina a detto obbligo.

<sup>9</sup> Quest’ultima azione si inserisce, senza soluzione di continuità, nel solco tracciato dai precedenti Programmi di interventi in materia di collocamento mirato relativi agli anni 2018-2019 e 2020-2021 (rispettivamente allegato A alla DGR 1507/2018 e allegato A alla DGR 1125/2020), i quali hanno promosso dei percorsi di formazione rivolti alle aziende del territorio, incentrati sulla figura del *disability manager*, la cui organizzazione è stata affidata a Veneto Lavoro. Ad oggi, in totale sono state organizzate due edizioni: la prima dal 2020 al 2021, per un totale di 480 iscritti, di cui circa il 40% è composto da aziende pubbliche e il 60% circa da aziende private; per l’edizione 2022-2023 gli iscritti sono 410, di cui il 72% sono aziende private, il 15% cooperative sociali e privato sociale, il 5% enti pubblici e Ulss, il restante 8% è composto da Enti di formazione e associazioni datoriali.

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

### 2.1. Questioni metodologiche

I datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono presentare in via telematica, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Prospetto con tutte le informazioni utili a definire la loro posizione rispetto a tali obblighi. Tale documento deve essere rinviato, con la medesima scadenza, nei casi di variazione della posizione del datore di lavoro rispetto agli obblighi.

Come nei report precedenti si condurrà l'analisi facendo riferimento ai dati provinciali<sup>10</sup>, 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 multiprovinciale, imprese multiregionali presenti in una sola provincia veneta, imprese multiregionali presenti in più province venete.

Anche in questa edizione del report, le elaborazioni proposte daranno conto delle informazioni presenti nei Prospetti, in particolare con riferimento a:

- *unità produttive provinciali* che rappresentano il numero di Prospetti Informativi presentati da ciascuna azienda;
- *lavoratori dipendenti* in forza al 31.12 dell'anno precedente all'invio del Prospetto;
- *base di computo* utile a determinare l'insorgere dell'obbligo di riserva, formata dall'organico assunto con contratto di lavoro subordinato al momento della compilazione del Prospetto<sup>11</sup>;
- *quota di riserva*: numero dei posti di lavoro che spettano alle persone con disabilità;
- *(posizioni di lavoro occupate da) persone con disabilità in forza* al 31.12 dell'anno precedente all'invio del Prospetto<sup>12</sup>: si tratta delle posizioni di lavoro risultanti dai Prospetti e calcolate, come stabilito dalle procedure in vigore, tenendo conto dell'orario effettivo di lavoro e del grado di disabilità;
- *posizioni scoperte*: quota delle posizioni di lavoro riservate alle persone con disabilità ma non ricoperte; sono ricavate escludendo gli esoneri, i disabili in forza, le compensazioni territoriali e gli esuberi alla data di entrata in vigore della l. 68/99<sup>13</sup>;
- *tasso di scopertura lordo* calcolato come rapporto tra posizioni scoperte e posizioni riservate.

### 2.2. I Prospetti Informativi presentati ogni anno

In apertura della disamina delle informazioni disponibili si propone una veloce ricognizione sul numero di Prospetti presentati in ogni singolo anno osservato (**tab. 2.1**). I dati mostrano un costante aumento sia delle unità produttive tenute all'obbligo di assunzione, sia di quelle non soggette. La crescita risulta più significativa negli ultimi due anni, contestualmente alla dinamica positiva della domanda di lavoro rilevata nella fase di ripresa dopo la pandemia, influenzata dalla riapertura delle attività produttive e da una congiuntura più favorevole.

---

<sup>10</sup> Ogni datore di lavoro presenta un unico Prospetto a livello nazionale; nel caso di multilocalizzazione con presenza in province diverse si compila anche un quadro informativo per ciascuna provincia, sommando i dati relativi alle unità produttive dell'azienda. La somma dei quadri provinciali di una medesima regione consente di ottenere il riepilogo regionale relativo a ciascuna azienda.

<sup>11</sup> Come già specificato, 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.

<sup>12</sup> In questo insieme rientrano anche i centralinisti telefonici non vedenti, i terapisti della riabilitazione, i massofisioterapisti non vedenti, i lavoratori con disabilità in somministrazione e 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).

<sup>13</sup> Gli esuberi sono i lavoratori assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della l. 68/99 ed eccedenti la quota utilizzata per coprire quella riservata alle categorie protette.

Nel 2022 le unità produttive che hanno presentato un Prospetto Informativo sono state 14.500, di cui 8.800 si riferiscono ad aziende tenute all'obbligo di riserva (il 61% del totale). I lavoratori dipendenti in Veneto risultanti dai Prospetti sono 871.200 e le posizioni lavorative riservate ai disabili sono 43.240. Complessivamente i disabili in forza alle aziende con obblighi di assunzione raggiungono quota 28.180 e risultano in aumento nell'ultimo biennio osservato: dopo il 2020, l'aumento dei disabili in forza (nonché delle posizioni riservate grazie soprattutto alla crescita dei lavoratori dipendenti che concorrono a determinare la base di computo) è seguito da una contestuale diminuzione delle posizioni scoperte delle aziende con obbligo di assunzione, che raggiunge quota 13.400 nel 2022 (13.580 nel 2020).

**Tab. 2.1 – Flussi di Prospetti Informativi presentati ogni anno per obbligo di assunzione. Anni 2018-2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni esonerate	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale</b>								
2018	13.010	787.834	612.790	39.814	26.321	-	12.936	32,5%
2019	13.014	804.188	618.545	40.274	26.996	-	12.749	31,7%
2020	13.051	800.121	619.087	40.443	26.265	-	13.578	33,6%
2021	13.879	839.572	642.601	41.818	27.451	-	13.473	32,2%
2022	14.509	871.213	666.316	43.248	29.071	-	13.397	31,0%
<b>Con obblighi di assunzione</b>								
2018	7.992	731.913	586.830	39.814	25.598	1.221	12.936	32,5%
2019	7.998	746.287	592.743	40.274	26.259	1.280	12.749	31,7%
2020	7.800	740.591	593.162	40.443	25.497	1.317	13.578	33,6%
2021	8.376	774.615	615.069	41.818	26.640	1.460	13.473	32,2%
2022	8.799	805.347	637.596	43.248	28.177	1.664	13.397	31,0%
<b>Senza obblighi di assunzione</b>								
2018	5.018	55.921	25.960	-	723	-	-	-
2019	5.016	57.901	25.802	-	737	-	-	-
2020	5.251	59.530	25.925	-	768	-	-	-
2021	5.503	64.957	27.532	-	811	-	-	-
2022	5.710	65.866	28.720	-	894	-	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Gli esoneri concorrono ad influire sulla quota di posizioni scoperte. Non è un caso che al diminuire delle scoperture si osservi una crescita delle posizioni esonerate, un andamento che in modo particolare si è rafforzato nell'ultimo anno considerato. L'esonero, difatti, per un'azienda, contribuisce al computo della percentuale di copertura delle posizioni riservate alle persone con disabilità. Rispetto al 2021 si conta una maggiorazione di oltre 200 posizioni riservate per le quali è stato concesso l'esonero.

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

Poiché la normativa non prevede l'obbligo da parte delle imprese di ripresentare il Prospetto nel caso in cui la loro posizione rispetto al collocamento obbligatorio di persone con disabilità e categorie protette non sia mutata nel tempo, per avere un quadro completo della situazione attuale occorre considerare anche i casi delle aziende che non hanno ripresentato il Prospetto per il 2022, ma che l'avevano inviato in precedenza. Questo permette di non sottostimare il numero di aziende e di conseguenza di posizioni riservate coperte e scoperte. Con questo obiettivo, la disamina sul profilo delle aziende viene effettuata tenendo conto dell'ultimo Prospetto presentato, ovvero considerando sia quelli riferiti all'anno di osservazione (2022), sia quelli inviati (l'ultima volta) a partire dal 2018.

La scelta di restringere il campo di osservazione agli ultimi 5 anni consente di minimizzare il rischio di includere nell'universo di osservazione Prospetti relativi a situazioni aziendali mutate nel tempo e dunque non più attendibili.<sup>14</sup>

In ogni caso, vale la pena sottolineare che, anche in considerazione di un arco temporale più esteso, si riscontra un significativo addensamento dei Prospetti nell'ultimo anno di riferimento, dovuto al fatto che le imprese tendono a ripresentare la documentazione anche in assenza di variazioni rispetto all'obbligo.

Le unità produttive provinciali che tra il 2018 e il 2022 hanno presentato il loro ultimo Prospetto Informativo in Veneto (**tab. 2.2**) risultano poco più di 20.800, di cui 12.000 sono soggette all'obbligo (il 58%). Le posizioni di lavoro che nel 2022 sono riservate a persone con disabilità sono 49.750: il 71% interessa le imprese private, il 9% i gruppi di imprese, mentre il 21% riguarda gli enti pubblici. Risultano non assegnate poco più di 16.000 posizioni, due terzi delle quali nel privato.

**Tab. 2.2 – Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili e natura del datore di lavoro. Anno 2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale</b>	<b>20.829</b>	<b>1.039.150</b>	<b>790.464</b>	<b>49.750</b>	<b>33.465</b>		
- datore lavoro pubblico	567	174.771	146.295	10.042	5.691		
- ente pubblico economico	56	3.701	2.909	194	155		
- datore lavoro privato	19.043	772.745	576.659	35.089	24.341		
- datore privato di un gruppo di imprese	1.163	87.933	64.601	4.425	3.278		
<b>Con obblighi di assunzione</b>	<b>12.043</b>	<b>936.138</b>	<b>743.205</b>	<b>49.750</b>	<b>32.103</b>	<b>16.034</b>	<b>32,2%</b>
- datore lavoro pubblico	460	172.081	145.481	10.042	5.636	4.503	44,8%
- ente pubblico economico	47	3.616	2.873	194	154	32	16,5%
- datore lavoro privato	10.916	675.900	532.146	35.089	23.124	10.744	30,6%
- datore privato di un gruppo di imprese	620	84.541	62.705	4.425	3.189	755	17,1%
<b>Senza obblighi di assunzione</b>	<b>8.786</b>	<b>103.012</b>	<b>47.259</b>	-	<b>1.362</b>	-	-
- datore lavoro pubblico	107	2.690	814	-	55	-	-
- ente pubblico economico	9	85	36	-	1	-	-
- datore lavoro privato	8.127	96.845	44.513	-	1.217	-	-
- datore privato di un gruppo di imprese	543	3.392	1.896	-	89	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Complessivamente il tasso di scopertura lordo è pari al 32,2% ed è in leggero calo rispetto all'anno precedente<sup>15</sup>. Con riferimento alla tipologia di datore di lavoro, il tasso di scopertura del settore privato si attesta al 29% (11.500 posizioni scoperte), mentre quello del pubblico al 44% (4.530 posizioni scoperte). Rispetto a quest'ultimo dato, si tenga presente che, nel determinare un tasso di scopertura così elevato, gioca un ruolo consistente il settore dell'istruzione pubblica (come si vedrà più avanti nel report), la cui quota significativa di posizioni scoperte (74%) è riconducibile a problemi legati alle modalità di comunicazione dei Prospetti e all'assenza di segnalazione delle compensazioni territoriali (manca un Prospetto sintetico nazionale), incidendo quindi sul bilancio del settore complessivo.

La distribuzione delle unità produttive provinciali tenute all'obbligo in funzione del territorio di localizzazione (**tab. 2.3**) mostra come oltre il 90% delle stesse si concentri – coerentemente con la struttura economico-produttiva locale – nelle province di Vicenza (con il 21%), Padova (21%), Treviso (20%), Verona (17%) e Venezia (15%). Rovigo e Belluno hanno un peso che si attesta in entrambi i casi al 3% del totale.

<sup>14</sup> Differentemente dall'analisi proposta nel report precedente, che considerava l'intero arco temporale a partire dal 2010, in questo si è scelto di restringere l'universo di osservazione per il progressivo rarefarsi delle informazioni riferite ai Prospetti più datati e rispetto ai quali non è possibile ricostruire con sufficiente sicurezza la persistenza della situazione aziendale (le aziende possono, infatti, aver cessato l'attività o essere state oggetto di fenomeni di incorporazione, acquisizione o altro).

<sup>15</sup> Nel 2021 il tasso di scopertura loro era del 33,4%. Ricordiamo tuttavia che esso era calcolato includendo nell'universo di osservazione l'insieme degli ultimi Prospetti presentati a partire dal 2010.

**Tab. 2.3 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo per provincia e settore. Anno 2022**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
<b>Totale complessivo</b>	<b>394</b>	<b>2.483</b>	<b>409</b>	<b>2.387</b>	<b>1.780</b>	<b>2.082</b>	<b>2.508</b>	<b>12.043</b>
Agricoltura	5	12	3	35	7	30	17	109
Industria	179	1.160	190	1.311	605	839	1.547	5.831
- Estrattive	0	1	1	3	1	1	4	11
- Made in Italy	67	279	66	473	196	224	442	1.747
- Metalmeccanico	74	572	70	549	234	371	810	2.680
- Altre industrie	25	200	35	217	86	139	226	928
- Utilities	6	41	8	32	41	30	28	186
- Costruzioni	7	67	10	37	47	74	37	279
Servizi	210	1.311	216	1.041	1.167	1.213	944	6.102
- Comm.-tempo libero	52	296	56	271	418	320	235	1.648
- Ingrosso e logistica	41	405	47	300	276	402	283	1.754
- Servizi finanziari	16	58	16	63	49	72	51	325
- Terziario avanzato	16	248	26	150	136	156	131	863
- Servizi alla persona	64	207	51	164	161	149	170	966
- Altri servizi	18	83	18	79	117	102	62	479
- Agenzie di somministrazione	3	14	2	14	10	12	12	67

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando la distribuzione settoriale, più della metà delle unità produttive soggette all’obbligo appartengono al comparto industriale nei territori di Vicenza (62%) e di Treviso (55%), con concentrazioni elevate soprattutto nel metalmeccanico e nel *made in Italy*; i servizi valgono il 51% del totale e presentano pesi più significativi a Venezia (66%), in particolare nel commercio e nell’ambito turistico, e a Verona (58%) con una presenza più significativa nelle attività di ingrosso e logistica. Il peso del settore primario è assolutamente marginale pressoché in tutte le province, con un’incidenza media complessiva dell’1%.

Il 64% delle unità produttive provinciali tenute all’obbligo riguarda aziende con sede legale in Veneto e localizzazione in un’unica provincia (**tab. 2.4a-b**); a seguire emergono le realtà venete multiprovinciali (16%) e quelle multiregionali distribuite in più province (14%).

Il 73% delle unità produttive ha presentato il Prospetto nell’ultimo anno; rispetto al tasso di scopertura lordo risultano evidenti le ricadute della pandemia nel 2020, anno in cui il valore è decisamente più elevato, sia nel caso dei datori pubblici che privati. Per quanto riguarda il territorio, le province di Padova (28%) e Rovigo (24%) continuano a presentare tassi di scopertura inferiori alla media regionale, specialmente nel privato.

**Tab. 2.4a – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo Prospetto e provincia. Anno 2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale imprese</b>	<b>12.043</b>	<b>936.138</b>	<b>743.205</b>	<b>49.750</b>	<b>32.103</b>	<b>16.034</b>	<b>32%</b>
Solo Veneto, unica provincia	7.652	577.077	477.271	30.425	19.995	10.268	34%
Solo Veneto, multiprovinciali	1.875	167.856	124.059	9.298	6.213	2.869	31%
Multiregionali, unica provincia	843	58.607	47.233	3.320	1.795	1.129	34%
Multiregionali, multiprovinciali	1.673	132.598	94.642	6.707	4.100	1.768	26%
<b>Anno di riferimento dell’ultimo modello presentato</b>							
2018	666	22.806	18.563	1.129	790	378	33%
2019	759	25.425	19.828	1.201	818	406	34%
2020	691	38.246	32.498	2.052	930	1.157	56%
2021	1.128	44.314	34.720	2.120	1.388	696	33%
2022	8.799	805.347	637.596	43.248	28.177	13.397	31%
<b>Provincia sede unità produttiva</b>							
Belluno	394	42.119	34.425	2.307	1.578	747	32%
Padova	2.483	187.756	149.610	10.075	6.844	2.807	28%
Rovigo	409	29.398	22.448	1.501	1.083	360	24%
Treviso	2.387	173.466	140.868	9.314	5.687	3.347	36%
Venezia	1.780	144.808	109.967	7.493	4.824	2.532	34%
Verona	2.082	178.730	138.383	9.328	5.729	3.179	34%
Vicenza	2.508	179.861	147.504	9.732	6.358	3.062	31%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 2.4b – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per natura del datore di lavoro, tipo di localizzazione, anno di presentazione ultimo Prospetto e provincia. Anno 2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>A. Imprese/unità pubbliche</b>	<b>507</b>	<b>175.697</b>	<b>148.354</b>	<b>10.236</b>	<b>5.790</b>	<b>4.535</b>	<b>44%</b>
Solo Veneto, unica provincia	357	150.250	125.847	8.662	4.785	3.975	46%
Solo Veneto, multiprovinciali	57	9.963	8.335	583	445	151	26%
Multiregionali, unica provincia	5	523	449	30	31	5	17%
Multiregionali, multiprovinciali	91	8.241	7.423	521	397	118	23%
<i>Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato</i>							
2018	17	451	402	22	12	14	64%
2019	22	837	446	26	22	9	35%
2020	15	14.087	13.038	906	256	662	73%
2021	30	985	820	46	34	13	28%
2022	423	159.337	133.648	9.236	5.466	3.837	42%
<i>Provincia sede unità produttiva</i>							
Belluno	42	9.168	7.614	521	300	233	45%
Padova	89	38.952	32.543	2.253	1.384	885	39%
Rovigo	35	5.113	3.953	267	213	69	26%
Treviso	95	28.684	24.618	1.692	875	831	49%
Venezia	77	36.210	30.846	2.141	1.242	910	43%
Verona	76	32.542	27.507	1.905	972	939	49%
Vicenza	93	25.028	21.273	1.457	804	668	46%
<b>B. Imprese/unità private</b>	<b>11.536</b>	<b>760.441</b>	<b>594.851</b>	<b>39.514</b>	<b>26.313</b>	<b>11.499</b>	<b>29%</b>
Solo Veneto, unica provincia	7.312	421.828	346.506	21.421	15.168	6.004	28%
Solo Veneto, multiprovinciali	1.811	156.687	114.847	8.653	5.697	2.723	31%
Multiregionali, unica provincia	835	58.042	46.734	3.286	1.765	1.121	34%
Multiregionali, multiprovinciali	1.578	123.884	86.764	6.154	3.683	1.651	27%
<i>Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato</i>							
2018	649	22.355	18.161	1.107	778	364	33%
2019	737	24.588	19.382	1.175	796	397	34%
2020	676	24.159	19.460	1.146	674	495	43%
2021	1.098	43.329	33.900	2.074	1.354	683	33%
2022	8.376	646.010	503.948	34.012	22.711	9.560	28%
<i>Provincia sede unità produttiva</i>							
Belluno	352	32.951	26.811	1.786	1.278	514	29%
Padova	2.394	148.804	117.067	7.822	5.460	1.922	25%
Rovigo	374	24.285	18.495	1.234	870	291	24%
Treviso	2.292	144.782	116.250	7.622	4.812	2.516	33%
Venezia	1.703	108.598	79.121	5.352	3.582	1.622	30%
Verona	2.006	146.188	110.876	7.423	4.757	2.240	30%
Vicenza	2.415	154.833	126.231	8.275	5.554	2.394	29%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando con maggiore dettaglio il settore produttivo (**tab. 2.5**) si possono evidenziare – come già proposto nei report precedenti – sia le “punte di eccellenza” che le situazioni più problematiche in funzione del tasso di scopertura lordo. Per quanto riguarda il settore industriale (che mediamente riporta un tasso di scopertura lordo del 29%), si segnalano le situazioni particolarmente positive registrate per le industrie estrattive (12%), le farmaceutiche (14%) e le utilities (19%); all’opposto i tassi più elevati si rilevano nei comparti produttivi della concia e del marmo (dove, in entrambi i casi, il tasso di scopertura raggiunge il 36%).

Nell’ambito dei servizi, i migliori risultati si registrano nel settore del credito (11%); particolarmente contenuti sono anche i tassi di scopertura lordi di comparti numericamente molto più marginali come l’editoria e cultura (18%), i servizi diversi (20%), la ricerca e sviluppo (20%) e le agenzie di somministrazione (21%). I tassi più elevati, al di sopra del 40%, si osservano invece nei servizi turistici, nei trasporti e nelle attività di pulizia. Come già precedentemente evidenziato, il tasso di scopertura decisamente elevato rilevato per l’istruzione (74%) è riconducibile essenzialmente ai problemi di comunicazione delle informazioni, nello specifico alla mancanza di un Prospetto sintetico nazionale.

**Tab. 2.5 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per settore produttivo in dettaglio. Anno 2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
<b>Totale</b>	<b>12.043</b>	<b>936.138</b>	<b>743.205</b>	<b>49.750</b>	<b>32.103</b>	<b>16.034</b>	<b>32%</b>
Agricoltura, caccia, pesca	109	4.321	3.068	190	120	65	34%
Estrattive	11	539	426	26	14	3	12%
Ind. alimentari	394	31.050	25.636	1.692	1.139	557	33%
Ind. tessile-abbigliamento	388	18.668	15.942	1.036	777	257	25%
Ind. conciaria	160	10.571	9.505	611	385	217	36%
Ind. calzature	148	9.440	8.215	515	343	149	29%
Legno/mobilio	397	22.637	20.418	1.279	826	437	34%
Ind. vetro	56	6.732	5.981	405	213	120	30%
Ind. ceramica	13	1.640	1.474	103	56	34	33%
Ind. marmo	44	1.734	1.585	94	54	34	36%
Oreficeria	64	2.831	2.390	144	114	39	27%
Occhialeria	75	15.697	13.546	921	610	304	33%
Altro made in Italy	8	730	579	37	23	13	35%
Prod. metallo	1.241	70.202	62.305	3.879	2.536	1.151	30%
Apparecchi meccanici	952	69.879	60.835	3.958	2.683	1.070	27%
Macchine elettriche	373	31.251	27.793	1.827	1.188	539	30%
Mezzi di trasporto	114	9.171	7.260	487	342	160	33%
Ind. carta-stampa	217	15.292	13.570	874	598	259	30%
Ind. chimica-plastica	535	34.202	30.538	1.972	1.401	495	25%
Ind. farmaceutica	43	4.986	4.461	306	198	44	14%
Prodotti edilizia	102	5.408	4.502	285	175	84	29%
Altre industrie	31	1.390	1.238	75	54	21	28%
Utilities	186	17.315	12.117	836	684	156	19%
Costruzioni	279	14.142	8.319	513	335	132	26%
Commercio dettaglio	973	67.621	49.485	3.593	2.454	1.084	30%
Servizi turistici	675	35.892	21.893	1.487	826	633	43%
Comm. ingrosso	1.299	55.002	47.077	3.118	2.096	839	27%
Trasporti e magazzinaggio	455	45.976	29.008	1.982	968	837	42%
Credito	248	32.225	28.151	1.982	1.537	225	11%
Finanza/assicurazioni	77	5.146	4.521	336	215	91	27%
Editoria e cultura	47	2.035	1.568	110	80	20	18%
Comunicazioni e telec.	36	3.406	3.025	206	102	65	32%
Servizi informatici	403	20.694	17.048	1.163	761	274	24%
Attività professionali	349	15.831	12.585	814	533	251	31%
Ricerca & sviluppo	28	2.399	2.130	146	87	29	20%
Pubblica amministrazione	427	53.760	45.377	3.038	2.174	935	31%
Istruzione	98	60.170	56.360	3.930	1.045	2.910	74%
Sanità/servizi sociali	208	83.859	56.565	3.936	3.115	881	22%
Riparazioni e noleggi	84	2.422	2.022	121	82	36	30%
Servizi diversi	149	8.403	4.932	318	275	63	20%
Supporto alle imprese	206	14.062	8.391	595	401	207	35%
Servizi di pulizia	204	18.224	7.040	493	256	214	43%
Servizi di noleggio	21	612	494	35	21	13	37%
Attività immobiliari	48	3.368	1.837	119	89	51	43%
Agenzie di somministrazione	67	5.202	1.993	161	118	34	21%
N.d.	1	1	0	2	0	2	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La distribuzione delle aziende in base al tasso di scopertura lordo (**tab. 2.6**) continua a mostrare alcune caratterizzazioni soprattutto in base alla classe dimensionale. Le maggiori difficoltà ad assolvere gli obblighi si riscontrano tra le aziende di dimensioni più rilevanti, ovvero quelle tenute ad inserire più di 35 disabili, per le quali il tasso di scopertura raggiunge il 43%. Si tratta di poco più di 100 datori di lavoro rispetto ai quali la quota di posti riservati e non assegnati ammonta a 6.230 unità, pari al 39% del totale delle posizioni scoperte. Anche le unità produttive con un numero di dipendenti vicino alla soglia dell’obbligo (1 sola posizione riservata), hanno un alto tasso di scopertura, che nel 2022 raggiunge il 36% (il 15% del totale delle posizioni scoperte). All’opposto, le migliori performance si registrano in corrispondenza delle aziende con un obbligo di riserva relativo a 5-7 lavoratori con disabilità, che presentano valori compresi tra il 23% e il 26%.

**Tab. 2.6 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipologia del datore di lavoro e numero di posizioni riservate. Anno 2022**

	Unità produttive provinciali	Dipendenti	Dip. Base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo	% imprese
<b>Totale</b>	<b>12.043</b>	<b>936.138</b>	<b>743.205</b>	<b>49.750</b>	<b>32.103</b>	<b>16.034</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>
<i>N. posizioni riservate</i>								
1	6.768	170.188	123.543	6.768	4.398	2.425	36%	56%
2	1.872	85.703	65.318	3.744	2.751	980	26%	16%
3	409	24.237	17.437	1.227	782	366	30%	3%
4	774	56.230	43.273	3.096	2.254	835	27%	6%
5	516	46.494	36.017	2.580	1.929	603	23%	4%
6	301	31.803	25.455	1.806	1.271	471	26%	2%
7	258	31.194	25.338	1.806	1.291	436	24%	2%
8-17	811	154.009	124.978	8.922	6.296	2.228	25%	7%
18-35	216	92.056	74.452	5.257	3.304	1.462	28%	2%
>35	118	244.224	207.394	14.544	7.827	6.228	43%	1%
<b>Imprese/unità pubbliche</b>	<b>507</b>	<b>175.697</b>	<b>148.354</b>	<b>10.236</b>	<b>5.790</b>	<b>4.535</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>
<i>N. posizioni riservate</i>								
1	236	7.281	4.900	236	231	58	25%	47%
2	73	3.322	2.717	146	157	16	11%	14%
3	16	758	661	48	45	7	15%	3%
4	31	2.416	1.790	124	113	26	21%	6%
5	38	3.575	2.698	190	158	31	16%	7%
6	15	1.543	1.290	90	74	17	19%	3%
7	17	2.383	1.704	119	108	19	16%	3%
8-17	41	8.250	6.847	481	412	78	16%	8%
18-35	13	4.798	4.035	282	221	62	22%	3%
>35	27	141.371	121.712	8.520	4.271	4.221	50%	5%
<b>Imprese/unità private</b>	<b>11.536</b>	<b>760.441</b>	<b>594.851</b>	<b>39.514</b>	<b>26.313</b>	<b>11.499</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>
<i>N. posizioni riservate</i>								
1	6.532	162.907	118.643	6.532	4.167	2.367	36%	57%
2	1.799	82.381	62.601	3.598	2.594	964	27%	16%
3	393	23.479	16.776	1.179	737	359	30%	3%
4	743	53.814	41.483	2.972	2.141	809	27%	6%
5	478	42.919	33.319	2.390	1.771	572	24%	4%
6	286	30.260	24.165	1.716	1.197	454	26%	2%
7	241	28.811	23.634	1.687	1.183	417	25%	2%
8-17	770	145.759	118.131	8.441	5.884	2.150	25%	7%
18-35	203	87.258	70.417	4.975	3.083	1.400	28%	2%
>35	91	102.853	85.682	6.024	3.556	2.007	33%	1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Poco più di 6.800 unità provinciali risultano in posizione di completo soddisfacimento dell’obbligo, una quota che corrisponde al 57% del totale (tab. 2.7). Rispetto alla tipologia di datore di lavoro questo valore sale al 65% nel caso del pubblico impiego, mentre nel privato si attesta al 56%.

Sul versante opposto, il 43% delle unità produttive provinciali non ha invece osservato completamente all’obbligo imposto; tale quota è più bassa tra le organizzazioni pubbliche (35%), in modo particolare per quelle che possiedono dai 36 ai 50 dipendenti. Anche le imprese private, che possiedono una percentuale media di scopertura pari al 44%, registrano i valori migliori nella medesima classe di dipendenti (34%). Le quote di scopertura più elevate si riscontrano per le unità produttive di più grandi dimensioni, come probabile conseguenza della maggiore difficoltà a coprire il numero elevato di posizioni lavorative riservate alle persone con disabilità. Diverso è invece il comportamento osservato per le unità produttive afferenti alla classe 15-35 dipendenti, per le quali l’obbligo è riferito ad un’unica posizione da coprire. Se da un lato questa previsione facilita l’adempimento dell’obbligo, dall’altro, in caso di mancato rispetto, determina una percentuale di scopertura pari al 100%.

**Tab. 2.7 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva per tipologia datore di lavoro e classe di dipendenti. Anno 2022**

	Senza scopertura	Con scopertura	Totale	% con scopertura
<b>Totale</b>	<b>6.812</b>	<b>5.231</b>	<b>12.043</b>	<b>43%</b>
15-35	2.604	1.712	4.316	40%
36-50	944	480	1.424	34%
51-100	1.027	1.003	2.030	49%
101-250	756	879	1.635	54%
251-500	406	384	790	49%
>500	1.075	773	1.848	42%
<b>Organizzazioni pubbliche</b>	<b>328</b>	<b>179</b>	<b>507</b>	<b>35%</b>
15-35	117	40	157	25%
36-50	43	8	51	16%
51-100	42	17	59	29%
101-250	29	24	53	45%
251-500	22	10	32	31%
>500	75	80	155	52%
<b>Imprese private</b>	<b>6.484</b>	<b>5.052</b>	<b>11.536</b>	<b>44%</b>
15-35	2.487	1.672	4.159	40%
36-50	901	472	1.373	34%
51-100	985	986	1.971	50%
101-250	727	855	1.582	54%
251-500	384	374	758	49%
>500	1.000	693	1.693	41%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Rispetto al numero di esoneri (**tab. 2.8**) i dati rilevano nell’ultimo anno osservato circa 1.770 posizioni lavorative riservate alle persone con disabilità per le quali è stato richiesto l’esonero. Le unità produttive provinciali sono complessivamente 500, di cui la quasi totalità appartiene al settore privato.

Come logico aspettarsi, le quote più elevate di esoneri si riscontrano nelle imprese di medie e grandi dimensioni (dai 50 dipendenti in su) che costituiscono oltre il 90% del totale (478 unità produttive).

Se si osservano i dati relativi al periodo di presentazione dell’ultimo modello è possibile notare come gran parte di queste aziende abbia presentato o ripresentato il Prospetto nel 2022. La distribuzione territoriale appare abbastanza omogenea sia per il numero di posizioni lavorative che per la quota di unità produttive.

**Tab. 2.8 – Unità produttive provinciali tenute all’obbligo della riserva con richiesta di esoneri per classe di dipendenti, anno di presentazione ultimo Prospetto, tipologia datore di lavoro e provincia. Anno 2022**

	Posizioni lavorative	Unità prov
<b>Totale</b>	<b>1.769</b>	<b>501</b>
<b>Classe di dipendenti</b>		
36-50	18	18
51-100	228	103
101-250	477	175
251-500	430	86
>500	594	114
N.d.	22	5
<b>Anno di riferimento dell’ultimo modello presentato</b>		
2018-2021	105	40
2022	1.664	461
<b>Tipologia datore di lavoro</b>		
Organizzazioni pubbliche	2	5
Imprese private	1.764	499
<b>Provincia sede unità produttiva</b>		
Belluno	65	13
Padova	367	113
Rovigo	89	13
Treviso	252	105
Venezia	230	57
Verona	396	107
Vicenza	370	93

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

### **Nota sul calcolo del tasso di scopertura**

*In questo paragrafo, coerentemente con l'analisi delle informazioni desumibili nel Prospetto Informativo sui disabili, si è dato conto delle posizioni di lavoro riservate alle persone con disabilità ma non ricoperte, individuate sottraendo dalla quota di riserva gli esoneri, i disabili in forza, le compensazioni territoriali e gli esuberi in essere alla data di entrata in vigore della l. 68/99.*

*Questa informazione, rapportata al numero complessivo delle posizioni riservate, consente di definire un indicatore grezzo di ottemperanza all'obbligo che, nella disamina proposta, è stato definito "tasso di scopertura lordo". Nel 2022, tenuto conto dei disabili in forza, delle posizioni esonerate e delle compensazioni territoriali, esso è risultato mediamente pari al 32,2%.*

*Tale valore – oltre ad essere inficiato dai già citati problemi legati alla presentazione dei Prospetti riferiti all'istruzione pubblica – non tiene però in considerazione alcune informazioni, non direttamente desumibili dal Prospetto Informativo, ma delle quali è bene tener conto per una valutazione complessiva in merito all'effettivo rispetto degli obblighi di assunzione da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina.*

*Nello specifico, ai fini della definizione di un possibile "tasso netto di scopertura" in grado di esprimere in maniera più corretta il livello di ottemperanza all'obbligo, occorre tenere in considerazione sia le richieste di sospensione avanzate dalle unità produttive che stanno attraversando un momento di difficoltà, sia le situazioni in cui l'assolvimento dello stesso avviene attraverso alcune specifiche tipologie di convenzioni.*

*Si tratta di 162 unità produttive locali nel primo caso e di 1.694 nel secondo. Le posizioni riferite a questi datori di lavoro andrebbero detratte da quelle che risultano scoperte, contribuendo ad abbassare i livelli effettivi di mancato assolvimento dell'obbligo.*

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

#### 3.1. Questioni metodologiche

Le informazioni qui analizzate sui lavoratori con disabilità occupati in Veneto, riguardanti sia le caratteristiche anagrafiche che quelle relative alle posizioni di lavoro, sono riferite all'insieme dei Prospetti Informativi presentati dalle aziende nel corso degli anni osservabili<sup>16</sup>.

L'universo qui considerato comprende circa 36.200 lavoratori con disabilità che risultano occupati al 31.12.2022 ai fini dell'assolvimento degli obblighi connessi al collocamento mirato<sup>17</sup>. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una stima, non essendo stato possibile effettuare operazioni di pulizia più puntuali.

#### 3.2. I lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2022

Oltre la metà dei lavoratori con disabilità occupati in regione (**tab 3.1**) sono uomini (il 56% del totale) e con un'età dai 55 anni in su (il 55%). Quasi tutti i soggetti osservati possiedono una percentuale di disabilità inferiore al 66% (l'82%) e, territorialmente, la concentrazione più elevata si registra nella provincia di Padova (21%). I giovani costituiscono una componente molto marginale per entrambi i sessi, mentre per quanto riguarda gli adulti, il loro peso è più significativo tra le donne (45%, uomini 39%).

**Tab. 3.1 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e provincia**

	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale</b>	<b>15.798</b>	<b>20.433</b>	<b>36.231</b>
<b>Classe d'età</b>			
Giovani	463	683	1.146
fino a 24	122	205	327
25-29	341	478	819
Adulti	7.081	7.883	14.964
30-39	1.221	1.588	2.809
40-49	3.067	3.322	6.389
50-54	2.793	2.973	5.766
Senior	8.252	11.851	20.103
55-59	3.136	3.854	6.990
60-64	2.866	3.952	6.818
>64	2.250	4.045	6.295
<b>Percentuale di disabilità</b>			
Fino a 66	12.605	17.166	29.771
Tra 67 e 79	1.602	1.632	3.234
Oltre 80	1.591	1.635	3.226
<b>Provincia</b>			
Belluno	706	725	1.431
Padova	3.327	4.329	7.656
Rovigo	580	695	1.275
Treviso	3.029	3.889	6.918
Venezia	2.835	3.321	6.156
Verona	2.676	3.684	6.360
Vicenza	2.645	3.790	6.435

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>16</sup> Nello specifico, per minimizzare il rischio di sottostimare i soggetti effettivamente occupati a fine 2022, si sono considerati sia i Prospetti presentati nell'anno, sia quelli a partire dal 2010, primo anno utile di raccolta delle informazioni.

<sup>17</sup> In questa sede si fa esclusivamente riferimento ai lavoratori con disabilità che risultano in base alle comunicazioni dei Prospetti Informativi inviati dalle aziende; non tutti i lavoratori con disabilità trovano occupazione tramite il collocamento mirato, ma possono essere reclutati, come tutti i lavoratori, anche attraverso i canali ordinari.

**Tab. 3.2 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e genere**

	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale</b>	<b>15.798</b>	<b>20.433</b>	<b>36.231</b>
<b>Tipologia di contratto</b>			
Tempo indeterminato	14.844	19.336	34.180
Apprendistato	288	438	726
Tempo determinato	554	528	1.082
Altri contratti	6	5	11
Esperienze	39	55	94
N.d.	67	71	138
<b>Orario</b>			
Full time	9.191	16.383	25.574
Part time	6.607	4.050	10.657
<b>Tipo di assunzione</b>			
Nominativa	11.718	16.499	28.217
Numerica	4.080	3.934	8.014

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Rispetto alle tipologie contrattuali quasi tutti i lavoratori con disabilità rilevati risultano occupati a tempo indeterminato (**tab 3.2**), con quote che superano il 90% del totale sia tra gli uomini che tra le donne; seguono il tempo determinato e l'apprendistato, anche se il loro peso sul totale è decisamente marginale e pari rispettivamente al 3% e al 2%.

I lavoratori impiegati part time sono oltre 10.650, equivalenti al 29% del totale, un peso che per le donne sale al 42%. La chiamata nominativa riguarda il 78% degli occupati (l'81% gli uomini e il 74% le donne), mentre la quota restante, pari al 22%, riguarda coloro che sono stati collocati tramite avviamenti numerici d'ufficio (26% donne e 19% uomini).

**Tab. 3.3 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali e classe d'età**

	Giovani		Adulti			Senior			Totale
	Fino a 24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	>64	
<b>Totale</b>	<b>327</b>	<b>819</b>	<b>2.809</b>	<b>6.395</b>	<b>5.766</b>	<b>6.990</b>	<b>6.830</b>	<b>6.295</b>	<b>36.231</b>
<b>Tipologia di contratto</b>									
Tempo indeterminato	120	408	2.215	6.057	5.562	6.807	6.729	6.278	34.176
Apprendistato	100	255	346	16	2	1	3	0	723
Tempo determinato	84	117	201	247	182	161	74	11	1.077
Altri contratti	0	0	0	5	0	0	1	5	11
Esperienze	20	25	19	14	3	4	4	0	89
N.d.	3	14	28	56	17	17	19	1	155
<b>Orario</b>									
Full time	164	478	1.804	4.282	3.985	4.934	5.046	4.881	25.574
Part time	163	341	1.005	2.113	1.781	2.056	1.784	1.414	10.657
<b>Tipo di assunzione</b>									
Nominativa	284	712	2.386	5.310	4.627	5.430	5.056	4.412	28.217
Numerica	43	107	423	1.079	1.139	1.578	1.762	1.883	8.014
<b>Percentuale di disabilità</b>									
Fino a 66	260	607	2.180	5.132	4.684	5.664	5.624	5.620	29.771
Tra 67 e 79	31	108	271	578	558	719	611	358	3.234
Oltre 80	36	104	358	681	526	621	583	317	3.226

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Distinguendo i lavoratori in base all'età e alla tipologia di contratto (**tab. 3.3**) emerge, come è logico aspettarsi, che l'apprendistato possiede un peso più significativo per i giovani<sup>18</sup>; il tempo indeterminato resta però il contratto più diffuso in ogni classe di età, con un peso che diventa più significativo all'aumentare degli anni: esso riguarda il 46% degli occupati giovani, il 92% di quelli in età adulta e la quasi totalità dei senior (99%). Il tempo determinato possiede maggiore rilevanza presso i giovani, in particolare per quelli fino ai 24 anni, dove questa tipologia di contratto interessa il 26% degli occupati.

Il part time presenta un'incidenza particolarmente elevata tra i più giovani (50% del totale fino ai 24 anni); tra gli adulti si attesta mediamente al 33%, mentre per gli anziani scende al di sotto del 30% toccando il valore minimo tra gli over 64 (22%).

Complessivamente la chiamata nominativa interessa la maggior parte degli occupati: per questa modalità di assunzione si rilevano oltre 28.200 lavoratori, con un peso sul totale pari al 78% e con alcune differenze se si osservano nel dettaglio le classi di età. Tra i giovani, gli occupati con chiamata nominativa sono l'87%, mentre all'aumentare degli anni si rilevano concentrazioni via via più basse, fino ad arrivare al 70% per gli occupati over 64.

Poche invece sono le differenze rispetto alla percentuale di disabilità che, nel complesso, vede più di 29.770 lavoratori al di sotto del 66%.

**Tab. 3.4 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche contrattuali, genere e settore**

	Totale	% donne	% tempo indeterminato	% part time
<b>Totale complessivo</b>	<b>36.231</b>	<b>44%</b>	<b>94%</b>	<b>29%</b>
Agricoltura	120	28%	92%	36%
Estrattive	23	26%	91%	26%
Made in Italy	4.817	44%	93%	31%
Metalmecanico	7.279	24%	94%	24%
Altre industrie	2.528	29%	93%	23%
Utilities	740	25%	97%	18%
Costruzioni	553	23%	93%	30%
Comm.-tempo libero	3.052	59%	88%	62%
Ingrosso e logistica	2.712	37%	92%	32%
Servizi finanziari	2.025	45%	98%	33%
Terziario avanzato	1.422	51%	87%	35%
Servizi alla persona	10.091	58%	99%	19%
Altri servizi	869	58%	93%	67%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando i settori d'impiego (**tab. 3.4**), il peso delle donne risulta particolarmente elevato nel commercio-tempo libero (59%), nei servizi alla persona (58%), negli altri servizi (58%) e nel terziario avanzato (51%); al contrario hanno quote uguali o inferiori ad un quarto degli occupati nel comparto delle utilities (25%), nel metalmeccanico (24%) e nelle costruzioni (23%). I contratti a tempo indeterminato presentano quote significative pressoché ovunque: arrivano ad essere il 99% del totale nei servizi alla persona (compreso il pubblico impiego); mentre il peso più basso, anche se in ogni caso elevato, lo si rileva nel terziario avanzato, dove si hanno l'87% di contratti stabili. Anche il part time varia in modo significativo in funzione del settore produttivo: il 67% degli occupati a tempo parziale si concentra nel comparto degli altri servizi e il 62% nel commercio-tempo libero; risulta più marginale nelle utilities e nei servizi alla persona (18% e 19%).

<sup>18</sup> Le posizioni aperte in apprendistato sono quelle risultanti dai Prospetti. Nelle classi d'età più elevate potrebbe esserci una sovrastima dei rapporti di lavoro per i quali non vi è comunicazione della conclusione del periodo formativo.

**Tab. 3.5 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali e qualifica ricoperta**

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Professioni tecniche	Professioni qualif. dei servizi	Impiegati	Operai specializz.	Conduttori e operai semi-spec.	Professioni non qualificate	Totale
<b>Totale</b>	<b>101</b>	<b>1.799</b>	<b>5.346</b>	<b>10.360</b>	<b>3.481</b>	<b>4.499</b>	<b>5.422</b>	<b>5.223</b>	<b>36.231</b>
<b>Genere</b>									
Donne	22	1.107	2.476	5.397	2.196	1.364	1.499	1.737	15.798
Uomini	79	692	2.870	4.963	1.285	3.135	3.923	3.486	20.433
<b>Classe d'età</b>									
Giovani	0	32	114	420	210	104	141	125	1.146
Adulti	25	717	2.149	4.807	1.608	1.839	2.045	1.774	14.964
Senior	76	1.049	3.082	5.130	1.659	2.553	3.232	3.322	20.103
N.d.	0	1	1	3	4	3	4	2	18
<b>Percentuale di disabilità</b>									
Fino 66	66	1.513	4.351	8.350	2.711	3.720	4.551	4.509	29.771
Tra 67 e 79	14	137	472	949	364	412	467	419	3.234
Oltre 80	21	149	523	1.061	406	367	404	295	3.226
<b>Part time</b>	9	269	1.397	2.969	1.783	1.337	1.235	1.658	10.657
<b>Contratti a t. indeterminato</b>	100	1.743	5.178	9.708	3.127	4.271	5.144	4.909	34.180

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda le posizioni professionali, la distribuzione delle persone con disabilità è presentata in **tab. 3.5**. La quota maggioritaria è quella rilevata per gli impiegati (29%), tra i quali le donne sono oltre la metà, e la presenza di part time e contratti a tempo indeterminato sono in linea con la distribuzione media complessiva (rispettivamente 29% e 94% del totale). A seguire emergono per quantità gli occupati nelle professioni tecniche (15%), i conduttori e operai semi-specializzati (15%), e le professioni non qualificate (14%). Le professioni intellettuali (il 5% del totale) e quelle specializzate dei servizi (10%) registrano una presenza di donne sopra la media, arrivando a superare il 60%.

Si osservano, inoltre, particolari concentrazioni di senior nei conduttori e operai semi-specializzati (il 60% del totale) e nelle professioni non qualificate (64%).

Le professioni qualificate dei servizi offrono al di sopra della media opportunità ai giovani (6%) e alle donne (63%) e fanno registrare quote di part time molto più elevate (51%).

Le poche persone con disabilità occupate con una qualifica dirigenziale (101 in termini assoluti) sono prevalentemente uomini (78%) e senior (75%), solo nel 9% occupati a part-time ma nel 99% dei casi contrattualizzati a tempo indeterminato, in numero non trascurabile tra coloro che possiedono una percentuale di disabilità oltre l'80% (21%).

Chiude la disamina delle informazioni presentate in questo capitolo la distribuzione dei lavoratori con disabilità occupati al 31.12.2022 in base alla tipologia di datore di lavoro, relativamente alla natura pubblica o privata dell'azienda (**tab. 3.6**). Gli occupati con un datore di lavoro pubblico sono il 25% del totale, con un peso delle donne particolarmente elevato (rappresentano il 58% dei dipendenti pubblici con disabilità) ed una presenza dei lavoratori anziani superiore alla media; la quasi totalità risulta impiegata con un tempo indeterminato (rispetto al 93% del privato).

La quota di part-time tra i dipendenti pubblici è del 15% contro il 34% del settore privato, così come le professioni intellettuali pesano per il 13% tra i primi e appena il 2% tra i secondi. I profili tecnici nel pubblico hanno un peso del 22% contro il 12% del privato; gli impiegati il 38% contro il 25%.

**Tab. 3.6 – Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali, del rapporto di lavoro e del datore di lavoro**

	Datore di lavoro			Composizione %		% Pubblico
	Pubblico	Privato	Totale	Pubblico	Privato	
<b>Totale</b>	<b>8.945</b>	<b>27.286</b>	<b>36.231</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25%</b>
<b>Genere</b>						
Donne	5.146	10.652	15.798	58%	39%	33%
Uomini	3.799	16.634	20.433	42%	61%	19%
<b>Classe d'età</b>						
Fino a 24	24	303	327	0%	1%	7%
25-29	94	725	819	1%	3%	11%
30-39	455	2.354	2.809	5%	9%	16%
40-49	1.063	5.326	6.389	12%	20%	17%
50-54	1.208	4.558	5.766	14%	17%	21%
55-59	1.751	5.239	6.990	20%	19%	25%
60-64	2.011	4.807	6.818	22%	18%	29%
>64	2.338	3.957	6.295	26%	15%	37%
N.d.	1	17	18	0%	0%	6%
<b>Tipo assunzione</b>						
Nominativa	3.523	24.694	28.217	39%	91%	12%
Numerica	5.422	2.592	8.014	61%	9%	68%
<b>Tipologia contrattuale</b>						
Tempo indeterminato	8.916	25.264	34.180	100%	93%	26%
Apprendistato	1	725	726	0%	3%	0%
Tempo determinato	19	1.063	1.082	0%	4%	2%
Altri contratti	9	2	11	0%	0%	82%
Esperienze	0	94	94	0%	0%	0%
N.d.	0	138	138	0%	1%	0%
<b>Orario</b>						
Full time	7.571	18.003	25.574	85%	66%	30%
Part time	1.374	9.283	10.657	15%	34%	13%
<b>Qualifica professionale</b>						
Dirigenti	15	86	101	0%	0%	15%
Professioni intellettuali	1.163	636	1.799	13%	2%	65%
Professioni tecniche	1.960	3.386	5.346	22%	12%	37%
Professioni qualif. dei servizi	3.432	6.928	10.360	38%	25%	33%
Impiegati	632	2.849	3.481	7%	10%	18%
Operai specializzati	116	4.383	4.499	1%	16%	3%
Conduttori e operai semi-spec.	50	5.372	5.422	1%	20%	1%
Professioni non qualificate	1.577	3.646	5.223	18%	13%	30%
<b>Percentuale di disabilità</b>						
Fino a 66	7.704	22.067	29.771	86%	81%	26%
Tra 67 e 79	599	2.635	3.234	7%	10%	19%
Oltre 80	642	2.584	3.226	7%	9%	20%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## 4. L'UTENZA DEL COLLOCAMENTO MIRATO

### 4.1. Le persone disabili in condizione di disoccupazione al 31.12.2022

Le persone disabili che hanno presentato una dichiarazione di disponibilità (d'ora in poi "did") che risulta ancora aperta al 31 dicembre 2022 sono 30.203 (**tab. 4.1**). Come per lo stock complessivo dei disponibili iscritti ai Centri per l'impiego regionali (nonostante gli interventi di rimozione delle posizioni relative ai soggetti non più alla ricerca di un lavoro)<sup>19</sup>, l'insieme individuato può continuare ad essere leggermente sovrastimato.

In esso, come negli anni precedenti, continuano a prevalere la componente maschile (54%), quella nazionale (91%), le classi d'età adulte (47%) e i senior (42%). I soggetti in possesso di bassi livelli di istruzione (con al massimo la licenza media inferiore) rappresentano il 62% delle situazioni rispetto alle quali è stato dichiarato il titolo di studio posseduto.

Ogni 100 iscritti al collocamento mirato, 93 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 31.12.2022. Caratteristiche anagrafiche**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
<b>Totale</b>	<b>870</b>	<b>5.510</b>	<b>1.984</b>	<b>5.375</b>	<b>5.067</b>	<b>6.317</b>	<b>5.080</b>	<b>30.203</b>
Donne	374	2.533	946	2.581	2.341	2.847	2.353	13.975
Uomini	496	2.977	1.038	2.794	2.726	3.470	2.727	16.228
Italiani	817	5.006	1.912	4.868	4.681	5.728	4.563	27.575
Stranieri	53	504	72	507	386	589	517	2.628
<i>Giovani</i>	79	652	131	555	524	646	637	3.224
15-19	1	21	2	15	14	12	25	90
20-24	38	289	55	249	236	286	308	1.461
25-29	40	342	74	291	274	348	304	1.673
<i>Adulti</i>	399	2.652	951	2.470	2.522	2.829	2.485	14.308
30-39	105	679	209	636	628	784	650	3.691
40-49	168	1.117	421	1.055	1.029	1.141	1.005	5.936
50-54	126	856	321	779	865	904	830	4.681
<i>Senior</i>	392	2.206	902	2.350	2.021	2.842	1.958	12.671
55-59	75	339	229	491	345	670	375	2.524
60-64	154	1.064	342	928	955	1.123	867	5.433
>64	163	803	331	931	721	1.049	716	4.714
Licenza elementare	54	246	159	263	239	273	216	1.450
Licenza media	502	2.672	1.007	2.341	2.491	2.730	2.647	14.390
Diploma (2-3 anni)	94	508	134	428	363	667	471	2.665
Diploma	177	1.290	374	1.044	991	1.093	1.049	6.018
Laurea	20	286	53	144	179	191	196	1.069
Post Laurea	3	5	2	4	4	4	2	24
N.d.	20	503	255	1.151	800	1.359	499	4.587
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	727	5.230	1.797	5.044	4.756	5.937	4.710	28.201
Invalidi del lavoro	34	119	49	132	82	116	100	632
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	1	8		9	3	6	4	31
Non vedenti	2	13	10	8	3	42	27	105
Sordi	5	34	12	21	32	65	34	203
N.d.	101	106	116	161	191	151	205	1.031

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

<sup>19</sup> Come già ricordato in occasione delle analisi periodiche condotte dall'Osservatorio, la presenza nell'elenco dei disponibili può non essere sinonimo di reale disponibilità al lavoro e ciò dipende soprattutto dalla carente registrazione delle uscite dallo stato di disoccupazione, che possono non essere state comunicate ai Centri per l'impiego. Non è prevista infatti alcuna sanzione per l'indebita permanenza in lista in tali casi. A seguito del provvedimento adottato dalla Regione del Veneto per cancellare dalle liste dei Centri per l'impiego gli utenti che ragionevolmente non sono più alla ricerca di un lavoro, dal 1° aprile 2022 i disoccupati iscritti ai Centri per l'impiego del Veneto che non hanno mai sottoscritto il patto di servizio personalizzato o che negli ultimi 36 mesi non hanno effettuato alcuna azione di ricerca attiva di lavoro, hanno perso automaticamente lo stato di disoccupazione.

La **tab. 4.2**, oltre che approfondire le caratteristiche dei disabili disponibili, consente di osservare la loro distribuzione in funzione della data di rilascio della dichiarazione di disponibilità. Nel 43% dei casi risulta rilasciata prima del 2014, mentre solo il 18% dei soggetti l'ha presentata negli ultimi due anni.

**Tab. 4.2 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2022 per stato e data di rilascio della disponibilità**

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
<b>Totale</b>	<b>28.201</b>	<b>632</b>	<b>31</b>	<b>105</b>	<b>203</b>	<b>1.031</b>	<b>30.203</b>
Donne	13.170	91	6	51	106	551	13.975
Uomini	15.031	541	25	54	97	480	16.228
<b>Data inizio disponibilità</b>							
Prima del 2000	36	0	0	0	3	1	40
2000-2008	4.784	84	4	27	40	141	5.080
2009-2014	7.364	191	14	20	46	177	7.812
2015	1.381	30	1	2	13	30	1.457
2016	1.361	41	1	9	5	31	1.448
2017	1.525	29	2	7	17	39	1.619
2018	2.061	56	1	7	17	85	2.227
2019	2.565	52	1	9	18	137	2.782
2020	2.234	37	2	4	8	104	2.389
2021	2.219	56	2	15	19	126	2.437
2022	2.671	56	3	5	17	160	2.912

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda la distribuzione dei disponibili per data di rilascio della did e distanza della stessa dalla fine dell'(eventuale) ultimo lavoro (**tab. 4.3**), è confermata la tendenza già evidenziata a rivolgersi al Centro per l'impiego soprattutto nel corso del primo mese dalla conclusione dell'esperienza lavorativa. Delle oltre 2.900 did aperte al 2022, infatti, ben il 68% è stato rilasciato entro un mese dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro. Tale tendenza va sicuramente letta in considerazione dei limiti di tempo imposti dalla normativa rispetto all'accesso agli ammortizzatori sociali (es. per la NASpl è necessario presentare la domanda entro 68 giorni dall'interruzione involontaria del rapporto di lavoro).

La quota di coloro che lo scorso anno hanno rilasciato una did senza aver mai avuto un rapporto di lavoro che risulti registrato nel Silv è pari al 15% del totale.

**Tab. 4.3 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2022 per data di inizio della disponibilità e distanza della stessa rispetto all'ultimo lavoro**

	Fino a 1 mese	2-4 mesi	5-12 mesi	1-2 anni	>2 anni	Nessun rapporto	Totale
<b>Totale</b>	<b>12.522</b>	<b>1.970</b>	<b>922</b>	<b>1.028</b>	<b>4.672</b>	<b>9.089</b>	<b>30.203</b>
<b>Data inizio disponibilità</b>							
Prima 2014	4.464	790	492	566	2.607	4.013	12.932
2015	605	86	26	46	265	429	1.457
2016	613	89	34	41	242	429	1.448
2017	682	91	37	42	210	557	1.619
2018	910	150	57	50	256	804	2.227
2019	1.161	200	74	89	354	904	2.782
2020	888	202	70	64	273	892	2.389
2021	1.215	164	73	74	285	626	2.437
2022	1.984	198	59	56	180	435	2.912

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

**Tab. 4.4 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2022 per tipologia di invalidità**

	Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Totale
<b>Totale</b>	<b>28.201</b>	<b>632</b>	<b>31</b>	<b>105</b>	<b>203</b>	<b>1.031</b>	<b>30.203</b>
<b>% invalidità</b>							
30-39	0	245	17	0	0	0	262
40-49	4.015	163	4	2	1	6	4.191
50-59	5.567	71	2	0	1	7	5.648
60-69	4.960	68	1	2	1	3	5.035
70-79	5.830	40	1	3	2	2	5.878
80-89	3.946	27	0	5	178	3	4.159
90-99	519	3	0	10	5	0	537
100	3.354	14	3	83	15	0	3.469
N.d.	10	1	3	0	0	1.010	1.024
Autonomo	19.206	562	15	66	152	13	20.014
Supporto collocam. mirato	7.508	33	1	27	39	3	7.611
N.d.	1.487	37	15	12	12	1.015	2.578
<b>Tip. invalidità</b>							
Solo psichica	5.318	11	1	0	0	1	5.331
Solo intellettiva	1.298	5	1	0	0	1	1.305
Solo sensoriale	303	14	0	78	168	1	564
Solo fisica	16.371	525	18	13	17	11	16.955
Combinazioni	4.911	77	11	14	18	1.017	6.048

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per concludere, la **tab. 4.4** riporta il dettaglio informativo relativamente alla tipologia di disabilità e al livello di invalidità riconosciuta. È possibile osservare come l'82% dei soggetti con did aperta a fine 2022 presentano una percentuale di invalidità compresa tra il 40% e il 99%, mentre l'11% un'invalidità totale. Circa 7.500 disabili iscritti ai Cpi necessitano di un supporto all'inserimento lavorativo, mentre per quanto riguarda il tipo di invalidità, largamente prevalente risulta quella di tipo fisico (56%), seguita da quelle psichica (18%), intellettiva (4%) e sensoriale (2%); il 20% dei casi presenta, invece, una combinazione di invalidità.

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

In questa sezione vengono analizzati nel dettaglio i dati sugli ingressi in disoccupazione, distinguendo, in base alla provincia, il totale dei flussi e quelli attribuibili a soggetti esordienti, i quali sono da interpretare come prime manifestazioni di disponibilità al lavoro in regione. Nel triennio esaminato (**tab. 4.5**) si sono registrati complessivamente poco meno di 13.000 rilasci di did attribuibili a persone disabili, circa il 3% dei flussi di disponibilità registrati in Veneto. Nonostante la fase emergenziale della pandemia, che aveva causato un progressivo rarefarsi dei flussi in entrata – complici le restrizioni alla libertà di movimento, le difficoltà di mercato, i divieti posti ai licenziamenti – possa oggi considerarsi conclusa, per il 2022 questa tendenza risulta confermata. Rispetto alle circa 4.660 entrate del 2021, se ne registrano 3.330 nel 2022, ben oltre il 29% in meno. Si tratta di una tendenza piuttosto generalizzata nei diversi contesti provinciali.

Come è facile aspettarsi, la flessione negativa più marcata riguarda la coorte degli esordienti in disoccupazione, che per l'ultimo anno sono stati quasi 690. Nel 2022, coloro che si sono presentati per la prima volta nel mercato del lavoro risultano addirittura quasi la metà rispetto al 2021. Due did ogni dieci riguardano esordienti. Territorialmente il peso minimo degli esordienti si registra a Venezia (18%) e a Rovigo (16%), quello massimo a Vicenza.

**Tab. 4.5 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per provincia. Anni 2020-2022**

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
<b>Totale</b>								
2020	205	1.029	232	764	742	998	1.019	4.989
2021	163	980	181	846	786	785	922	4.663
2022	141	645	151	595	515	595	689	3.331
<b>di cui esordienti</b>								
2020	49	328	73	248	193	322	333	1.546
2021	41	305	42	252	196	241	284	1.361
2022	42	140	24	120	94	122	146	688

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La **tab. 4.6** riporta le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei disponibili. Rispetto al quadro che ne emerge, seppur con alcune leggere differenze rispetto allo stock, possiamo evidenziare che:

- il divario tra la componente maschile e quella femminile si è gradualmente assottigliato, fino a raggiungere (quasi) un bilanciamento nell'ultimo anno. Gli uomini prevalgono in modo più marcato sulle donne tra gli esordienti (55%);
- domina largamente l'utenza di origine nazionale, gli stranieri in questo caso arrivano a coprire una quota tra il 7% e l'8% nelle due diverse componenti;
- l'utenza adulta è quella modale, particolarmente tra i non esordienti (61% contro il 49%); rispetto al 2021, nel 2022 diminuisce il peso dei giovani nei flussi degli esordienti (dal 41% al 32%);
- per quanto riguarda il livello di istruzione, oltre la metà dei disoccupati con disabilità possiede un titolo di studio superiore alla licenza media (53%) e il 9% è in possesso di una laurea.

**Tab. 4.6 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti. Anni 2020-2022**

	Totale			di cui esordienti		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>4.989</b>	<b>4.663</b>	<b>3.331</b>	<b>1.546</b>	<b>1.361</b>	<b>688</b>
Donne	2.367	2.238	1.654	685	600	311
Uomini	2.622	2.425	1.677	861	761	377
Italiani	4.619	4.328	3.092	1.403	1.251	632
Stranieri	370	335	239	143	110	56
Giovani	1.046	931	511	639	535	217
Adulti	2.897	2.721	2.045	649	581	335
Senior	1.046	1.011	775	258	245	136
Licenza elementare	183	122	80	68	31	16
Licenza media	2.377	2.014	1.450	737	536	305
Diploma (2-3 anni)	538	541	367	168	169	72
Diploma	1.419	1.508	1.072	456	489	233
Laurea	410	427	305	101	119	53
Post Laurea	9	6	6	0	0	0
N.d.	53	45	51	16	17	9

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda la tipologia di disabilità e il livello di invalidità riconosciuta (**tab. 4.7**), nei nuovi flussi si registra una maggiore incidenza dei soggetti con livelli più elevati: nella classe tra il 50% ed il 99% di invalidità, troviamo il 64% del totale; tra gli esordienti la quota è leggermente inferiore (63%). Otto su cento nuovi disponibili, invece, presentano un'invalidità totale. Gli esordienti fanno registrare una maggiore percentuale di coloro che necessitano di supporto per il collocamento (19% rispetto al 10%), e una maggiore presenza di invalidi intellettivi (9% contro il 3%) e sensoriali (7% contro il 5%).

**Tab. 4.7 – Persone disabili: flussi di dichiarazione di disponibilità per tipologia di invalidità. Anni 2020-2022**

	Totale			di cui esordienti		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>4.989</b>	<b>4.663</b>	<b>3.331</b>	<b>1.546</b>	<b>1.361</b>	<b>688</b>
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	4.628	4.265	3.064	1.437	1.255	640
Invalidi del lavoro	89	112	66	24	27	9
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	5	3	3	1	1	0
Non vedenti	7	17	6	4	11	3
Sordi	21	42	19	10	20	2
N.d.	239	224	173	70	47	34
<b>% invalidità</b>						
30-39	50	50	26	10	9	5
40-49	916	940	668	219	240	124
50-59	1.039	1.045	856	241	293	167
60-69	878	842	559	250	250	108
70-79	774	659	463	246	189	96
80-89	405	406	268	154	147	49
90-99	54	55	41	19	19	13
100	636	441	279	337	167	92
N.d.	237	225	171	70	47	34
Autonomo	3.577	3.615	2.630	941	946	504
Supporto collocamento mirato	965	639	399	486	320	131
N.d.	447	409	302	119	95	53
<b>Tip. invalidità</b>						
Psichica	969	772	531	347	278	111
Intellettiva	481	271	140	296	167	61
Sensoriale	200	223	149	81	89	30
Fisica	3.733	3.619	2.635	1.011	972	530

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

I dati in Silv aggiornati a tutto il 2022 permettono di disporre, per tutti gli entrati in disponibilità nel biennio 2020-2021, di almeno 12 mesi di osservazione dal rilascio della did, offrendo la possibilità di svolgere un'analisi longitudinale sui loro successivi percorsi lavorativi.

La **tab. 4.8** riporta l'analisi con riferimento alle singole coorti di ingresso in disoccupazione anche per il 2022. La prima considerazione riguarda il tasso di attivazione. Tenendo conto del fatto che nell'ultimo anno i tempi di osservazione per ciascun soggetto sono ridotti, il tasso di inserimento lavorativo complessivo subisce nel 2022 un calo rispetto al biennio precedente (dal 66% al 54%), e così accade anche per gli esordienti (dal 50% al 45%).

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

	Totale			di cui esordienti		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>4.989</b>	<b>4.663</b>	<b>3.331</b>	<b>1.546</b>	<b>1.361</b>	<b>688</b>
<b>Distanza 1° rapporto di lavoro</b>						
Nessuna attivazione	1.681	1.560	1.519	766	633	377
Fino 1 mese	830	1.286	1.107	147	279	181
1-3 mesi	526	620	490	107	105	78
3-6 mesi	457	528	175	90	131	39
6-12 mesi	623	490	40	162	144	13
Oltre l'anno	872	179	0	274	69	0
<b>Tipologia contrattuale</b>						
Tempo indeterminato	602	808	616	153	218	122
Apprendistato	103	86	27	61	46	11
Tempo determinato	2.016	1.764	994	444	354	146
Somministrazione	505	375	156	109	98	28
Domestico	63	44	10	11	4	1
Parasubordinato	19	26	9	2	8	3

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Per quanto concerne la tipologia del rapporto di lavoro instaurato, nel triennio considerato si nota una crescita del peso dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle attivazioni, che passa dal 18% del 2020 al 34% del 2022; per gli esordienti questo aumento va dal 20% al 39%. Di contro, la quota dei contratti a tempo determinato scende dal 61% al 55% (per gli esordienti dal 57% al 47%); tra le altre tipologie contrattuali il lavoro in somministrazione copre nel 2020 una quota pari al 15% per poi scendere al 9% nell'ultimo anno (per gli esordienti dal 14% al 9%).

Per valutare quali aspetti concorrono ad innalzare la probabilità di inserimento lavorativo, la **tab. 4.9** illustra, in riferimento alle principali caratteristiche socio-anagrafiche, il tasso e i tempi medi di inserimento lavorativo a 12 mesi per l'insieme dei soggetti entrati in disponibilità nel biennio 2020-2021.

Rispetto alla media del 56% risultano favoriti i maschi (donne 55%) e gli italiani (56% contro 47% degli stranieri); con riferimento alla classe d'età i giovani si inseriscono meno degli adulti (51% contro 62%), ma con risultati migliori degli anziani (43%); 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 77% dei secondi.

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

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi
<b>Totale</b>	<b>9.652</b>	<b>5.360</b>	<b>56%</b>
Donne	4.605	2.547	55%
Uomini	5.047	2.813	56%
Italiani	8.947	5.026	56%
Stranieri	705	334	47%
Giovani	1.977	1.006	51%
Adulti	5.618	3.471	62%
Senior	2.057	883	43%
Licenza elementare	305	112	37%
Licenza media	4.391	2.129	48%
Diploma (2-3 anni)	1.079	600	56%
Diploma	2.927	1.834	63%
Laurea	837	641	77%
Post Laurea	15	5	33%
N.d.	98	39	40%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Quanto alla tipologia di disabilità (**tab. 4.10**), tutte le informazioni concorrono a segnalare maggiori difficoltà al crescere della gravità della condizione dei soggetti: le situazioni migliori contraddistinguono i sordi (con un tasso di inserimento lavorativo pari al 67%); all'aumentare della percentuale di invalidità riconosciuta corrisponde una diminuzione del tasso di inserimento, il quale risulta massimo sotto la soglia del 50% e minimo per invalidità totale (66% per i primi e 36% per i secondi); infine, per quanto riguarda il tipo di invalidità, la gerarchia vede quella psichica e quella intellettuale associate a tassi di attivazione minori (41% e 27%), mentre in corrispondenza di quella sensoriale e soprattutto fisica si possono osservare livelli di attivazione maggiori (56% e 63%).

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

I poco più di 3.400 tirocini attivati nel 2022 segnano un calo dopo la netta ripresa del 2021. Il 58% delle attivazioni interessa gli uomini, gli stranieri circa il 10%, mentre quasi il 90% si distribuisce tra adulti e giovani (rispettivamente 52% e 37%). La contrazione è comune a tutti i territori fatta eccezione per la provincia di Verona dove si registra un leggero aumento del 13%

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

	Totale	Attivati entro 12 mesi	Tasso att. 12 mesi
<b>Totale</b>	<b>9.652</b>	<b>5.360</b>	<b>56%</b>
<b>Tipologia di invalidità</b>			
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	8.893	4.940	56%
Invalidi del lavoro	201	122	61%
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	8	5	63%
Non vedenti	24	6	25%
Sordi	63	42	67%
N.d.	463	245	53%
<b>% invalidità</b>			
30-39	100	60	60%
40-49	1.856	1.233	66%
50-59	2.084	1.354	65%
60-69	1.720	960	56%
70-79	1.433	720	50%
80-89	811	352	43%
90-99	109	41	38%
100	1.077	393	36%
N.d.	462	247	53%
Autonomo	7.192	4.461	62%
Supporto collocamento mirato	1.604	437	27%
N.d.	856	462	54%
<b>Tip. invalidità</b>			
Psichica	992	402	41%
Intellettiva	395	107	27%
Sensoriale	197	110	56%
Fisica	6.403	4.035	63%
<b>Provincia</b>			
Belluno	368	208	57%
Padova	2.009	1.188	59%
Rovigo	413	207	50%
Treviso	1.610	871	54%
Venezia	1.528	821	54%
Verona	1.783	1.019	57%
Vicenza	1.941	1.046	54%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

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

	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	<b>3.093</b>	<b>3.795</b>	<b>3.441</b>
Donne	1.269	1.583	1.431
Uomini	1.824	2.212	2.010
Italiani	2.760	3.411	3.101
Stranieri	333	384	340
Giovani	1.151	1.396	1.277
Adulti	1.665	1.996	1.793
Senior	277	403	371
Licenza elementare	53	71	48
Licenza media	1.286	1.586	1.430
Diploma (2-3 anni)	427	493	491
Diploma	735	948	868
Laurea	131	173	122
N.d.	461	524	482
Belluno	117	148	141
Padova	526	649	557
Rovigo	383	446	302
Treviso	596	720	660
Venezia	436	573	540
Verona	526	608	689
Vicenza	509	651	552

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

## 5. SINTESI DELLE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE

- Nel 2022 le unità produttive che hanno presentato un Prospetto Informativo sono state 14.500; in progressivo aumento – soprattutto dal 2020 – sia le unità produttive tenute all’obbligo di riserva, sia quelle non soggette (ma che presentano disabili in forza).
- Nell’ultimo biennio, contestualmente all’aumento dei disabili in forza, si registra una diminuzione delle posizioni scoperte delle aziende con obbligo di assunzione.
- Si rafforza, nell’ultimo anno osservato, la crescita delle posizioni esonerate: rispetto al 2021 si conta una maggiorazione di oltre 200 posizioni riservate per le quali è stato concesso l’esonero.
- Nel 2022, il tasso di scopertura lordo (pari a circa il 32%) è in leggero calo rispetto all’anno precedente.
- Le maggiori difficoltà ad assolvere agli obblighi si riscontrano nelle aziende di maggiori dimensioni (quelle tenute ad inserire più di 35 disabili) e in quelle più piccole (1 sola posizione riservata).
- Dei lavoratori con disabilità occupati in regione in base ai Prospetti, oltre la metà sono uomini e con un’età dai 55 anni in su; quasi tutti possiedono una percentuale di invalidità inferiore al 66%; territorialmente, la concentrazione più elevata si registra in provincia di Padova (21%).
- Il tempo indeterminato resta la tipologia di contratto più diffusa in ogni classe d’età, con un peso che diventa più significativo all’aumentare dell’età del lavoratore.
- I disponibili al 31.12.2022 sono circa 30.200. Tra questi, continuano a prevalere la componente maschile, quella nazionale, le classi di età adulte e i senior. La tipologia di invalidità prevalente è quella di tipo fisico.
- I flussi di ingresso in disponibilità continuano a calare registrando nel 2022 un decremento del 29% rispetto all’anno precedente.
- Il tasso di attivazione subisce nel 2022 un calo rispetto al biennio precedente (dal 66% al 54%), anche per gli esordienti. Cresce il peso dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle attivazioni, passando dal 18% nel 2020 al 34% nel 2022.
- Risultano facilitati nell’ingresso nel mondo del lavoro i maschi, gli italiani, le classi di età adulte e chi possiede un diploma o laurea.

## Bibliografia di riferimento sul tema

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