

Parte II

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto¹⁷

Maurizio Gambuzza, Maurizio Rasera
Veneto Lavoro – Osservatorio Mercato del Lavoro

1. Introduzione

I percorsi d'inserimento lavorativo previsti da efficienti reti locali di attori pubblici e privati e supportati da un adeguato quadro normativo sono il presupposto affinché anche le persone con disabilità fisiche, intellettive o psichiche, possano divenire soggetti attivi e, per quanto possibile, autonomi. Consentendo ad essi di emanciparsi progressivamente dalla dipendenza dal nucleo familiare di origine, e sgravando lo stesso da una serie di oneri che con l'invecchiamento genitoriale finiscono per diventare insostenibili, rappresentano la modalità attraverso la quale le persone svantaggiate possono evitare il rischio di cadere in condizioni di povertà o di dipendere in maniera esclusiva dal sistema assistenziale. È bene ribadire che 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 che vanno valorizzate per il bene loro e dell'intera società. Se la qualità del lavoro deve essere un obiettivo per tutti, a maggior ragione ciò vale per coloro che già sono in condizioni di difficoltà.

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

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 strutturata¹⁸. È evidente che i risultati qui presentati hanno ancora un carattere di necessaria provvisorietà, ma rappresentano una tappa nel processo di affinamento del monitoraggio che troverà compimento solo con la realizzazione di un sistema integrato di raccolta e gestione dell'informazione.

17. Questo contributo sintetizza un più ampio lavoro pubblicato nel n. 87 della collana Misure, reperibile nel sito <http://www.venetolavoro.it/misure>, cui si rinvia per una più ricca documentazione. Alla sua realizzazione hanno contribuito con l'accurato lavoro di elaborazione dei dati Stefania Maschio e Francesco Gatti.

18. Da quando la legge 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 disabili¹⁹ (*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 di esse. La somma dei quadri provinciali di una medesima regione consente di ottenere il riepilogo regionale relativo a ciascuna azienda.

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

19. 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%.

- 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 legge 68/1999²⁰); il calcolo delle posizioni scoperte a livello provinciale tiene conto anche delle compensazioni territoriali;
 - il *tasso di copertura lordo* è calcolato come rapporto tra posizioni scoperte e posizioni riservate.

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

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

Come esito di queste operazioni si è ottenuto una significativa riduzione dell'universo

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

osservato che in riferimento alle imprese con obbligo è così mutato:

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

Possono chiaramente essere ancora presenti delle posizioni non corrette ma, come verificato empiricamente, tale accadimento influisce più sui numeri delle posizioni riservate e coperte che non sui tassi di scopertura. 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 selezionati e presi in considerazione restituisce un quadro molto ricco, che andremo ad analizzare dettagliatamente. Le unità produttive risultano in complesso 17.722, per un ammontare di 881.000 lavoratori dipendenti (tab. 1).

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

I datori di lavoro con obbligo di assunzione di disabili risultano 10.989, con una dimensione media di 73 unità, che si riduce a 58 se consideriamo solo la base di computo. Nel complesso questi datori di lavoro hanno circa 800.000 dipendenti in Veneto, mentre la base di computo è di 636.000. La "riserva" disabili assomma a 42.727 posizioni; i disabili occupati sono circa 27.597; i posti scoperti risultano 14.189. Il tasso di scopertura lordo, calcolato tenendo conto anche di esoneri²¹ e compensazioni, è pari al 33% ed è del tutto simile a quello calcolato per il Veneto nel report nazionale (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2019, pag. 29).

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

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

Tab. 1 - Unità produttive provinciali secondo la loro posizione rispetto agli obblighi relativi ai disabili (Prospetti 2010-2018)

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

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silo

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).

Tab. 2 - Unità produttive provinciali tenute all'obbligo della riserva per tipologia del datore di lavoro, anno presentazione ultimo prospetto (Prospetti 2010-2018)

	Datori di lavoro	Dipendenti	Dip. base di computo	Riserva per disabili	Disabili in forza	Posizioni scoperte	Tasso scopertura lordo
A. Imprese/unità pubbliche	500	172.941	143.685	9.902	6.140	3.933	40%
Solo Veneto, unica provincia	348	152.493	126.216	8.672	5.206	3.651	42%
Solo Veneto, multiprovinciali	56	9.307	7.554	525	433	108	21%
Miltiregionali, unica provincia	6	584	507	36	29	10	28%
Miltiregionali, multiprovinciali	90	10.557	9.408	669	472	164	25%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	10	296	0	14	11	4	29%
2011	3	77	0	3	4	1	33%
2012	4	181	144	9	8	1	11%
2013	3	90	72	4	5	0	0%
2014	10	360	248	12	17	0	0%
2015	9	292	263	14	13	2	14%
2016	11	361	312	12	14	4	33%
2017	55	4.389	3.688	238	219	44	18%
2018	395	166.895	138.958	9.596	5.849	3.877	40%
B. Imprese/unità private	10.489	627.983	493.181	32.825	21.457	10.256	31%
Solo Veneto, unica provincia	6.417	332.177	267.365	16.234	11.287	4.750	29%
Solo Veneto, multiprovinciali	756	41.888	32.726	2.429	1.666	729	30%
Miltiregionali, unica provincia	1.343	99.266	82.440	5.885	3.463	2.036	35%
Miltiregionali, multiprovinciali	1.973	154.652	110.650	8.277	5.041	2.741	33%
Anno di riferimento dell'ultimo modello presentato							
2010	165	4.943	0	241	133	114	47%
2011	167	5.125	99	232	130	106	46%
2012	171	4.638	4.049	217	123	96	44%
2013	208	6.157	5.051	274	175	106	39%
2014	212	6.757	4.916	271	185	101	37%
2015	369	10.690	9.024	502	286	223	44%
2016	521	17.087	14.029	776	516	273	35%
2017	1.349	52.353	41.632	2.479	1.629	817	33%
2018	7.327	520.233	414.381	27.833	18.280	8.420	30%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silo

Il 70% ha presentato il prospetto nel 2019 (con riferimento al 2018), il 13% l'anno precedente, mentre agli anni prima è riferibile il 17% delle unità, il 7% dei dipendenti e delle posizioni scoperte, il 6% della base di computo, della riserva di disabili e delle posizioni occupate.

Analizzando con maggiore dettaglio il settore produttivo, si possono evidenziare le "punte di eccellenza" e le peggiori *performance* in funzione del tasso di scopertura lordo. Sotto il 20% si situano essenzialmente unità produttive che operano nel settore dei servizi (fatta eccezione per le *utilities* e per 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 operati-

ve correlate alle tipologie di lavoro e di produzione. Maggiore importanza sembrano avere caratteristiche strutturali interne, in modo particolare legate all'incidenza della piccola dimensione. Per problemi legati alle modalità di comunicazione dei prospetti e all'assenza di segnalazione delle compensazioni territoriali (manca un prospetto sintetico nazionale), i dati riferiti all'istruzione pubblica sono lontani dal descrivere la realtà e condizionano il bilancio del settore complessivo.

Distribuendo invece le imprese secondo il tasso di scopertura lordo possiamo individuare alcune linee di comportamento:

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

Se prendiamo in considerazione i tassi di scopertura in funzione dell'ammontare dei posti riservati e quindi, indirettamente, della dimensione aziendale, riscontriamo che il tasso di scopertura lordo è generalmente più ampio per le imprese con un unico posto riservato (pari al 38%, perché in tal caso l'oscillazione non può che essere tra lo 0% e il 100%; comunque 27% per i datori pubblici e 39% per quelli privati) e per quelle con più di 35 posizioni (42% come valore complessivo, ma pari al 45% per i datori pubblici ed al 35% per i privati). All'aumentare della riserva si notano andamenti oscillanti: il tasso di scopertura lordo si colloca comunque sempre tra il 26% ed il 32%.

Il 56% di quelle tenute all'obbligo si colloca nella classe dimensionale 15-35 e solo l'1% in quella con più di 500; circa il 30% appartiene a quella 36-100 ed il restante 10% in quella tra 101-500.

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

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

Come si è visto il tasso di scopertura a livello regionale è pari al 33%, ma si è anche illustrato come per ottemperare all'obbligo esistano condizioni e strumenti differenti rispetto all'assunzione diretta.

Tab. 3 - Ricalcolo dei tassi di scopertura per le unità produttive provinciali pubbliche e private tenute all'obbligo (Prospetti 2010-2018)

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

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silo

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. 3).

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

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

Ma vi sono anche le unità produttive che hanno chiesto la sospensione dell'obbligo per via delle difficoltà produttive che stanno attraversando (305 unità, per un totale di 1.068 posizioni). Poi bisogna tenere conto delle altre convenzioni (art. 12 01/01/2009 - 1 posizione; convenzione di integrazione lavorativa legge 68/99 art.11 c.4 01/01/2009 - 167 posizioni; convenzione legge 68/99 art.11 c.1 01/01/2009 - 5.243 posizioni; le convenzioni individuali - 180 posizioni) per un totale di 5.411 posizioni.

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

3. Il Prospetto informativo sui disabili: i lavoratori occupati

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 in 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 in maniera sistematica a partire dal 2008).

L'universo che si è così delimitato comprende circa 37.000 lavoratori con disabilità che risultano occupati al 31.12.2018. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una stima che, più della precedente, potrà risultare per eccesso, dato che minori sono gli strumenti (al di fuori dei due database utilizzati) che possono essere impiegati per effettuare puntuali operazioni di pulizia²².

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

L'immagine di una realtà lavorativa costituita in larga parte da protagonisti in età avanzata è confermata dall'analisi di dettaglio (tab. 4). I giovani sotto i 29 anni rappresentano solo il 3% degli occupati, mentre gli ultra sessantenni sono il 25%; la classe più rappresentata è quella dei 40-49enni (24%) che è anche quella dove più elevata è la presenza delle donne (45% rispetto al 32% degli ultra 64enni). Queste ultime registrano una presenza più rilevante anche in corrispondenza delle percentuali più elevate di disabilità (46% 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 9.000 unità (34%).

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

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

Tab. 4 - Lavoratori con disabilità occupati nelle unità produttive provinciali per caratteristiche individuali (Prospetti 2010-2018)

	Donne	Uomini	Totale
Totale	15.132	21.744	36.876
Classe d'età			
Giovani	470	709	1.179
fino a 24	87	158	245
25-29	383	551	934
Adulti	8.450	10.799	19.249
30-39	1.578	2.162	3.740
40-49	3.972	4.913	8.885
50-54	2.900	3.724	6.624
Senior	6.212	10.236	16.448
55-59	3.029	4.377	7.406
60-64	2.105	3.538	5.643
>64	1.078	2.321	3.399
Percentuale di disabilità			
fino a 66	12.119	18.184	30.303
tra 67 e 79	1.603	1.873	3.476
oltre 80	1.410	1.687	3.097

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

L'incremento degli occupati in rapporto alle posizioni è chiaramente giustificato dal numero di lavoratori impiegati a *part time*, quasi 12.000 e pari al 32% del totale, percentuale che per le donne sale al 46%. La chiamata nominativa riguarda il 79% di tutti i lavoratori²³. 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.

Interessante è anche vedere quali posizioni professionali occupano le persone con disabilità e se qualche caratteristica individuale ne agevola/ostacola il posizionamento. La quota maggioritaria spetta agli impiegati (30%) tra i quali le donne sono quasi la metà: *part time* e contratti a tempo indeterminato nella media. Quote analoghe sono registrate tra operai e professioni non qualificate (15%-16% ciascuna): in entrambi i gruppi le donne sono significativamente meno della media (rispettivamente 27% e 33%) mentre gli occupati a *part time* sono oltre il 35% tra i non qualificati e meno del 25% tra gli operai. Le donne sono in netta maggioranza nelle professioni intellettuali e in quelle qualificate dei servizi (59%) dove però nette risultano le differenziazioni nelle condizioni di lavoro: tra le prime il tempo indeterminato raggiunge il 97% ed il *part time* solo il 17%, mentre tra le seconde i rapporti stabili sono al 90% e il tempo ridotto al 57%. Professioni tecniche e operai specializzati rappresentano insieme il 24% degli occupati: nel primo caso la quota delle donne è in linea col dato medio complessivo, mentre tra i secondi esse raggiungono solo il 29%; il contrario avviene per il *part time* nella media tra gli operai specializzati e molto sotto tra i tecnici (22%).

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

Le poche persone con disabilità occupate come dirigenti (99 in termini assoluti) sono prevalentemente uomini (71%), solo nel 15% occupati a *part time*, ma nel 87% dei casi contrattualizzati a tempo indeterminato.

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

4. L'utenza del collocamento mirato

I disoccupati che hanno presentato una dichiarazione di disponibilità (d'ora in poi "did") che risulta ancora aperta al 31 dicembre 2018 sono 28.908 (tab. 5).

Sono prevalenti la componente maschile (57%), quella nazionale (91%), le classi d'età adulte (50%) e senior (41%), i soggetti in possesso di bassi livelli di istruzione (con al massimo la licenza media inferiore ritroviamo infatti il 61% dei casi con titolo dichiarato).

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

Tab. 5 – Persone disabili con dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2018 per stato e data di rilascio della disponibilità

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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silo

Il secondo aspetto degno di nota attiene invece alla data di inizio della disponibilità, che in ben il 58% dei casi risulta antecedente al 2015 e solo nel 26% dei casi è inferiore ai 24 mesi; si tratta di una chiara “spia” della presenza non trascurabile di posizioni silenti. Così come alcuni disponibili risultano alla data in esame impegnati attivamente in un impiego o in un tirocinio, molti di coloro che al momento risultano disoccupati possono aver intersecato (almeno) un’occasione di lavoro (o un tirocinio) successivamente alla dichiarazione di disponibilità, un’informazione questa che può aiutare meglio ad isolare e quantificare le posizioni effettivamente “silenti”. La distribuzione dei disponibili per data di inizio della disponibilità e distanza dall’(eventuale) ultima occasione di impiego mostra che per la maggior parte di essi questa coincide con la durata dell’effettiva disoccupazione, per una quota marginale misura la distanza dall’ultima occasione di lavoro prima dell’ingresso in disponibilità. È interessante notare come solo il 17% dei casi non ha mai sperimentato un inserimento lavorativo, una quota che oscilla intorno all’11%-13% per i disponibili entrati negli ultimi 4 anni ma supera il 30% tra coloro “in lista” da prima del 2009; un dato che testimonia come negli anni più recenti esista comunque una significativa capacità di attivazione per questo segmento dell’offerta di lavoro, grazie anche alle iniziative del collocamento mirato. L’area dei “silenti” può essere individuata nell’insieme di coloro che risultano iscritti prima del 2015 e non hanno avuto alcuna occasione di inserimento in contesti di lavoro o, se l’hanno avuta, questa si è realizzata molto in là nel tempo (da oltre 24 mesi). Si tratta di poco più di 14.000 disponibili (l’area evidenziata in grigio nella tab. 6), circa la metà dell’intero stock rilevato al dicembre 2018; l’incidenza di queste situazioni è massima tra i senior (62%), scende al 44% tra gli adulti e tocca il minimo (15%) tra i giovani. Al suo interno possono ricadere quindi certamente coloro non più interessati al lavoro ma anche i casi più problematici, più difficili da inserire nel mondo del lavoro e dunque a maggior rischio di marginalizzazione e scoraggiamento.

Tab. 6 - 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
Data inizio disponibilità							
Prima 2000			4	2	6	30	42
2000-2008	136	134	265	106	3.930	2.057	6.628
2009-2014	276	432	772	502	6.876	1.219	10.077
2015	81	150	285	206	1.269	258	2.249
2016	108	187	319	230	1.257	274	2.375
2017	164	282	420	728	868	313	2.775
2018	301	957	1.412	486	978	628	4.762
Totale complessivo	1.066	2.142	3.477	2.260	15.184	4.779	28.908

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silo

Due terzi dei soggetti presentano una percentuale di invalidità compresa tra il 50% e il 90%, l’11% un’invalidità totale. Oltre 6.000 necessitano di un supporto all’inserimento lavorativo, mentre per quanto riguarda il tipo di invalidità, largamente prevalente risulta quella di tipo fisico (73%) seguita da quelle psichica (30%), intellettuale (9%) e sensoriale (6%). Nell’81% dei casi queste tipologie si presentano in forma pura, ma non mancano casi nei quali esse si associano l’una all’altra: 5.148 disponibili (il 17%)

presentano la combinazione di due tipologie, 209 casi tre combinazioni e quasi 500 (il 2%) tutte e quattro le tipologie di disabilità.

La disponibilità di dati in Silv aggiornati al terzo trimestre 2019 permette di disporre per pressoché tutti gli entrati in disponibilità nel triennio 2016-2018 di almeno 12 mesi di osservazione dopo il rilascio della did e apre pertanto alla possibilità di svolgere un'analisi longitudinale sui loro percorsi lavorativi successivi. I dati presentati (tab. 7) vanno letti tenendo conto dei diversi periodi di osservazione per le singole coorti di ingresso in disoccupazione e larga parte delle considerazioni saranno condotte con riferimento ai 12 mesi di osservazione (solo parzialmente coperti per la coorte del 2018).

Tab. 7 - Persone disabili per anno di rilascio della did: percorsi lavorativi successivi

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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

La prima considerazione riguarda il tasso di attivazione. L'avvio di un rapporto di lavoro o di una esperienza di tirocinio presso un'impresa si verifica nel 61% dei casi entro i 12 mesi dall'iscrizione e nel 37% entro i primi tre mesi. Se limitiamo l'attenzione ai soli rapporti di lavoro, il tasso a 12 mesi scende al 54-55%, ma si mantiene una decisa prevalenza dei rapporti instaurati a ridosso dell'iscrizione, un evidente riflesso dei meccanismi di reclutamento che si poggiano sulla chiamata nominativa (che prevede la preventiva iscrizione presso i Cpi). Questi risultati e queste tendenze si ritrovano tra gli esordienti, seppure sempre su livelli leggermente più bassi: il tasso di attivazione a 12 mesi scende di 4 punti percentuali considerando anche le esperienze lavorative, mentre più decisa è la riduzione se si limita l'attenzione ai soli rapporti di lavoro; anche i tempi di ricollocazione tendono leggermente ad allungarsi.

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

Tra le altre tipologie contrattuali il lavoro in somministrazione copre circa il 7%-8%, mentre marginale risulta l'apprendistato e il lavoro intermittente (appena 1%). Le esperienze riguardano nel complesso circa il 14% dei casi, quota che sale al 17% tra gli esordienti.

Un ultimo aspetto di rilievo riguarda la durata dell'iscrizione, prevalentemente legata alle occasioni di ingresso stabile nell'occupazione. Allungandosi il periodo di osservazione necessario per verificare tale condizione²⁴ i dati della coorte 2018 risultano meno affidabili e conviene focalizzare la lettura sulle due precedenti annualità. L'iscrizione dura meno di un mese mediamente nel 10-11% dei casi, quota equivalente al peso dei rapporti a tempo indeterminato (a conferma dell'avvenuta iscrizione in vista dell'assunzione nominativa). Entro i 12 mesi esce dalla condizione di disponibilità una porzione oscillante tra il 36 e il 39% degli iscritti e si giunge a circa il 50% entro i due anni. Tali risultati sono decisamente e sistematicamente più bassi per gli esordienti.

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

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

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

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

laurea attesati al 74%; i tempi di attesa, sensibilmente sopra la media per i possessori di diploma intermedio e massimi per i titolari di licenza elementare (129 giorni), sono sempre più bassi per i titoli più elevati e raggiungono il minimo di 83 giorni per i laureati.

Quanto alla tipologia di disabilità tutte le informazioni concorrono a segnalare maggiori difficoltà al crescere della gravità della condizione dei soggetti. Le situazioni migliori contraddistinguono gli invalidi civili (con un tasso di attivazione pari al 68% e 96 giorni medi di attesa) e gli invalidi del lavoro (62% e 87 giorni); le peggiori i non vendenti (20% ma tempi di attesa inferiori al dato medio) e i sordi (42%). Al crescere della percentuale di invalidità riconosciuta diminuisce il tasso di attivazione, che risulta massimo (68%) sotto la soglia del 50% e minimo (al 44%) per invalidità tra il 90-99%, e aumentano simmetricamente i tempi di attesa, che passano da 92 giorni ad oltre 120. I tempi di attesa massimi, superiori a 130 giorni, contraddistinguono coloro che hanno necessità di un supporto al collocamento mirato, il cui tasso di attivazione risulta pari al 55%. Quanto infine al tipo di invalidità, la gerarchia appare piuttosto chiara: l'invalidità psichica si associa a tassi di attivazione minori (59%) e presenta tempi più lunghi di attesa (114 giorni); l'invalidità intellettiva si associa al migliore tasso di attivazione (66%), mentre quella sensoriale ai tempi più bassi di attivazione (86 giorni); in media i soggetti con disabilità fisica.

5. Un cantiere aperto

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

Piuttosto che nell'ambito della definizione precisa delle quantità si è ancora sul terreno delle stime. Ma si è cominciato a lavorare e in questa direzione si procederà, cercando di affinare gli strumenti di raccolta e messa a regime delle informazioni come pure in quella di più mirata pulizia dei dati: l'esperienza fatta negli anni è una base che va consolidata e che condurrà a miglioramenti sia nella produzione statistica sia e soprattutto nell'attività quotidiana volta ad agevolare gli inserimenti lavorativi. Del resto la mancanza a livello nazionale di un sistema informativo dedicato è ciò che viene lamentato da tutti coloro che si sono cimentati nel compito di quantificare puntualmente questa realtà.

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

- la presenza di oltre un migliaio di lavoratori con disabilità anche nelle aziende non tenute all'obbligo mostra come un passo avanti culturale sia realmente possibile, e nei fatti stia avvenendo, almeno in alcune realtà;
- le azioni volte ad implementare l'occupabilità delle persone con disabilità, siano esse rappresentate da percorsi orientativi, di formazione, di inserimento lavorativo supportato e mirato, sono sicuramente da sostenere, dato che portano a risultati positivi;
- il rispetto della normativa va comunque perseguito, magari mettendo a disposizione ulteriori strumenti (economici e operativi) che facilitino gli inserimenti lavorativi, certamente spingendo con solleciti mirati, ma anche tramite azioni di sensibilizzazione che portino a quel cambio culturale già ricordato;

- una buona disponibilità da parte del mondo produttivo e l'azione incisiva degli operatori dei centri per l'impiego si traducono in Veneto in risultati confortanti sul versante dell'attivazione delle persone con disabilità che transitano per il collocamento mirato: sei su dieci entro un anno dall'ingresso nelle liste possono contare sull'inserimento nel mondo del lavoro.

L'epidemia di Covid-19, con la lunga fase di *lockdown* messa in atto per limitarne gli effetti, ha avuto pesanti ripercussioni sull'assetto economico del Paese e sui livelli occupazionali generali. E' certo che ripercussioni significative si registreranno anche rispetto alla condizione occupazionale delle persone con disabilità, soprattutto per quanto riguarda la stipula dei nuovi contratti. C'è da augurarsi che la "forzata", ma positiva sperimentazione dello *smart working* vissuta in questa lunga fase di pandemia, apra anche per il futuro nuove prospettive di modalità occupazionali che sappiano conciliare con maggiore facilità condizioni individuali di disabilità e prestazioni lavorative.

Riferimenti bibliografici

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

Belotti V, Gardonio G. (a cura) (2003), *Dall'obbligo alla negoziazione, Sistemi territoriali ed attori per un effettivo diritto al lavoro delle persone disabili*, Franco Angeli, Milano.

Belotti V., Gardonio G. (2003), "L'applicazione della legge 68/99 in Veneto: elementi per una valutazione d'impatto sul collocamento mirato dei disabili", in Veneto Lavoro (a cura di) (2003), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.

Belotti V., Gardonio G. (2006), *Disabili e lavoro. L'impatto della legge 68/99 in Veneto*, in "I tartufi", n° 25, www.venetolavoro.it

Camera dei deputati (2018), *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili. (Anni 2014 e 2015)*, Roma.

Fondazione studi consulenti del lavoro (2019), *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, www.condicio.it/allegati/396/Dossier_inclusione_lavorativa_completo.pdf

ISTAT (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, Roma.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2016), *Prospetto informativo Legge68/99. Modelli e regole. Versione febbraio 2016*, www.cliclavoro.gov.it

Veneto Lavoro (2013), *Uno stallo insidioso. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013*, (cfr. specificamente il paragrafo 19: "L'inserimento al lavoro dei disabili"), Franco Angeli, Milano.

Veneto Lavoro (2014), *Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali*, Rapporto 2014, (cfr. specificamente il paragrafo 8.4: "L'integrazione dei disabili"), www.venetolavoro.it

Veneto Lavoro (2018), *I posti di lavoro riservati a disabili e categorie protette: compliance e tassi di scopertura in Veneto*, Misure/77, www.venetolavoro.it

Veneto Lavoro (2018), *Disabili disoccupati al 31.12.2017*, Misure/78, www.venetolavoro.it

-