Per un cambiamento possibile
dei contesti lavorativi e di vita.
Il Piemonte per la disabilità | LAVORO

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Piemonte

[01/2024]

ASVAPP

COESIONE ITALIA 21-27 PIEMONTE

Cofinanziato dall'Unione europea

REGIONE PIEMONTE

Introduzione

Il presente documento si pone in continuità con le elaborazioni prodotte negli anni passati (Agenzia Piemonte lavoro e Regione Piemonte), attingendo alle fonti tradizionali delle iscrizioni al Collocamento Mirato (CM) presso i Centri per l'Impiego e dei Prospetti Informativi (PI) presentati dalle aziende in adempimento agli obblighi di assunzione.

Le medesime fonti sono state oggetto di studio da parte dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), che ha analizzato lo stato di attuazione delle norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità fornendo una fotografia della dimensione del fenomeno e degli esiti posti in essere a livello nazionale nella "Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68" giunta nel 2024 alla XI edizione. Nella relazione sono presenti dettagli regionali, in forma sintetica e standardizzata per tutte le regioni.

A partire dalle stesse informazioni di sintesi, l'intento di questo documento è di ampliarne la descrizione, estendendo lo sguardo, da una parte all'offerta di lavoro e, dall'altra, alla domanda di lavoro, per ricostruire, partendo dai dati amministrativi, quello che idealmente è il percorso delle persone con disabilità in cerca di lavoro (l'offerta): dall'iscrizione al Centro per l'Impiego (CPI), dove si entra a far parte dello stock di lavoratori disoccupati, fino all'ingresso nel sistema produttivo, dove si va incontro alla domanda di lavoro.

Il testo è organizzato in tre capitoli: (i) nel primo si descrive il bacino della disabilità dal punto di vista dell'offerta di lavoro, cioè le persone iscritte ai CPI, partendo dai dati di stock per poi procedere alla descrizione dei flussi, cioè i movimenti in entrata ed uscita dalle liste del CM nel corso dell'anno; (ii) nel secondo si descrive il bacino della domanda di lavoro, cioè le imprese, con e senza obbligo di assunzione, che si rapportano con quanto disposto dalla normativa in materia di assunzione di persone con disabilità; (iii) nel terzo si propongono alcuni temi di approfondimento.



Indice

1.L'offerta di lavoro: gli iscritti al Collocamento Mirato in Piemonte 6

1.1 Lo stock degli iscritti al Collocamento Mirato al 31/12/2023 6

1.2 Il flusso del Collocamento Mirato nel 2024 9

1.2.1 Le iscrizioni

1.2.2 Le cessazioni dei rapporti di lavoro

1.3 Le cancellazioni 12

1.3.1 Gli avviamenti al lavoro

2. La domanda di lavoro: il Prospetto Informativo in Piemonte 14

2.1 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2023 15

2.2 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2024 18

2.3 Il flusso delle assunzioni nel 2024 20

3. Conclusioni e approfondimenti 22

1. L'offerta di lavoro: gli iscritti al Collocamento Mirato in Piemonte

Il quadro normativo di riferimento in materia di Collocamento Mirato (CM) delle persone con disabilità è fondato sulla Legge n. 68 del 1999, che ne definisce i criteri di accesso limitati a:

I. persone in età lavorativa con disabilità fisica, psichica o sensoriale con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 46%, accertata dalle commissioni competenti;
II. persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 34% accertate dall'INAIL;
III. persone affette cecità e/o sordità;
IV. persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

L'accertamento di questi criteri viene generalmente effettuato dagli enti sanitari e previdenziali, come l'INAIL, le ASL e l'INPS.
L'inserimento lavorativo di tali categorie avviene attraverso il CM ovvero l'utilizzo del complesso degli «strumenti che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione». Tali strumenti tengono quindi conto della relazione tra le capacità lavorative residue, le esigenze delle aziende e la necessità di ottemperare all'obbligo di assunzione.

In questo capitolo si descrive l'offerta di lavoro che coinvolge le persone con disabilità, disoccupate e in cerca di lavoro, partendo da un punto di riferimento temporale, fissato al 31/12/2023, di cui si restituisce il dato istantaneo (definito stock) e il successivo aggiornamento annuale (definito flusso) al 31/12/2024.

1.1 Lo stock degli iscritti al Collocamento Mirato al 31/12/2023

Lo "stock" di iscritti al CM presente nel Sistema Informativo Lavoro del Piemonte (SILP) fotografato in un determinato momento costituisce l'insieme di tutte le persone con disabilità in età lavorativa che in quel momento: (I) risultano disoccupate; (II) hanno una percentuale di disabilità pari o superiore al 46%; (III) hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità (DID). Si tratta, in sintesi, dell'insieme risultante dalla sequenza dei movimenti, in entrata e in uscita, che si è sedimentato nel tempo fino al momento in cui si compie l'osservazione; al suo interno si trovano, di conseguenza, tempi di permanenza ampiamente variabili.

Lo stock fotografato al 31/12/2023, con le caratteristiche di cui sopra, è composto da 44.934 persone con disabilità (Tabella 1). La distribuzione territoriale segue, seppur con piccole differenze, la distribuzione demografica della popolazione in età lavorativa[1], quasi due terzi sono concentrati nella provincia di Torino (59,4%). Ciò vale anche per la distribuzione complessiva dei disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego che segue un andamento simile, con qualche differenza più marcata nelle province di Asti (4,8% vs 3,3%), Biella (3,5% vs 4,3%), Cuneo (12,2 vs 10,4%), Torino (59,4% vs 54,3%), VCO (4,0% vs 4,1%). Mediamente il rapporto tra gli iscritti ai CPI e la popolazione si attesta al 14%, con un minimo del 11,4% per la provincia di Novara e un massimo del 17,2% nel Verbano-Cusio-Ossola. Sul versante delle persone con disabilità si osserva invece un'incidenza media regionale del 1,7%, con un massimo del 2% per Torino e un minimo del 1,2% per Asti; il rapporto tra gli iscritti ai CPI e al CM descrive la presenza di circa una persona con disabilità ogni 8 persone in età lavorativa, ogni 7 a Torino e ogni 13 nel VCO. A titolo esemplificativo, in Veneto nel 2022, con una popolazione in età lavorativa pari a 3.064.000 residenti[2], lo stesso rapporto è più basso, circa 1:12, e indica una minore presenza di persone con disabilità tra i disoccupati[3]; ancora più basso è in Lombardia, circa 1:17[4], su una popolazione di 6.388.000 residenti[5].

1 Fonte: dati ISTAT su popolazione residente in età lavorativa (16-65 anni) al 1° gennaio 2024.
2 Fonte: dati ISTAT su popolazione residente in età lavorativa (16-65 anni) al 1° gennaio 2022.
3 Fonte: Veneto Lavoro, anno 2022: 384.000 iscritti ai CPI, 44.149 iscritti al CM.
4 Fonte: Polis, anno 2021: 756.000 iscritti ai CPI, 30.203 iscritti al CM.
5 Fonte: dati ISTAT su popolazione residente in età lavorativa (16-65 anni) al 1° gennaio 2021.

Tabella 1. Iscritti ai CPI e al CM al 31/12/2023 per provincia

Provincia	Popolazione	Popol. (%)	CPI	CPI (%)	CM	CM (%)	CPI/ Pop. (%)	CM/ Pop. (%)	CPI/ CM
AL	244.027	*9,4%*	34.920	*9,6%*	4.242	*9,4%*	*14,3%*	*1,7%*	*8,2*
AT	125.310	*4,8%*	17.512	*4,8%*	1.497	*3,3%*	*14,0%*	*1,2%*	*11,7*
BI	99.783	*3,8%*	12.776	*3,5%*	1.920	*4,3%*	*12,8%*	*1,9%*	*6,7*
CN	357.121	*13,8%*	44.367	*12,2%*	4.662	*10,4%*	*12,4%*	*1,3%*	*9,5*
NO	225.827	*8,7%*	25.740	*7,1%*	2.852	*6,3%*	*11,4%*	*1,3%*	*9,0*
TO	1.348.703	*52,0%*	197.102	*54,3%*	26.670	*59,4%*	*14,6%*	*2,0%*	*7,4*
VCO	93.187	*3,6%*	16.001	*4,4%*	1.229	*2,7%*	*17,2%*	*1,3%*	*13,0*
VC	99.778	*3,8%*	14.349	*4,0%*	1.862	*4,1%*	*14,4%*	*1,9%*	*7,7*
Totale	**2.593.736**	***100,0%***	**362.767**	***100,0%***	**44.934**	***100,0%***	***14,0%***	***1,7%***	***8,1***

Spostando l'attenzione sulle caratteristiche socio-anagrafiche (Tabella 2), il genere risulta equamente ripartito, con una leggera prevalenza maschile (53,6%), mentre circa i due terzi degli iscritti al CM superano i 50 anni di età e, nella quasi totalità dei casi, si tratta di persone con cittadinanza italiana (91,9%).

Tabella 2. Iscritti al CM al 31/12/2023 per caratteristiche socio-anagrafiche

		Totale	Totale (%)
Genere	Femmine	20.826	*46,3%*
	Maschi	24.108	*53,7%*
Fasce età	Fino a 29 anni	3.754	*8,4%*
	30-39 anni	4.403	*9,8%*
	40-49 anni	7.238	*16,1%*
	50 anni e oltre	29.539	*65,7%*
Cittadinanza	Italiana	41.310	*91,9%*
	UE	1.444	*3,2%*
	Extra UE	2.180	*4,9%*
Titolo di studio	Fino a licenza media	30.966	*68,9%*
	Fino a diploma	11.801	*26,3%*
	Titoli universitari	1.586	*3,5%*
	Dato mancante	581	*1,3%*
Totale		**44.934**	***100,0%***

Il livello di istruzione è in media molto basso: il 69% non va oltre la licenza media e solo il 3,5% circa ha raggiunto la laurea o un titolo post-diploma. Le indicazioni che emergono da questa prima fotografia dello stock contribuiscono a delineare una situazione complessa prima ancora di arrivare a considerare la condizione di disabilità: la combinazione di età avanzata e bassi titoli di studio, infatti, definisce profili di bassa occupabilità per queste persone.



I dati mostrano (Tabella 3) come quasi tutti gli iscritti abbiano un'invalidità civile (97,6%) e di natura prevalentemente fisica (60%). Per quanto riguarda l'invalidità, nelle liste del CM sono presenti solo persone con invalidità uguale o superiore al 46% o, nel caso di invalidi del lavoro, al 34%. La classificazione del grado di invalidità riportata segue le soglie di rilevanza normativa: 34% (invalidità del lavoro), 46% (iscrizione al CM), 74% e 100% (riconoscimenti economici INPS). In particolare, la fascia compresa tra 34%-45% risulta coerentemente minoritaria e vicina allo zero; è invece maggioritaria la fascia 46%-73% in cui si colloca quasi la metà dello stock, a seguire la fascia 74-99% con il 38%, e una quota appena superiore al 10% di invalidi totali.

Ponendo in relazione alcune caratteristiche socio-anagrafiche, che possono rappresentare maggiori difficoltà nel trovare lavoro, come età più alta e titolo di studio più basso, che sul totale degli iscritti pesano rispettivamente per il 66% e 69%, si osserva una distribuzione generalmente equa rispetto alla ripartizione media, ma con qualche eccezione. Le più vistose sono, da un lato, la concentrazione di over 50 con disabilità fisica (75%) e nella soglia 34%-45% (77%), e dall'altro, di basso titolo di studio (non superiore alla licenza media) nella soglia 34%-45% (80%). Alcuni scostamenti dalla media, pur se marcati (come il 58% di over 50 nella categoria "altre invalidità"), riguardano una frazione trascurabile (1.508 persone) del totale. Risalta, invece, la condizione degli invalidi totali (5.163 persone), più giovani e con titolo di studio più alto rispetto alla media. Il quadro risultante, data la distribuzione complessiva, non evidenzia dunque la presenza di pesanti concentrazioni di svantaggio (età e titolo di studio in particolare) lungo le caratteristiche prese in considerazione[6].

Tabella 3. Iscritti al CM al 31/12/2023 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	43.426	*96,6%*	*66,0%*	*69,1%*
	Altra invalidità	**1.508**	***3,4%***	***58,2%***	***64,7%***
Natura della disabilità	Fisica	26.856	*59,8%*	***74,5%***	*69,9%*
	Psichica	15.333	*34,1%*	***49,5%***	*67,2%*
	Dato mancante	2.745	*6,1%*	-	-
Classi di invalidità	**34% - 45%**	**368**	***0,8%***	***77,2%***	***79,9%***
	46% - 73%	22.178	*49,4%*	*69,0%*	*69,0%*
	74% - 99%	17.196	*38,3%*	*65,3%*	*70,4%*
	100%	***5.163***	***11,5%***	***52,2%***	***63,2%***
	Dato mancante	29	*0,1%*	-	-
Totale		**44.934**	***100,0%***	***65,7%***	***68,9%***

In coda di paragrafo, si riporta l'evoluzione dello stock di iscritti al CM tra il 2017 e il 2023 (Tabella 4): si osserva innanzitutto un progressivo aumento dal 2017 (49.169 iscritti) fino al 2020 (62.227), a cui segue un vistoso calo nel 2021 (55.728), ancora più marcato nel 2023 (44.934); tale andamento appare trainato in larga misura dalla quota degli occupati, che passa da circa 10% (5.978 nel 2017) a meno di 2% (821 nel 2023).

Tabella 4. Stock del CM al 31/12/2023 per annualità (2017-2023)

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Iscritti al CM		**49.169**	**53.165**	**60.459**	**62.227**	**52.243**	**55.728**	**44.934**
di cui:	Disoccupati	43.191	46.908	51.649	52.241	44.099	46.164	44.113
	Occupati*	5.978	6.707	8.810	9.986	8.444	9.564	821

6 Le caratteristiche che incidono maggiormente sulla probabilità di trovare lavoro (tipicamente, analisi del profiling) possono essere oggetto di futuri approfondimenti.



La dinamica osservata deve però essere interpretata con cautela, perché determinata da ragioni amministrative piuttosto che sostanziali. In particolare, sia la diminuzione degli iscritti sia quella degli occupati, non indicano né una minore presenza reale di persone con disabilità sul territorio regionale, e neppure una minore capacità del CM di collocare queste persone. Infatti, le ragioni di questi cambiamenti vanno cercate altrove:

- in primo luogo, a partire dal 2021 in coerenza con le indicazioni dell'ANPAL[7], la banca dati del CM è stata progressivamente "ripulita", evitando che l'interpretazione impropria della DID contribuisse ad incrementare il volume della quota di iscritti effettivamente disponibili al lavoro; ciò ha determinato gran parte del calo nello stock dei disoccupati iscritti;
- in secondo luogo, a partire dal 2023, in coerenza con il mandato originario e con l'interpretazione di altre regioni (Veneto in primis[8]) sono state cancellate tutte le posizioni relative a persone occupate, escluse quelle in stato di sospensione[9]; ciò ha determinato il drastico calo nello stock degli occupati.

In termini sostanziali, gli interventi operati sulla banca dati sono orientati a limitare la presenza impropria di due particolari categorie nei dati amministrativi così definite:

- gli "inoccupati", vale a dire coloro che non hanno mai lavorato o che hanno avuto esperienze lavorative pregresse non registrate come rapporti di lavoro subordinati (o lavoro indipendente); si tratta generalmente di individui che non stanno cercando attivamente un lavoro perché potrebbero essere impegnati in percorsi di studio o in altre attività che non permettono la ricerca attiva di un impiego regolare;
- gli "inattivi", vale a dire coloro che non sono né occupati né in cerca attiva di lavoro, e che non rientrano nelle categorie precedenti; costoro, pur non avendo un impiego, non si registrano come disoccupati perché non stanno cercando attivamente un lavoro, e non sono nemmeno in un percorso di formazione o di reinserimento lavorativo; a differenza degli inoccupati, che possono essere persone disponibili a lavorare, ma non attivamente alla ricerca di un impiego, gli inattivi generalmente non sono disponibili a lavorare.

Sulla base di tali criteri, nel corso delle ultime annualità, si è provveduto ad attuare una progressiva pulizia della banca dati piemontese, orientata a rendere più coerente l'insieme delle persone con disabilità in condizione di disoccupazione amministrativa. Per le stesse ragioni, le analisi dei dati presentati in questo paragrafo possono mostrare scostamenti, talvolta anche marcati, rispetto alle informazioni presentate nelle precedenti edizioni di questo report.

1.2 Il flusso del Collocamento Mirato nel 2024

Lo stock appena descritto rappresenta tutto ciò che risultava registrato nel sistema informativo regionale al 31/12/2023. Oltre quella data il mercato del lavoro si è mosso e ciò che ne risulta è un flusso di movimenti che vanno a modificarne la popolazione. Ma in che modo? Sostanzialmente in due modi: (I) con l'ingresso di persone con disabilità nelle liste dei disoccupati iscritti al CM, e (II) con l'uscita dalle liste da parte di persone con disabilità già iscritte. Si entra nelle liste quando sussistono tre condizioni simultaneamente: (I) l'età anagrafica, (II) la condizione di disabilità e (III) lo stato di disoccupazione. Sul versante opposto, si esce dalle liste per uno o più dei seguenti motivi: (I) si trova lavoro, (II) si raggiunge l'età pensionabile, (III) si risiede fuori dal territorio del Piemonte, (IV) peggiora la salute.

7 «il D.lgs 150/2015 ha stabilito che le norme nazionali e regionali e i regolamenti comunali che condizionano la prestazione di carattere sociale allo stato disoccupazione debbano essere riferite alla condizione di "non occupazione" e non dovrebbero pertanto, ai sensi dell'attuale normativa, presupporre l'attestazione di disoccupazione. Tale intervento normativo ha sicuramente ridotto l'uso, per così dire, improprio della DID, ma non ne ha comunque annullato completamente l'impatto distorsivo nella quantificazione dello stock di disoccupati [...] la dichiarazione di immediata disponibilità non ha una data di decadenza [...] quindi, lo stock di disoccupati tende a crescere progressivamente nel tempo e, in assenza di appositi interventi amministrativi di manutenzione e pulizia, accumula al suo interno una quota di popolazione che in realtà andrebbe annoverata tra gli inattivi piuttosto che tra i disponibili al lavoro».

8 CFR. Veneto Lavoro, TARTUFI N. 58.

9 Per la definizione di sospensione vedere cap. 2.1.

1.2.1 Le iscrizioni

Nel corso del 2024 (01/01-31/12/2024) sono entrate nelle liste del CM 7.892 persone, con una distribuzione territoriale che segue sostanzialmente le proporzioni dello stock (Tabella 5). Non si tratta necessariamente di nuovi iscritti (perché appena entrati in età da lavoro oppure per sopraggiunta disabilità), ma anche di persone che, già iscritte in passato, sono poi uscite dal CM perché hanno trovato lavoro e rientrano ora perché lo hanno perso[10]. Complessivamente il flusso annuale presenta circa un nuovo iscritto ogni 6 presenze in stock, con alcune differenze territoriali (anche marcate): Asti (4), Cuneo (4,6), Novara (4,6) e Vercelli (4,7) risultano sottorappresentate, viceversa Biella (6,8), VCO (6,6) sovrarappresentate.

Tabella 5. Iscritti al CM nel 2024 per provincia

Provincia	Iscritti 2024	Iscritti 2024 (%)	Stock 2023	Stock 2023 (%)	Iscritti 2024/Stock 2023
Alessandria	797	*10,1%*	4.242	*9,4%*	5,3
Asti	372	*4,7%*	1.497	*3,3%*	4,0
Biella	284	*3,6%*	1.920	*4,3%*	6,8
Cuneo	1.007	*12,8%*	4.662	*10,4%*	4,6
Novara	614	*7,8%*	2.852	*6,3%*	4,6
Torino	4.237	*53,7%*	26.670	*59,4%*	6,3
VCO	185	*2,3%*	1.229	*2,7%*	6,6
Vercelli	396	*5,0%*	1.862	*4,1%*	4,7
Totale	**7.892**	***100,0%***	**44.934**	***100,0%***	**5,7**

Equamente ripartito tra maschi e femmine (Tabella 6), prevalentemente di cittadinanza italiana, il flusso conferma un maggior peso sia della fascia di età over 50 (45%) sia di iscritti con licenza media (50%): tuttavia queste componenti di fragilità appaiono in ribasso rispetto allo stock (rispettivamente 66% e 69%), con quote di under 30 (19% vs 8%) e laureati (9% vs 4%) più che raddoppiate.

La presenza di invalidità (Tabella 7) diversa da quella civile si conferma residuale, con prevalenza di disabilità fisica in rialzo rispetto allo stock (70% vs 60%). Osservando le soglie, la maggioranza assoluta dei nuovi iscritti si colloca nella fascia 46%-73%, in netto rialzo rispetto allo stock (66% vs 49%). Dunque, si riscontra un profilo medio in ingresso che presenta un grado inferiore di fragilità, con maggiore incidenza di giovani, titoli di studio più alti e invalidità minori.

Tabella 6. Iscritti 2024 e stock 2023 per caratteristiche socio-anagrafiche

		Iscritti 2024	Iscritti 2024 (%)	Stock 2023	Stock 2023 (%)
Tipologia di invalidità	Femmine	3.930	*49,8%*	20.826	*46,3%*
	Maschi	3.962	*50,2%*	24.108	*53,7%*
Natura della disabilità	Fino a 29 anni	1.522	*19,3%*	3.754	*8,4%*
	30-39 anni	1.187	*15,0%*	4.403	*9,8%*
	40-49 anni	1.632	*20,7%*	7.238	*16,1%*
Classi di invalidità	Italiana	7.067	*89,5%*	41.310	*91,9%*
	UE	342	*4,3%*	1.444	*3,2%*
	Extra UE	483	*6,1%*	2.180	*4,9%*
Titolo di studio	Fino a licenza media	3.953	*50,1%*	30.966	*68,9%*
	Fino a diploma	3.195	*40,5%*	11.801	*26,3%*
	Titoli universitari	719	*9,1%*	1.586	*3,5%*
	Titoli universitari	719	*9,1%*	1.586	*3,5%*
	Dato mancante	25	*0,3%*	581	*1,3%*
Totale		**7.892**	***100,00%***	***44.934***	***100,0%***

10 Un'analisi dettagliata delle (nuove) iscrizioni e dei tempi di permanenza nel CM può costituire futuro tema di approfondimento (si veda Veneto Lavoro).

Tabella 7. Iscritti al CM nel 2024 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	7.678	*97,3%*	*45,3%*	*50,0%*
	Altra invalidità	**214**	***2,7%***	***35,5%***	***54,2%***
Natura della disabilità	Fisica	5.554	*70,4%*	***51,5%***	*51,6%*
	Psichica	**1.751**	***22,2%***	***23,3%***	***44,3%***
	Dato mancante	587	*7,4%*	*48,2%*	*54,5%*
Classi di invalidità	**34% - 45%**	**56**	***0,7%***	***60,7%***	***69,6%***
	46% - 73%	5.198	*65,9%*	*46,3%*	*50,1%*
	74% - 99%	1.970	*25,0%*	*43,2%*	*50,7%*
	100%	***666***	***8,4%***	***39,2%***	***46,8%***
	Dato mancante	2	*0,0%*	-	-
Totale		**7.892**	***100,0%***	***45,0%***	***50,1%***

1.2.2 Le cessazioni dei rapporti di lavoro

Una buona parte delle iscrizioni è costituita, come accennato, dalla cessazione di rapporti di lavoro, che determina il ritorno allo stato di disoccupazione e la conseguente (re)iscrizione nelle liste del CM. Di seguito si riportano alcune caratteristiche dei rapporti di lavoro terminati nel 2024. Si deve notare che il numero contratti cessati non è necessariamente uguale al numero di persone che terminano il loro rapporto di lavoro: eventuali differenze sono dovute al fatto che ogni persona può avere più di un singolo rapporto di lavoro nel corso dell'annualità considerata; è tipico l'esempio di chi ha più contratti a termine di breve durata. Tuttavia, tenendo presente un certo margine di imprecisione, si possono analizzare le caratteristiche delle persone in relazione alla tipologia contrattuale, come proporzione rispetto al totale
Sono 2.576 i rapporti di lavoro terminati per un totale di 2.471 persone (Tabella 8): la causa prioritaria è la rinuncia all'impiego da parte del lavoratore attraverso le dimissioni (39%), meno frequenti sono la cessazione per naturale conclusione del contratto (25%) e il licenziamento (20%). I dimissionari tendono ad essere più giovani (40% di over 50) e con titoli di studio più alti (licenza media 36%), al contrario, i licenziamenti riguardano i più anziani (55%) con titolo di studio più basso (50%). La conclusione dei rapporti a termine è invece tipica delle fasce più giovani (over 50 al 35%).

Tabella 8. Cause di cessazione dei contratti di lavoro nel 2024

	Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Decesso	77	*3,0%*	*70,1%*	*41,6%*
Dimissioni	**1.013**	***39,3%***	***39,9%***	***36,2%***
Fine rapporto a termine	**644**	***25,0%***	***35,2%***	***46,3%***
Licenziamento	**502**	***19,5%***	***55,4%***	***50,0%***
Pensionamento	134	*5,2%*	*100,0%*	*45,5%*
Risoluzione consensuale	77	*3,0%*	*64,9%*	*41,6%*
Altro	129	*5,0%*	*51,2%*	*48,1%*
Totale	**2.576**	***100,0%***	***47,1%***	***45,6%***



Tutto sommato, le caratteristiche delle persone con disabilità in uscita dal mondo del lavoro risultano generalmente simili a quelle degli iscritti al CM, con qualche eccezione (Tabella 9): si osserva una minore incidenza di invalidi civili (85% vs 98%) e della natura di invalidità fisica (69% vs 71%), diminuiscono le fasce di invalidità superiori 74-99% (15% vs 25%).

Tabella 9. Rapporti di lavoro cessati nel 2024 per caratteristiche dell'invalidità

		Iscritti 2024	Iscritti 2024 (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	**Invalidi civili**	**2.074**	***83,93%***	***42,6%***	***44,5%***
	Altra invalidità	**397**	***16,07%***	***76,3%***	***35,5%***
Natura della disabilità	Fisica	1.658	*67,1%*	*46,8%*	*44,7%*
	Psichica	**368**	***14,9%***	***22,8%***	***40,2%***
	Dato mancante	445	*18,0%*	-	-
Classi di invalidità	34% - 45%	30	*1,21%*	*86,7%*	*76,7%*
	46% - 73%	1.647	*66,6%*	*43,4%*	*45,8%*
	74% - 99%	**398**	***16,1%***	***41,5%***	***39,9%***
	100%	85	*3,4%*	*32,9%*	*37,6%*
	Dato mancante	311	*12,6%*	-	-
Totale		**2.471**	***100,0%***	***48,0%***	***43,0%***

Tra gli invalidi civili si segnala una minore presenza di over 50 (43%), al contrario di quanto accade per le altre tipologie di invalidità (76%) caratterizzate anche da minore presenza di bassi titoli di studio (35%, probabilmente dovute in questo caso a titolo di studio inferiore). Tra le persone con disabilità psichica prevalgono i più giovani (23% di over 50) e tra le classi di invalidità più grave l'età si abbassa leggermente, ma migliora il titolo di studio.

1.3 Le cancellazioni

I motivi per cui le persone escono dalle liste del CM, come accennato, possono essere diversi, e riconducibili sostanzialmente alla perdita dei requisiti previsti, cioè la non disponibilità a lavorare: o perché si sta già lavorando (o si è raggiunta la pensione), oppure per ragioni di salute o trasferimento al di fuori della regione.
Complessivamente nel 2024 sono 4.737 le persone cancellate dal CM, con un rapporto di circa 1:10 rispetto allo stock (Tabella 10), inferiore al rapporto in ingresso (1:6), che rende positivo il saldo del flusso 2024 (iscritti– cancellati) e pari a +3.155 unità. Di fatto, l'avviamento al lavoro è la componente principale: sono oltre 4.000 le persone con disabilità che hanno trovato lavoro (pari all'85% delle cancellazioni), sono invece residuali i trasferimenti fuori regione (3%) e la variazione delle condizioni di salute (2%).

Tabella 10. Cancellati dal CM nel 2024 per motivazione

		Totale	Totale (%)
Avviati al lavoro		**4.050**	***85,5%***
Altro		**687**	***14,5%***
di cui	trasferimento	132	*2,8%*
	decesso	45	*0,9%*
	variazione % invalidità	94	*2,0%*
	altro	416	*8,8%*
Totale		**4.737**	***100,0%***

Il rapporto medio avviati/cancellati è dell'85% (Tabella 11), ma si osservano alcune differenze territoriali: Biella (90%), Cuneo (90%) e VCO (93%) si collocano decisamente sopra la media, viceversa Alessandria (82%) e Vercelli (79%) stanno al di sotto.
In linea di massima le cancellazioni riguardano con maggior probabilità gli over 50 (41%), con diploma di scuola superiore (45%) o licenza media (43%); si osserva per i profili di studio una differenza di genere marcata: la quota di femmine laureate è maggiore (18% vs 10%) rispetto ai maschi, e parallelamente inferiore per le licenze medie (37% vs 47%). Le distribuzioni di nazionalità (italiana) e localizzazione provinciale (Torino) seguono proporzionalmente il volume complessivo dei flussi, senza differenze di genere. La quasi totalità delle posizioni cancellate riguarda persone con invalidità civile, più dei tre quarti con disabilità fisica e percentuale di invalidità inferiore al 73%.

Tabella 11. Cancellati dal CM nel 2024 per distribuzione territoriale

Provincia	Cancellati	Cancellati (%)	Avviati	Avviati (%)	Avviati/Cancellati
Alessandria	488	*10,3%*	399	*9,9%*	*81,8%*
Asti	182	*3,8%*	152	*3,8%*	*83,5%*
Biella	182	*3,8%*	164	*4,0%*	*90,1%*
Cuneo	647	*13,7%*	585	*14,4%*	*90,4%*
Novara	428	*9,0%*	375	*9,3%*	*87,6%*
Torino	2.433	*51,4%*	2.057	*50,8%*	*84,5%*
VCO	135	*2,8%*	126	*3,1%*	*93,3%*
Vercelli	242	*5,1%*	192	*4,7%*	*79,3%*
Totale	**4.737**	***100,0%***	**4.050**	***100,0%***	***85,5%***

1.3.1 Gli avviamenti al lavoro

Posto che la quasi totalità delle cancellazioni avviene per avviamento al lavoro, se ne ritaglia nel seguito un sintetico approfondimento confrontando la composizione dei sottogruppi rispetto alle caratteristiche dei nuovi ingressi (Tabella 12). Si osservano marcate differenze sia nelle fasce di invalidità, dove quasi due terzi degli avviati (74%) si colloca nella fascia 46-73% (contro il 66% degli iscritti e il 49% dello stock), sia nella natura della disabilità, dove la prevalenza di persone con disabilità fisica (79%) si rafforza rispetto a quella psichica (17%), soprattutto rispetto allo stock (60% vs 34%). Non si osservano caratteristiche aggravanti: la presenza di over 50 e persone con bassi titoli di studio non si scosta sensibilmente dai valori medi, se non per le fasce residuali (altra invalidità e classe 34-46%). L'unica eccezione riguarda le persone con disabilità psichica: nettamente più giovani (20% di over 50) e con titolo di studio migliore (licenza media al 36%). Il dato indica, come è lecito attendersi, che chi trova lavoro ha un grado di invalidità inferiore alla media, e con minore presenza di disabilità psichica, accompagnato da età più bassa e titolo di studio superiore, sia rispetto a chi perde il lavoro sia rispetto allo stock complessivo del CM.

Tabella 12. Avviati al lavoro nel 2024 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	3.913	*96,6%*	*38,0%*	*39,7%*
	Altra invalidità	**137**	***3,4%***	***33,6%***	***48,9%***
Natura della disabilità	Fisica	3.199	*79,0%*	*41,5%*	*40,6%*
	Psichica	**669**	***16,5%***	***19,9%***	***36,3%***
	Dato mancante	182	*4,5%*	*40,7%*	*44,5%*
Classi di invalidità	**34% - 45%**	**42**	***1,0%***	***71,4%***	***69,0%***
	46% - 73%	2.981	*73,6%*	*38,6%*	*39,8%*
	74% - 99%	792	*19,6%*	*35,7%*	*40,7%*
	100%	**232**	***5,7%***	***29,7%***	***35,3%***
	Dato mancante	3	*0,1%*	-	-
Totale		**4.050**	***100,0%***	***38,2%***	***40,4%***

I nuovi avviamenti (Tabella 13) riguardano in totale 4.050 persone con disabilità iscritte al CM.
I rapporti di lavoro attivati in favore dei nuovi occupati sono in totale 6.729: nella maggior parte dei casi si tratta di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (57%) o a tempo indeterminato (32%). Si deve notare che, esattamente come accade per le cessazioni, la discrepanza tra numero di persone avviate e numero di avviamenti è dovuta al fatto che ogni persona può avere più di un singolo rapporto di lavoro nel corso dell'annualità considerata. Al netto di ciò, pur con un certo margine di imprecisione, si possono analizzare le caratteristiche delle persone in relazione alla tipologia contrattuale, come proporzione rispetto al totale.

Alcune osservazioni sui sottogruppi meritano attenzione: (I) tra i contratti a tempo indeterminato (32%), si riscontra una minore concentrazione femminile e titoli di studio inferiori (pur se poco marcata in entrambi i casi); l'apprendistato (2%), coinvolge tipicamente i maschi di età inferiore e titolo di studio superiore; il lavoro intermittente (5%) viceversa si connota per presenza femminile, età più alta e titolo di studio più basso; (II) il part-time (37%), nella maggior parte dei casi orizzontale, è prevalentemente femminile (62%), con età più bassa e titolo di studio più alto; (III) prevale il settore dei servizi (73%), con maggiore incidenza femminile, agricoltura e industria vedono invece una maggior presenza maschile e con livelli di scolarizzazione marcatamente inferiori.

Tabella 13. Tipologia di avviamenti al lavoro nel 2024

		Totale	Totale (%)	Femmine	Over 50	Licenza media
Contratto	**Subordinato TI**	**2.128**	***31,6%***	***46,9%***	***37,1%***	***37,6%***
	Subordinato TD	3.825	*56,8%*	*49,2%*	*38,5%*	*42,6%*
	Più di sei mesi	2.051	*30,5%*	*50,5%*	*38,2%*	*39,2%*
	Apprendistato	**159**	***2,4%***	***37,1%***	***4,4%***	***20,1%***
	Lavoro Intermittente	**335**	***5,0%***	***55,8%***	***44,2%***	***41,8%***
	Altri lavori	282	*4,2%*	*66,3%*	*53,2%*	*42,9%*
Orario	Tempo pieno	4.260	*63,3%*	***41,9%***	*37,0%*	*38,7%*
	Part-time	2.469	*36,7%*	***61,9%***	*40,1%*	*43,3%*
	Orizzontale	1.932	*28,7%*	***62,9%***	*41,0%*	*44,6%*
	Verticale	192	*2,9%*	***56,8%***	*38,0%*	*28,1%*
	Misto	345	*5,1%*	***59,1%***	*36,5%*	*44,6%*
Settore	**Agricoltura**	**91**	***1,4%***	***31,9%***	***37,4%***	***59,3%***
	Industria	**1.534**	***22,8%***	***35,9%***	***39,2%***	***47,0%***
	Servizi	5.029	*74,7%*	*53,7%*	*37,9%*	*38,1%*
	Dato mancante	75	*1,1%*	-	-	-
Qualifica[11]	**Alta**	**1.061**	***15,8%***	***50,2%***	***29,4%***	***10,5%***
	Media	3.675	*54,6%*	*55,4%*	*38,3%*	*39,8%*
	Bassa	1.993	*29,6%*	*37,4%*	*42,4%*	*57,4%*
Totale		**6.729**	***100,0%***	***49,3%***	***38,2%***	***40,4%***

2. La domanda di lavoro: il Prospetto Informativo in Piemonte

Il percorso delle persone con disabilità nel mercato del lavoro regionale, dopo la descrizione di quanti sono alla ricerca di lavoro (offerta), prosegue con l'osservazione del versante imprenditoriale (domanda). In questo capitolo si descrive la domanda di lavoro rivolta alle persone con disabilità da parte del sistema

11 L'aggregazione delle qualifiche segue la presente classificazione: sono qualifiche alte 1 - Legislatori, imprenditori e alta dirigenza, 2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, 3 - Professioni tecniche, 9 - Forze armate; sono qualifiche medie 4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, 5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, 6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori; sono qualifiche basse 7 - Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, 8 - Professioni non qualificate.

produttivo, partendo da un punto di riferimento temporale, fissato al 31/12/2023[12], di cui si restituisce il dato istantaneo (definito stock) delle posizioni aperte.

Anche in questo caso, il riferimento normativo è la già citata L. 68/1999, che, oltre a definire i criteri di accesso al CM per le persone con disabilità (offerta), interviene anche sulla domanda, fissando per i datori di lavoro il numero di persone con disabilità da assumere (quota di riserva, QR), in base al numero di dipendenti (base di computo, BC). La quota di riserva altro non è che il numero di posti di lavoro "riservati" a persone con disabilità da "coprire" per essere in regola, stabilito con i seguenti criteri:

- almeno 1 per le imprese con un numero di dipendenti[13] compreso tra 15 e 35 (QR=1, BC=15-35);
- almeno 2 per le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 36 e 50 (QR=2, BC=35-50);
- almeno il 7% dell'organico per le imprese con più di 50 dipendenti (QR>=7%(BC), BC>=50).

I datori di lavoro sono tenuti ad adempiere all'obbligo di assunzione (OA) entro 60 giorni dalla data in cui i requisiti dimensionali comportano l'instaurarsi dell'obbligo stesso, per non incorrere nelle sanzioni previste[14]. Per adempiere all'obbligo, ciascuna impresa deve presentare telematicamente il Prospetto Informativo (PI) per trasmettere ai servizi del lavoro le informazioni necessarie a definire la propria posizione rispetto all'obbligo. Il PI deve essere inviato nuovamente in caso di variazione della posizione dell'impresa rispetto agli obblighi[15] definiti. Prima di presentare i dati raccolti sulla domanda di lavoro è necessario precisare che: (I) poiché il PI deve essere inviato solo nel caso di cambiamenti rispetto all'OA, le informazioni riportate in questo capitolo fanno riferimento all'ultimo PI inviato dall'impresa considerato un arco di tempo di un anno; (II) nell'analisi sono compresi gli enti pubblici nonostante alcune differenze nelle regole di presentazione dei PI che rispecchiano modalità e logiche di lavoro in parte differenti dai privati[16].

2.1 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2023

In Piemonte i PI aggiornati[17] alla data del 31/12/2023 sono stati 10.633[18], per un totale di 7.437 imprese (Tabella 14)[19]. Tra queste, 652 non risultano sottoposte ad obblighi di assunzione, mentre le restanti 6.785 si dividono in: (I) 1.931 imprese in obbligo di assunzione con scoperture (IOAS) e 4.854 imprese in obbligo di assunzione senza scoperture (IOA).

Tabella 14. Prospetti Informativi presentati al 31/12/202

	Prospetti		Imprese	
In obbligo senza scoperture (IOA)	6.683	*62,9%*	4.854	*65,3%*
In obbligo con scoperture (IOAS)	3.190	*30,0%*	1.931	*25,9%*
Senza obbligo	760	7,1%	652	8,8%
Totale	**10.633**	***100,0%***	**7.437**	***100,0%***

12 Poiché il Prospetto Informativo non deve essere necessariamente inviato ogni anno ma solo qualora vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge, oppure da incidere sul computo della quota di riserva, le informazioni presentate in questo capitolo fanno riferimento all'ultimo Prospetto inviato dall'azienda considerato come data di riferimento il 31/12/2023.

13 L'art. 4 - comma 1 della L. 68/1999 detta le norme sui criteri di computo della quota di riserva che si calcola dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale gli obblighi di assunzione non sono operanti.

14 Le sanzioni sono contemplate all'art. 15 della Legge n. 68/1999.

15 Gli enti pubblici devono presentare il PI obbligatoriamente ogni anno anche in assenza di variazioni.

16 Il prossimo report sul Collocamento Mirato 2024 analizzerà anche le distribuzioni settoriali e il comparto pubblico in modo distinto.

17 Per comodità si usa la forma generica "prospetti", per indicare "articolazione provinciale dei prospetti": tale semplificazione può dar luogo a sovrapposizioni nelle statistiche riportate, ma le eventuali imprecisioni sono limitate ai casi (minoritari) di imprese con più sedi sul medesimo territorio provinciale.

18 L'analisi presentata fa riferimento alle informazioni riportate nei Prospetti Informativi: trattandosi di una forma di "autocertificazione" della posizione rispetto agli obblighi di legge, le informazioni fornite dalle imprese (o da chi per esse) possono essere incomplete, omesse, o parzialmente aggiornate.

19 Nel dataset di riferimento, ciascun record corrisponde ad un Prospetto Informativo presentato che, tra le varie informazioni, contiene anche il codice identificativo dell'impresa (codice fiscale o partita IVA): posto che ciascuna impresa può presentare un prospetto per ognuna delle sue unità locali (ciascuna provincia in cui sia presente una o più sedi), il numero delle imprese è stato desunto dagli identificativi univoci. numero complessivo delle imprese si desume dagli identificativi univoci.

Per comprendere in modo concreto la dimensione e la natura di questo dato, occorre introdurre brevemente le diverse modalità e opzioni che ciascuna impresa può utilizzare per adempiere a quando disposto dalla legge. Infatti, le modalità con cui le imprese ottemperano alla copertura della QR non prevedono soltanto la semplice assunzione, ma una serie di istituti dettati dalla L.68/1999: (I) le convenzioni, (II) gli esoneri, (III) le sospensioni e (IV) i riconoscimenti.

Le **convenzioni** sono strumenti normativi e contrattuali che offrono la possibilità di programmare e gestire con maggior flessibilità le assunzioni secondo due tipologie:

- le convenzioni di programma (art. 11 L. 68/1999), mediante le quali viene concordato con i servizi per l'impiego un programma temporale – della durata massima di 5 anni – per effettuare le assunzioni, nonché le modalità di ingresso più adatte ed eventuali strumenti di facilitazione per l'inserimento;
- le convenzioni di conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali (art.14 del D.lgs. 276/2003), che permettono – a certe condizioni – di coprire parte della quota avvalendosi a cooperative sociali che assumono persone con maggiori difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Gli **esoneri** sono misure di dispensa parziale (valore massimo 60% dell'Obbligo di Assunzione) concesse in speciali condizioni di attività[20] alle imprese con più di 35 dipendenti che, impossibilitate a coprire la QR con assunzioni dirette, possono procedere al versamento di un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ciascuna unità non assunta (per ogni giornata lavorativa). L'incasso di tali contributi viene poi utilizzato per finanziare attività di inclusione (lavorativa e sociale) a favore di persone con disabilità (Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con Disabilità ex art. 14 della L. 68/1999).

Le **sospensioni** consentono alle imprese in OA che utilizzano ammortizzatori sociali (o procedure di mobilità) di sospendere[21] i propri obblighi per la durata del trattamento in questione.

I **riconoscimenti** riguardano invece le imprese con lavoratori già in forza per cui subentrino (ex novo o per aggravamento) condizioni di disabilità oltre il 60%[22] : questi lavoratori possono essere computati nella QR (e dunque, ai fini dell'obbligo, equiparati a nuove assunzioni), previa richiesta al Centro per l'Impiego di riferimento[23].

Infine, è possibile ricorrere a compensazioni territoriali nei casi di imprese multi localizzate, che possono compensare (appunto) eccedenze o carenze di persone con disabilità assunte in una data unità produttiva con un minore, o maggiore, numero di persone con disabilità in altre unità, agendo (di fatto) come soggetto unico.
Tenendo conto di questa molteplicità di strumenti si osserva che risultano 12.479 posizioni scoperte (dette Scoperture Lorde, SL), di cui:

- 2.195 si trovano in stato di esonero, da parte di 413 imprese;
- 3.628 si definiscono "congelate", da parte di 555 imprese che hanno una convenzione attiva con un CPI;
- 1.002 si trovano in stato di sospensione, da parte di 75 imprese.

Tale ricostruzione (Tabella 15) porta il numero di Scoperture Nette (SN) a 5.654[24] , al netto di esoneri (18%), sospensioni (15%) e convenzioni (29%). Il ricorso ai dispositivi di adempimento degli obblighi da parte delle imprese è prevalentemente la convenzione (29%), con un residuo di posizioni scoperte pari al 45% delle SL.

20 Per "speciali condizioni di attività" si intende la presenza di almeno una delle seguenti condizioni: (i) fatica della prestazione lavorativa richiesta; (ii) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; (iii) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

21 Gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi interamente per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

22 L'art. 4 comma 3 bis prevede, in deroga alla percentuale del 60%, il riconoscimento di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 46 per cento, accertata dagli organi competenti.

23 Sono inoltre computabili i lavoratori in possesso di un verbale di invalidità, pari o superiore al 60%, antecedente la data di assunzione che non siano stati assunti ai sensi della L.68/1999.

24 Si segnala che le scoperture escluse, di cui ai tre casi sopra elencati, sono da intendersi come valori massimi, stimati in base ai PI comunicati al 31/12/2023 in quanto: (i) la sospensione totale dell'obbligo avviene solo nel caso di crisi aziendale; nelle altre fattispecie la sospensione è proporzionale alla riduzione di personale; (ii) l'esonero è calcolato sulla base di computo al momento della concessione che, quindi può non coincidere con quella al 31/12/2023; (iii) le convenzioni con i CPI, potrebbero non coprire tutti i posti scoperti.

Tabella 15. Lo stock delle scoperture al 31/12/2023

		N	%
Totale scoperture lorde		**12.479**	***100,0%***
	Posizioni esonerate	2.195	*17,6%*
	Posizioni coperte con convenzione	3.628	29,1%
	Posizioni sospese	1.002	8,0%
Totale scoperture nette		**5.654**	**45,3%**

La Tabella 16 riporta il riepilogo per l'anno 2023 dei PI presentati e delle relative SL, ordinati per classi dimensionali delle imprese in termini di dipendenti[25] ; per comodità di lettura le classi ricalcano le soglie dettate per la definizione della QR, ma la soglia massima (sopra ai 50 dipendenti) è stata suddivisa in quattro sottoclassi per osservarne la composizione interna. Emerge un quadro in cui le imprese più piccole (15-35 dipendenti) rappresentano circa un terzo del totale (36%) e le più grandi (oltre 50 dipendenti) più della metà (52%). Tra queste ultime la maggioranza è composta da imprese che non superano i 100 dipendenti. Un primo dato interessante si ricava dalla distribuzione delle posizioni scoperte: 11.711 (pari al 99% del totale) sono concentrate nelle 3.523 imprese con oltre 50 dipendenti, e tra queste ben 8.289 (pari al 66% del totale) stanno nelle sole 581 imprese (9% del totale) con oltre 500 dipendenti.

Tabella 16. Scoperture Lorde al 31/12/2023

	Imprese		Prospetti		Scoperture Lorde	
15-35 dipendenti	2.465	*36,3%*	2.828	*28,6%*	523	*4,2%*
36-50 dipendenti	797	*11,7%*	970	*9,8%*	245	*2,0%*
>50 dipendenti	**3.523**	***51,9%***	**6.075**	***61,5%***	**11.711**	***93,8%***
50-100	1.360	*20,0%*	1.825	*18,5%*	971	*7,8%*
100-250	1.103	*16,3%*	1.589	*16,1%*	1.341	*10,7%*
250-500	479	*7,1%*	922	*9,3%*	1.110	*8,9%*
>500	581	*8,6%*	1.739	*17,6%*	8.289	*66,4%*
Totale	**6.785**	***100,0%***	**9.873**	***100,0%***	**12.479**	***100,0%***

Le tabelle seguenti riepilogano i vari passaggi che, a partire dalle SL, determinano le SN, cioè il numero netto delle posizioni lavorative da attivare in favore di persone con disabilità. La prima (Tabella 17) riguarda le 1.931 IOAS, che teoricamente sarebbero tenute a 5.654 assunzioni per adempiere agli obblighi: questo gruppo vede una presenza ancora maggiore di imprese con più di 50 dipendenti (63%), che da sole rappresentano il 93% delle SL, e che al netto di esoneri, sospensioni e convenzioni (utilizzati quasi esclusivamente da loro) si attestano a 5.102 SN, cioè il 90% dei 5.654 lavoratori con disabilità da assumere.

Tabella 17. IOAS: Scoperture Nette al 31/12/2023

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	***26,8%***	***4,6%***	***0,0%***	***0,1%***	***4,0%***	***6,6%***
36-50 dipendenti	*9,7%*	*2,1%*	*0,3%*	*0,1%*	*1,4%*	*3,2%*
>50 dipendenti	*63,4%*	*93,3%*	*99,7%*	*99,9%*	*94,6%*	*90,2%*
50-100	*21,2%*	*6,9%*	*4,6%*	*1,2%*	*5,6%*	*9,2%*
100-250	*18,6%*	*9,1%*	*17,1%*	*2,3%*	*6,3%*	*10,7%*
250-500	*7,8%*	*6,7%*	*12,6%*	*3,9%*	*8,2%*	*5,2%*
>500	***15,8%***	***70,6%***	***65,4%***	***92,4%***	***74,6%***	***65,1%***
Totale	**1.931**	***11.297***	**1.013**	***1.002***	**3.628**	***5.654***

La seconda (Tabella 18) riguarda invece le 4.854 IOA, che teoricamente non sono tenute ad alcuna assunzione (al netto dei 1.182 esoneri) e risultano in regola: questo gruppo vede una presenza maggiore

25 Il numero dei dipendenti è ricavato dalla base di computo dichiarata dalle imprese nei prospetti informativi.

di imprese più piccole (40% vs 27%) a svantaggio di quelle più grandi (47% vs 63%), anche la presenza di imprese over 500 è più contenuta (6% vs 16%), e guardando alle SL, coperte con esoneri, si osserva per queste una quota del 26% (vs 71%). Si può allora affermare che le imprese in regola tendono ad essere più numerose (oltre il doppio) e di dimensione più piccola rispetto alle imprese che devono ancora adempiere agli obblighi di legge.

Tabella 18. IOA: Scoperture Nette al 31/12/2023

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	***40,1%***	***0,3%***	***0,3%***	***0,0%***	***0,0%***	***0,0%***
36-50 dipendenti	*12,5%*	*1,0%*	*1,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>50 dipendenti	*47,3%*	*98,6%*	*98,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
50-100	*19,6%*	*15,9%*	*15,9%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
100-250	*15,3%*	*26,3%*	*26,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
250-500	*6,8%*	*29,9%*	*29,9%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>500	***5,7%***	***26,5%***	***26,5%***	***0,0%***	***0,0%***	***0,0%***
Totale	**4.854**	***1.182***	**1.182**	***0***	**0**	***0***

2.2 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2024

L'aggiornamento dei dati al 2024 mostra 11.549 PI presentati, per un totale di 8.056 imprese (Tabella 19), di cui: 744 non risultano sottoposte ad obblighi di assunzione, 5.276 sono Imprese in Obbligo di Assunzione senza scoperture e 2.035 sono Imprese in Obbligo di Assunzione con Scoperture. Il numero di SN è pari a 5.857 (Tabella 20), al netto di esoneri (21%), sospensioni (7%) e convenzioni (26%), con un residuo di scoperture pari al 45% delle SL. La lettura delle differenze (minime) con l'annualità precedente sconta la struttura stessa dei dati stock, come quelli del CM, che però, a differenza delle persone, non registrano "iscrizioni" e "cancellazioni", ma soltanto le modifiche ai PI precedenti, o i nuovi presentati[26].

Tabella 19. Prospetti informativi presentati al 31/12/2024

	Prospetti		Imprese	
In obbligo senza scoperture (IOA)	7.315	*63,3%*	5.276	*65,5%*
In obbligo con scoperture (IOAS)	3.380	*29,3%*	2.035	*25,3%*
Senza obbligo	854	7,4%	744	9,2%
Totale	**11.549**	***100,0%***	**8.055**	***100,0%***

Tabella 20. Lo stock delle scoperture al 31/12/2024

		N	%
Totale scoperture lorde		**12.988**	***100,0%***
	Posizioni esonerate	2.751	*21,2%*
	Posizioni coperte con convenzione	3.419	26,3%
	Posizioni sospese	961	7,4%
Totale scoperture nette		**5.857**	**45,1%**

Il riepilogo dei PI ordinati per dimensione delle imprese (Tabella 21) mostra un quadro analogo al precedente, come tendenza, ma ancora più accentuato: le imprese più piccole sono meno di un terzo del totale e le più grandi sono ben oltre la metà. Osservando le posizioni scoperte si conferma la concentrazione nelle imprese più grandi, prevalentemente con più 500 dipendenti.

26 Un confronto sistematico tra i prospetti delle due annualità, che permetta di distinguere le imprese presentano nuovi prospetti dalle imprese che aggiornano prospetti già presentati, può essere oggetto di futuri approfondimenti.

Tabella 21. Scoperture Lorde al 31/12/2024

	Prospetti		Imprese		Scoperture Lorde	
15-35 dipendenti	2.984	*27,9%*	2.605	*35,6%*	571	*4,4%*
36-50 dipendenti	1.012	*9,5%*	854	*11,7%*	247	*1,9%*
>50 dipendenti	**6.699**	***62,6%***	**3.852**	***52,7%***	**12.170**	***93,7%***
50-100	1.961	*18,3%*	1.456	*19,9%*	972	*7,5%*
100-250	1.804	*16,9%*	1.195	*16,3%*	1.549	*11,9%*
250-500	1.019	*9,5%*	539	*7,4%*	1.155	*8,9%*
>500	1915	*17,9%*	662	*9,1%*	8.494	*65,4%*
Totale	**10.695**	***100,0%***	**7.311**	***100,0%***	**12.988**	***100,0%***

Sia per le 2.035 IOAS (Tabella 22) sia per le 5.276 IOA (Tabella 23) si confermano le tendenze precedenti: nel primo caso, una larga maggioranza di imprese con più di 50 dipendenti in cui si concentrano la quasi totalità delle scoperture; nel secondo caso, una presenza maggiore di imprese più piccole e una presenza di imprese con più di 500 dipendenti più contenuta. Ancora, le imprese adempienti sono più numerose (oltre il doppio) e più piccole rispetto alle altre.

Tabella 22. IOAS: Scoperture Nette al 31/12/2024

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	*28,0%*	*5,0%*	*0,0%*	*0,4%*	*5,5%*	*6,5%*
36-50 dipendenti	*8,6%*	*1,9%*	*0,1%*	*0,2%*	*1,6%*	*2,7%*
>50 dipendenti	*63,4%*	*93,0%*	*99,9%*	*99,4%*	*92,9%*	*90,8%*
50-100	*20,2%*	*6,6%*	*4,7%*	*1,4%*	*5,3%*	*8,5%*
100-250	*19,0%*	*9,4%*	*17,1%*	*3,2%*	*5,8%*	*11,1%*
250-500	*8,3%*	*6,4%*	*9,3%*	*6,9%*	*7,4%*	*5,3%*
>500	*15,9%*	*70,7%*	*68,8%*	*87,9%*	*74,4%*	*66,0%*
Totale	**2.035**	***11.293***	**1.056**	***961***	**3.419**	***5.857***

Tabella 23. IOA: Scoperture Nette al 31/12/2024

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	***38,6%***	***0,1%***	***0,1%***	***0,0%***	***0,0%***	***0,0%***
36-50 dipendenti	*12,9%*	*1,8%*	*1,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>50 dipendenti	*48,5%*	*98,1%*	*98,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
50-100	*19,8%*	*13,6%*	*13,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
100-250	*15,3%*	*28,8%*	*28,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
250-500	*7,0%*	*25,3%*	*25,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>500	*6,4%*	*30,3%*	*30,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Totale	**5.276**	***1.695***	**1.695**	**-**	**-**	**-**



2.3 Il flusso delle assunzioni nel 2024

Nel seguito si presentano le informazioni raccolte rispetto al flusso di lavoratori con disabilità assunti nel corso del 2024, con l'idea di ricostruire il percorso della disabilità tra offerta e domanda di lavoro[27] . I dati riportati comprendono sia le IOAS descritte nel cap. 2.1 sia le IOA che vanno a comporre il bacino di impiego potenziale rappresentato nei PI[28] presentati nel 2023: queste imprese sono state incrociate con le assunzioni attivate nel 2024 per comprendere in che modo abbiano cercato di adempiere agli obblighi e la stessa operazione potrà essere ripetuta l'anno prossimo per i PI presentati nel 2024[29] .

La tabella 24 riporta la condizione osservata per le 1.931 IOAS, con 5.654 scoperture nette e 12.720 persone con disabilità già occupati al 31/12/2023, a cui si aggiungono 2.071 assunti nel 2024. Coerentemente con l'osservazione sullo stock, sono le imprese di maggiore dimensione (oltre 50 dipendenti) quelle che collocano la stragrande maggioranza delle persone con disabilità: queste imprese mostrano, da un lato, la quasi totalità dei già assunti (12.579 pari al 99% del totale) e, dall'altro, rappresentano la destinazione (quasi) esclusiva di tutte le nuove assunzioni (1.848 pari all'89% del totale), con una media di 1,5 per impresa.

Tabella 24. IOAS: persone con disabilità in forza e assunzioni 2024

	Imprese		Persone con disabilità in forza 2023		Assunzioni 2024	
15-35 dipendenti	*518*	*26,8%*	*2*	*0,0%*	*141*	*6,8%*
36-50 dipendenti	*188*	*9,7%*	*139*	*1,1%*	*82*	*4,0%*
>50 dipendenti	*1.225*	*63,4%*	*12.579*	*98,9%*	*1.848*	*89,2%*
50-100	*409*	*21,2%*	*907*	*7,1%*	*286*	*13,8%*
100-250	*359*	*18,6%*	*1.640*	*12,9%*	*345*	*16,7%*
250-500	*151*	*7,8%*	*1.089*	*8,6%*	*184*	*8,9%*
>500	*306*	*15,9%*	*8.943*	*70,3%*	*1.033*	*49,9%*
Totale	**1.931**	***100,0%***	**12.720**	***100,0%***	**2.071**	***100,0%***

La tabella 25 riporta infine la condizione osservata per le 4.854 IOA, con 10.003 persone con disabilità già in forza al 31/12/2023, a cui se ne aggiungono 1.578 nel 2024. In questo caso la distribuzione delle imprese, pur se trainata da quelle di maggiori dimensioni, risulta meno concentrata rispetto a quanto visto per le IOAS: le più grandi (oltre 50 dipendenti) scendono al 47,3% dei PI presentati con 7.535 persone con disabilità in forza e 1.025 nuovi assunti (in media 1 per impresa), e le più piccole (15-35 dipendenti) salgono al 40,1%, con 1.636 persone con disabilità in forza e 374.

Tabella 25. IOA: persone con disabilità in forza e assunzioni 2024 (OK)

	Imprese		Persone con disabilità in forza 2023		Assunzioni 2024	
15-35 dipendenti	*1.947*	*40,1%*	*1.636*	*16,4%*	*374*	*23,7%*
36-50 dipendenti	*609*	*12,5%*	*832*	*8,3%*	*179*	*11,3%*
>50 dipendenti	*2.298*	*47,3%*	*7.535*	*75,3%*	*1.025*	*65,0%*
50-100	*951*	*19,6%*	*1.986*	*19,9%*	*270*	*17,1%*
100-250	*744*	*15,3%*	*2.160*	*21,6%*	*249*	*15,8%*
250-500	*328*	*6,8%*	*1.246*	*12,5%*	*145*	*9,2%*
>500	*275*	*5,7%*	*2.143*	*21,4%*	*361*	*22,9%*
Totale	**4.854**	***100,0%***	**10.003**	***100,0%***	**1.578**	***100,0%***

27 I dati sulle assunzioni sono estratti dalla base dati del Collocamento Mirato, incrociando gli identificativi delle imprese che hanno presentato i PI.

28 Sono state escluse le imprese non soggette ad OA sia perché rappresentano una quota minoritaria (dei PI presentati sia perché formalmente non pertinenti.

29 Un confronto sistematico tra i prospetti aggiornati nelle annualità 2023 e 2024, che permetta di distinguere le imprese che aggiornano la propria posizione da quelle che entrano per la prima volta, quelle che assumono e quelle che risultano inadempienti, può essere oggetto di futuro approfondimento.

Sono però sempre le più grandi a ospitarne la grande maggioranza, con un rapporto di oltre 3:1 rispetto alle altre e con una media di 3,3 per impresa, contro 1,4 delle intermedie (35-50 dipendenti) e 0,9 delle più piccole (15-35).

Complessivamente, emerge un dato stock pari a 22.723 persone con disabilità già regolarmente occupate al 31/12/2023 (12.720 presso IOAS e 10.003 presso IOA), a cui se ne aggiungono 3.649 assunte nel 2024 (2.071 presso IOAS e 1.578 presso IOA). Per cercare una simmetria con quanto rappresentato nel capitolo 1, per gli iscritti al CM, si deve tenere conto che l'insieme descritto in questo capitolo non è esaustivo: vi sono infatti tutti gli eventuali reclutamenti effettuati dalle imprese non soggette ad obbligo (che non presentano PI), a cui si aggiungono le assunzioni al di fuori del CM, per chi trova lavoro attraverso canali ordinari. Al netto di ciò, le assunzioni registrate dal CM (4.050) nel 2024 trovano riscontro per la gran parte dei casi (3.649 pari al 91%) nei PI delle imprese in obbligo, e la (minima) parte restante (9%) è da attribuire proprio ai rapporti di lavoro nati al di fuori dei meccanismi della legge 68/1999 (e non osservabili in questa sede).



3. Conclusioni e approfondimenti

L'obiettivo di questo monitoraggio sul Collocamento Mirato, rispetto alle edizioni precedenti, è spostare l'attenzione sulla condizione delle persone con disabilità soggette all'azione pubblica. La lettura dei dati, di natura amministrativa, sconta inevitabilmente i limiti delle fonti che, per costruzione, sono raccolte a scopo di adempimento e di controllo, da soggetti diversi e non necessariamente integrati. Nell'ottica di valorizzare la mole di queste informazioni si guarda più alle tendenze che alle (eventuali) discordanze, nell'intento di proporre spunti di riflessione, sia per la programmazione delle politiche per la disabilità sia per l'affinamento e l'integrazione delle banche dati. A partire dalle informazioni esistenti si è cercato di puntare lo sguardo sull'offerta di lavoro e sulla domanda di lavoro, dall'iscrizione ai CPI all'ingresso nel sistema produttivo.

Sul versante dell'offerta, in Piemonte nel 2023, circa 45.000 persone con disabilità (2% circa della popolazione in età lavorativa) cercano lavoro nell'ambito del CM, la maggioranza assoluta in provincia di Torino. Questi rappresentano poco più del 12% degli iscritti ai CPI (più di quanto si osserva in Veneto e in Lombardia). Si tratta di persone di età avanzata (2/3 oltre i 50 anni) con bassa scolarizzazione (70% con licenza media). Definiti, nella quasi totalità dei casi, invalidi civili (98%), di natura prevalentemente fisica (60%), 1 su 2 presenta un grado di invalidità superiore al 75% (1 su 10 ha invalidità totale). Nel 2024 entrano nel CM 7.892 persone (1/6 del totale iscritti), tendenzialmente con età più bassa e titolo di studio più alto rispetto allo stock, circa 1 su 3 ha concluso un rapporto di lavoro. Parallelamente, sono 4.737 le persone con disabilità in uscita dal CM (1/10 sul totale degli iscritti). L'avviamento al lavoro ne è la componente principale (83%); chi trova lavoro ha un grado di invalidità inferiore alla media, minore presenza di disabilità psichica, età più bassa e titolo di studio superiore (sia rispetto a chi perde il lavoro sia rispetto al totale degli iscritti). I contratti di lavoro sono prevalentemente a tempo determinato, ma quasi 1 su 3 è a tempo indeterminato; il lavoro intermittente (5%) si connota per età più alta e scolarizzazione più bassa; il part-time è prevalentemente femminile (62%), con età inferiore e scolarizzazione maggiore; prevale il settore dei servizi (73%), con maggiore incidenza femminile.

Sul versante della domanda, nel 2023, si osservano poco meno di 7.000 imprese in obbligo di assunzione, di cui quasi 2.000 presentano scoperture. La metà ha più 50 dipendenti e sarebbe tenuta ad assumere oltre 10.000 persone con disabilità (cioè il 99% delle posizioni scoperte), nella grande maggioranza dei casi (66%) queste assunzioni sono a carico delle imprese con oltre 500 dipendenti (9% del totale). Si tratta di assunzioni "teoriche", posto che i datori possono ricorre a strumenti di deroga (sospensioni, esoneri) o facilitazione (convenzioni): al netto dei provvedimenti risultano dimezzate, con quasi 5.000 persone con disabilità da assumere in capo a quasi 2.000 imprese, e quasi 9 su 10 sono a carico di imprese con oltre 50 dipendenti, 6 se si guarda alle sole over 500 (1/6 del totale). Nel 2024, le imprese che intendono mettersi in regola devono coprire le posizioni scoperte, e lo fanno assumendo circa 2.000 persone con disabilità. La stragrande maggioranza delle assunzioni sta nelle imprese con oltre 50 dipendenti: qui si trova la quasi totalità delle persone con disabilità già in forza (oltre 12.000, 99% del totale) e qui finiscono le nuove assunzioni (circa 1.800, 89% del totale). Parallelamente, si osservano circa 1.500 assunzioni da parte di imprese senza scoperture: si tratta delle quasi 5.000 imprese, mediamente di dimensione più piccola, che teoricamente sono in regola, al netto degli esoneri, e che già occupano 10.000 persone con disabilità in organico. Complessivamente, emerge uno stock superiore a 25.000 persone con disabilità già regolarmente occupate al 31/12/2024, a cui si aggiungono circa 3.500 posizioni da coprire, tra le imprese in obbligo che ancora non si sono messe in regola con gli adempimenti.

In coda, si segnalano alcuni punti scoperti che potrebbero meritare, in futuro, approfondimenti analitici mirati. Il primo, di carattere generale, è uno sguardo all'intero spettro della disabilità, sia superando il mandato normativo e i limiti delle banche dati finora utilizzate sia rispondendo in modo più accurato agli interrogativi tipici delle politiche del lavoro. In particolare, si fa riferimento, sul lato dell'offerta, alla dinamica del tasso di disoccupazione (almeno dal punto di vista amministrativo) e all'evoluzione del bacino di utenza (per caratteristiche socio-anagrafiche e per tipologia di occupazione). Sul lato della domanda, agli strumenti di deroga (osservando gli esiti di convenzioni, sospensioni ed esoneri) e alle caratteristiche delle imprese (distinguendo tra pubbliche e private e considerando finestre temporali più ampie). In entrambi i casi è possibile impostare analisi in grado di rispondere ad interrogativi più ambiziosi, con la consapevolezza che l'applicazione di metodologie più sofisticate, attingendo a fonti informative aggiuntive, allunga i tempi di realizzazione e l'impegno delle strutture amministrative coinvolte.



Per un cambiamento possibile
dei contesti lavorativi e di vita.
Il Piemonte per la disabilità | LAVORO

COESIONE ITALIA 21-27 PIEMONTE
Cofinanziato dall'Unione europea
REGIONE PIEMONTE