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

[2025]

Aprile_2026

I dati del report sono di carattere amministrativo, resi ad uso statistico per finalità di monitoraggio delle politiche attive del lavoro e del lavoro subordinato e parasubordinato.

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

Introduzione

Il presente documento si inserisce come aggiornamento del report precedente (2024).
Vengono analizzate le principali fonti informative disponibili: le iscrizioni al Collocamento Mirato presso i Centri per l'Impiego e i Prospetti Informativi trasmessi dalle aziende per adempiere agli obblighi di assunzione.
Le medesime fonti sono state inviate e saranno utilizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) per la redazione della prossima "Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68".

Il Report piemontese fornisce lo scenario aggiornato del sistema del collocamento mirato in Piemonte. La ricerca mette in relazione il lato dell'offerta e quello della domanda di lavoro. L'obiettivo è ricostruire il percorso delle persone con disabilità in cerca di occupazione: dall'iscrizione al Centro per l'Impiego fino all'inserimento nel sistema produttivo, analizzando il processo di domanda e offerta di lavoro.

Il testo è articolato in tre capitoli: il primo è dedicato all'offerta di lavoro e descrive le caratteristiche delle persone iscritte al Collocamento Mirato. Vengono esaminati sia i dati di stock (al 31/12/2024) sia i dati di flusso (2025), ossia i movimenti in entrata e in uscita dalle liste nel corso dell'anno; il secondo capitolo si concentra sulla domanda di lavoro e sulle imprese, con o senza obblighi di assunzione; il terzo, infine, propone alcuni approfondimenti analitici.



Indice

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

1.1 Lo stock degli iscritti al Collocamento Mirato al 31/12/2024 6

1.2 Il flusso del Collocamento Mirato nel 2025 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 31/12/2024 15

2.2 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2025 18

2.3 Il flusso delle assunzioni nel 2025 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 31/12/2024, di cui si restituisce il dato istantaneo (definito stock) e il successivo aggiornamento annuale (definito flusso) al 31/12/2025.

1.1 Lo stock degli iscritti al Collocamento Mirato al 31/12/2024

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 31/12/2024, con le caratteristiche di cui sopra, è composto da 48.997 persone con disabilità (Tabella 1)[1]. La distribuzione territoriale segue, seppur con alcune differenze, la distribuzione demografica della popolazione in età lavorativa : quasi due terzi degli iscritti al CM sono concentrati nella provincia di Torino (59% vs 52%), seguono la provincia di Cuneo (10% vs 14%) e la provincia di Alessandria (10% vs 9%).

Anche la distribuzione complessiva dei disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego (CPI) segue un andamento simile, con differenze meno marcate rispetto a quanto rilevata per gli iscritti al CM. Mediamente il rapporto tra iscritti ai CPI e popolazione in età lavorativa si attesta al 14%, con un minimo del 11% per la provincia di Novara e un massimo del 17% nel Verbano-Cusio-Ossola. Sul versante delle persone con disabilità si osserva invece un'incidenza media regionale del 2%, con il massimo del 2,1% a Torino e Vercelli e il minimo ad Asti, Cuneo, Novara e VCO; il rapporto tra iscritti ai CPI e al CM descrive la presenza di circa una persona con disabilità ogni 7 persone in età lavorativa, con valori che oscillano tra 6 (Biella) e 12 (VCO).

1 Fonte: dati ISTAT su popolazione residente in età lavorativa (16-65 anni) al 1° gennaio 2025.

Tabella 1. Iscritti ai CPI e al CM al 31/12/2024 per provincia

Provincia	Popolazione	Popol. (%)	CPI	CPI (%)	CM	CM (%)	CPI/ Pop. (%)	CM/ Pop. (%)	CPI/ CM
AL	244.537	*9,4%*	33.577	*9,4%*	4.669	*9,5%*	*13,7%*	*1,9%*	*7,2*
AT	125.031	*4,8%*	16.913	*4,7%*	1.722	*3,5%*	*13,5%*	*1,4%*	*9,8*
BI	99.592	*3,8%*	12.665	*3,5%*	2.040	*4,2%*	*12,7%*	*2,0%*	*6,2*
CN	356.423	*13,7%*	44.497	*12,4%*	5.112	*10,4%*	*12,5%*	*1,4%*	*8,7*
NO	225.776	*8,7%*	25.415	*7,1%*	3.130	*6,4%*	*11,3%*	*1,4%*	*8,1*
TO	1.349.432	*52,0%*	195.648	*54,6%*	28.949	*59,1%*	*14,5%*	*2,1%*	*6,8*
VCO	92.666	*3,6%*	15.652	*4,4%*	1.311	*2,7%*	*16,9%*	*1,4%*	*11,9*
VC	99.734	*3,8%*	14.181	*4,0%*	2.064	*4,2%*	*14,2%*	*2,1%*	*6,9*
Totale	**2.593.191**	***100,0%***	**358.548**	***100,0%***	**48.997**	***100,0%***	***13,8%***	***1,9%***	***7,3***

Spostando l'attenzione sulle caratteristiche socio-anagrafiche (Tabella 2), il genere risulta ripartito con una leggera prevalenza maschile (53%), 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 (92%).

Tabella 2. Iscritti al CM al 31/12/2024 per caratteristiche socio-anagrafiche

		Totale	Totale (%)
Genere	Femmine	22.879	*46,7%*
	Maschi	26.118	*53,3%*
Fasce età	Fino a 29 anni	4.328	*8,8%*
	30-39 anni	4.762	*9,7%*
	40-49 anni	7.643	*15,6%*
	50 anni e oltre	32.264	*65,8%*
Cittadinanza	Italiana	44.834	*91,5%*
	UE	1.675	*3,4%*
	Extra UE	2.488	*5,9%*
Titolo di studio	Fino a licenza media	33.786	*69,0%*
	Fino a diploma	13.327	*27,2%*
	Titoli universitari	1.884	*3,8%*
	Dato mancante	0	*0,0%*
Totale		**48.997**	***100,0%***

Il livello di istruzione è in media molto basso: il 69% non va oltre la licenza media e solo il 4% circa consegue una laurea o un titolo post-diploma. Le indicazioni che emergono da questa prima fotografia dello stock contribuiscono a delineare una combinazione di età avanzata e istruzione limitata, che configura profili di bassa occupabilità.



I dati mostrano (Tabella 3) come quasi tutti gli iscritti abbiano un'invalidità civile (97%), di natura prevalentemente fisica (60%). 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 34-46% risulta minoritaria e vicina allo zero; è invece maggioritaria la fascia 46-73% in cui si colloca la metà circa dello stock, a seguire la fascia 74-99% con il 38%, e una quota dell'11 di invalidi totali.

Ponendo in relazione alcune caratteristiche socio-anagrafiche, tipicamente associate a maggiore difficoltà nel trovare un'occupazione, come età superiore a 50 anni e titolo di studio che non supera la licenza media, che sul totale degli iscritti pesano rispettivamente per il 66% e 69%, si osserva una distribuzione generalmente omogenea, ma con qualche eccezione. La più vistosa è rappresentata dalla concentrazione di over 50 con disabilità fisica (75%) e nella soglia 34-46% (77%). Alcuni scostamenti dalla media, pur se marcati riguardano una frazione trascurabile del totale. Risalta, invece, la condizione degli invalidi totali (5.600 persone), più giovani e con titolo di studio più alto rispetto alla media.

Tabella 3. Iscritti al CM al 31/12/2024 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	47.399	*96,7%*	*66,1%*	*69,0%*
	Altra invalidità	*1.598*	*3,3%*	***58,5%***	*66,8%*
Natura della disabilità	Fisica	29.515	*60,2%*	*74,5%*	*70,00%*
	Psichica	16.403	*33,5%*	***49,6%***	*66,8%*
	Dato mancante	3.079	*6,3%*	*69,7%*	*70,4%*
Classi di invalidità	*34% - 45%*	*393*	*0,8%*	***77,6%***	*81,9%*
	46% - 73%	24.612	*50,2%*	*68,6%*	*68,6%*
	74% - 99%	18.364	*37,5%*	*65,8%*	*70,6%*
	100%	*5.600*	*11,4%*	***53,1%***	*64,1%*
	Dato mancante	28	*0,1%*	*78,6%*	*53,6%*
Totale		**48.997**	***100,0%***	***68,5%***	***69,0%***

In coda di paragrafo, si riporta l'evoluzione dello stock di iscritti al CM tra il 2018 e il 2024 (Tabella 4): si osserva innanzitutto un progressivo aumento dal 2018 (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), salvo poi registrare un leggero aumento nel 2024[7].

Tabella 4. Stock del CM al 31/12/2024 per annualità (2018-2024)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Iscritti al CM		53.165	60.459	62.227	52.243	55.728	44.934	48.997
di cui:	Disoccupati	46.908	51.649	52.241	44.099	46.164	44.113	47.400
	Occupati*	6.707	8.810	9.986	8.444	9.564	**821**	**1.597**

La dinamica osservata deve però essere interpretata con cautela, perché imputabile a ragioni amministrative più che sostanziali. In particolare, sia la diminuzione degli iscritti sia quella degli occupati, non indicano né una minore presenza reale di persone con disabilità, né una minore capacità del CM di collocare queste persone. Infatti, le cause di questi picchi stanno probabilmente altrove:

- in primo luogo, a partire dal 2021 in coerenza con le indicazioni dell'ANPAL[2], 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[3]) sono state cancellate tutte le posizioni relative a persone occupate, escluse quelle in stato di sospensione[4]; ciò ha determinato un 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 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 assimilabili;
- 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; gli inattivi generalmente non sono disponibili a lavorare.

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 2025

Lo stock appena descritto rappresenta tutto ciò che risulta registrato nel sistema informativo regionale al 31/12/2024. 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) l'ingresso di persone con disabilità nelle liste dei CM, e (ii) l'uscita dalle liste da parte di persone iscritte. Si entra nelle liste CM in base a tre criteri simultanei: (i) età anagrafica, (ii) condizione di disabilità e (iii) stato di disoccupazione. Sul versante opposto, si esce dal CM ad una tra le seguenti condizioni: (i) si trova lavoro, (ii) si raggiunge l'età pensionabile, (iii) si risiede fuori dal Piemonte, (iv) peggiora la salute.

1.2.1 Le iscrizioni

Nel corso del 2025 (01/01-31/12/2025) sono entrate nelle liste del CM 7.995 persone, con una distribuzione provinciale allineata allo stock (Tabella 5). Non si tratta necessariamente di nuovi iscritti ma anche di

Tabella 5. Iscritti al CM nel 2025 per provincia

Provincia	Iscritti 2025	Iscritti 2025 (%)	Stock 2024	Stock 2024 (%)	Iscritti 2024/Stock 2025
Alessandria	782	*9,8%*	4.669	*9,5%*	6,0
Asti	372	*4,7%*	1.722	*3,5%*	**4,6**
Biella	299	*3,7%*	2.040	*4,2%*	6,8
Cuneo	990	*12,4%*	5.112	*10,4%*	5,2
Novara	597	*7,5%*	3.130	*6,4%*	5,2
Torino	4.440	*55,5%*	28.949	*59,1%*	6,5
VCO	177	*2,2%*	1.311	*2,7%*	**7,4**
Vercelli	338	*4,2%*	2.064	*4,2%*	6,1
Totale	**7.995**	***100,0%***	**48.997**	***100,0%***	**6,1**

2 «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».

3 CFR. Veneto Lavoro, TARTUFI N. 58.

4 Per la definizione di sospensione vedere cap. 2.1.

casi in cui, per i criteri descritti sopra, si esce e si rientra nelle liste del CM. Per esempio, una persona già iscritta esce in un certo anno perché trova lavoro, per poi rientrare l'anno successivo perché ha perso il lavoro[5]. Complessivamente il flusso annuale presenta circa un iscritto ogni 6 in stock, con alcune differenze (anche marcate): Asti, Cuneo e Novara risultano sottorappresentate, viceversa VCO, Biella e Torino sovrarappresentate.

Equamente ripartito tra maschi e femmine (Tabella 6), prevalentemente di cittadinanza italiana, il flusso conferma un maggior peso di persone con più di 50 anni (45%) e di persone con basso titolo di studio (licenze medie 48%); tuttavia queste componenti di fragilità sono in ribasso rispetto allo stock (rispettivamente 66% e 69%), al contrario si osservano quote di under 30 e laureati 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 (69% 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 50%). 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 meno severa.

Tabella 6. Iscritti 2025 e stock 2024 per caratteristiche socio-anagrafiche

		Iscritti 2025	Iscritti 2025 (%)	Stock 2024	Stock 2024 (%)
Genere	Femmine	3.957	*49,5%*	22.879	*46,7%*
	Maschi	4.038	*50,5%*	26.118	*53,3%*
Fasce età	Fino a 29 anni	**1.632**	***20,4%***	**4.328**	***8,8%***
	30-39 anni	1.229	*15,4%*	4.762	*9,7%*
	40-49 anni	1.548	*19,4%*	7.643	*15,6%*
	50 anni e oltre	**3.586**	***44,9%***	**32.264**	***65,8%***
Cittadinanza	Italiana	7.192	*90,0%*	44.834	*91,5%*
	UE	282	*3,5%*	1.675	*3,4%*
	Extra UE	521	*6,5%*	2.488	*5,9%*
Titolo di studio	Fino a licenza media	**3.865**	***48,3%***	**33.786**	***69,0%***
	Fino a diploma	**3.344**	***41,8%***	**13.327**	***27,2%***
	Titoli universitari	**786**	***9,8%***	**1.884**	***3,8%***
Totale		**7.995**	***100,00%***	***48.997***	***100,0%***

Tabella 7. Iscritti al CM nel 2025 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	7.812	*97,7%*	*44,9%*	*48,2%*
	Altra invalidità	183	*2,3%*	*43,2%*	*53,0%*
Natura della disabilità	Fisica	5.490	*68,7%*	*51,9%*	*49,2%*
	Psichica	1.684	*21,1%*	*20,7%*	*43,0%*
Classi di invalidità	34% - 46%	54	*0,7%*	*68,5%*	*68,5%*
	46% - 73%	5.295	*66,2%*	*45,8%*	*47,4%*
	74% - 99%	1.924	*24,1%*	*44,6%*	*49,6%*
	100%	717	*9,0%*	*36,7%*	*50,2%*
Totale		**7.995**	***100,0%***	***44,9%***	***48,3%***

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

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 corso del 2025[6]. Sono 2.560 i rapporti di lavoro terminati, per un totale di 2.168 persone (Tabella 8): la causa prioritaria sono le dimissioni (39%), meno frequenti la naturale conclusione del contratto (29%) e il licenziamento (19%). Chi va a conclusione di contratto tende ad essere più giovane (36% di over 50), così come i dimissionari (40%) che mostrano anche istruzione più avanzata (licenza media 39%); al contrario, i licenziamenti riguardano i più anziani (49% di over 50) con titolo di studio più basso (47% fino alla licenza media).

Tabella 8. Cause di cessazione dei contratti di lavoro nel 2025

	Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Decesso	85	*3,3%*	*67,1%*	*58,8%*
Dimissioni	1.002	*39,1%*	*40,2%*	*39,3%*
Fine rapporto a termine	734	*28,7%*	***36,2%***	***44,4%***
Licenziamento	497	*19,4%*	*49,3%*	*47,3%*
Pensionamento	86	*3,4%*	*100,0%*	*74,4%*
Risoluzione consensuale	43	*1,7%*	***55,3%***	***55,3%***
Altro	113	*4,4%*	*41,6%*	*48,7%*
Totale	**2.560**	***100,0%***	***44,1%***	***44,8%***

Tutto sommato, le caratteristiche in uscita risultano generalmente simili a quelle in entrata, con qualche eccezione (Tabella 9): si osserva una maggiore incidenza di disabili fisici (74% vs 69%) e diminuiscono le fasce di invalidità superiori 74-99% (19% vs 24%) e 100% (4% vs 9%).

Tabella 9. Caratteristiche dell'invalidità delle persone con rapporti di lavoro cessati nel 2025

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	2.080	*95,9%*	*44,9%*	*43,6%*
	Altra invalidità	88	*4,1%*	*55,7%*	*61,3%*
Natura della disabilità	Fisica	**1.604**	***74,0%***	***49,5%***	***45,0%***
	Psichica	397	*18,3%*	*23,2%*	*38,5%*
Classi di invalidità	34% - 45%	29	*1,3%*	*79,3%*	*72,4%*
	46% - 73%	1.628	*75,1%*	*46,7%*	*43,9%*
	74% - 99%	410	*18,9%*	*40,5%*	*45,6%*
	100%	97	*4,5%*	*34,0%*	*34,0%*
Totale		**2.168**	***100,0%***	***45,3%***	***44,3%***

Tra le persone con disabilità psichica prevalgono i più giovani (23% di over 50) con titoli di studio più alti (solo il 38% si ferma alla licenza media) e tra le classi di invalidità si osserva una diminuzione progressiva dell'età all'aumentare del grado di invalidità.

6 Si deve notare che il numero di 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.

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: 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 2025 sono state registrate 5.027 cancellazioni (Tabella 10) e di fatto, l'avviamento al lavoro ne costituisce la componente principale: sono 4.268 le cancellazioni registrate per questa motivazione (pari all'85% del totale) riconducibili a 4.157 persone; sono invece residuali i trasferimenti fuori regione e la variazione delle condizioni di salute.

Tabella 10. Cancellati dal CM nel 2025 per motivazione

		Totale	Totale (%)
Avviati al lavoro		4.268	*84,9%*
Altro		759	*15,1%*
di cui	trasferimento	53	*1,1%*
	decesso	30	*0,6%*
	variazione % invalidità	89	*1,8%*
	altro	587	*11,7%*
Totale		**5.027**	***100,0%***

Queste 5.027 cancellazioni sono relative a 4.901 iscritti in uscita dal CM[7], con un rapporto di circa 1:10 rispetto allo stock, inferiore al rapporto in ingresso (1:6), che rende positivo il saldo del flusso 2025 (iscritti–cancellati) e pari a +3.094 unità.

Il rapporto medio avviati/cancellati è dell'85% (Tabella 11), ma si osservano alcune differenze tra le province: Alessandria (91%), Biella (93%), Cuneo e Novara (entrambe sopra l'89%) si collocano decisamente sopra la media, viceversa VCO (47%) e Vercelli (78%) stanno al di sotto.

In linea di massima le cancellazioni riguardano con maggior probabilità gli over 50 (42%), 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 rispetto ai maschi, e parallelamente inferiore per le licenze medie. 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 2025 per distribuzione territoriale

Provincia	Cancellati	Cancellati (%)	Avviati	Avviati (%)	Avviati/Cancellati
Alessandria	441	*9,0%*	397	*9,6%*	*90,9%*
Asti	197	*4,0%*	172	*4,1%*	*87,3%*
Biella	195	*4,0%*	181	*4,3%*	***92,8%***
Cuneo	650	*13,3%*	578	*13,9%*	*89,5%*
Novara	396	*8,1%*	356	*8,6%*	*89,9%*
Torino	2.523	*51,5%*	2.157	*51,9%*	*86,0%*
VCO	238	*4,9%*	113	*2,7%*	***47,5%***
Vercelli	261	*5,3%*	203	*4,9%*	*77,8%*
Totale	**4.901**	***100,0%***	**4.157**	***100,0%***	***85,2%***

7 Si ricorda che, così come accade per gli avviamenti, anche per le cancellazioni una persona può far registrare più di una cancellazione del corso dell'anno.

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 oltre due terzi degli avviati (73%) si colloca nella fascia 46-73% (contro il 66% degli iscritti e il 50% dello stock), sia nella natura della disabilità, dove la prevalenza di persone con disabilità fisica (76%) si rafforza rispetto a quella psichica (18%), soprattutto rispetto allo stock (60% vs 33%). Non si osservano caratteristiche aggravanti: la presenza di over 50 e licenze medie 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 (19% di over 50) e con titolo di studio migliore (licenza media al 34%). Il dato indica, come è lecito attendersi, che chi trova lavoro ha un grado di invalidità inferiore alla media, presenta prevalentemente una disabilità fisica, ha un'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 2025 per caratteristiche dell'invalidità

		Totale	Totale (%)	Over 50	Licenza media
Tipologia di invalidità	Invalidi civili	4.025	*96,8%*	*38,7%*	*40,3%*
	Altra invalidità	132	3,2%	37,1%	47,0%
Natura della disabilità	Fisica	3.173	*76,3%*	*42,9%*	*41,5%*
	Psichica	738	17,8%	18,6%	34,3%
	Dato mancante	246	*5,9%*	*44,7%*	*46,3%*
Classi di invalidità	34% - 45%	36	0,9%	72,2%	66,7%
	46% - 73%	**3.024**	***72,7%***	***39,2%***	***40,6%***
	74% - 99%	870	*20,9%*	*37,2%*	*40,0%*
	100%	223	***5,4%***	31,4%	35,4%
	Dato mancante	4	*0,1%*	75,0%	*100,0%*
Totale		**4.157**	***100,0%***	***38,7%***	***40,5%***

I nuovi avviamenti riguardano 4.157 persone e i rapporti di lavoro attivati sono 6.962 (Tabella 13): nella maggior parte dei casi si tratta di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (57%), prevalentemente di durata superiore ai 6 mesi, o a tempo indeterminato (29%).

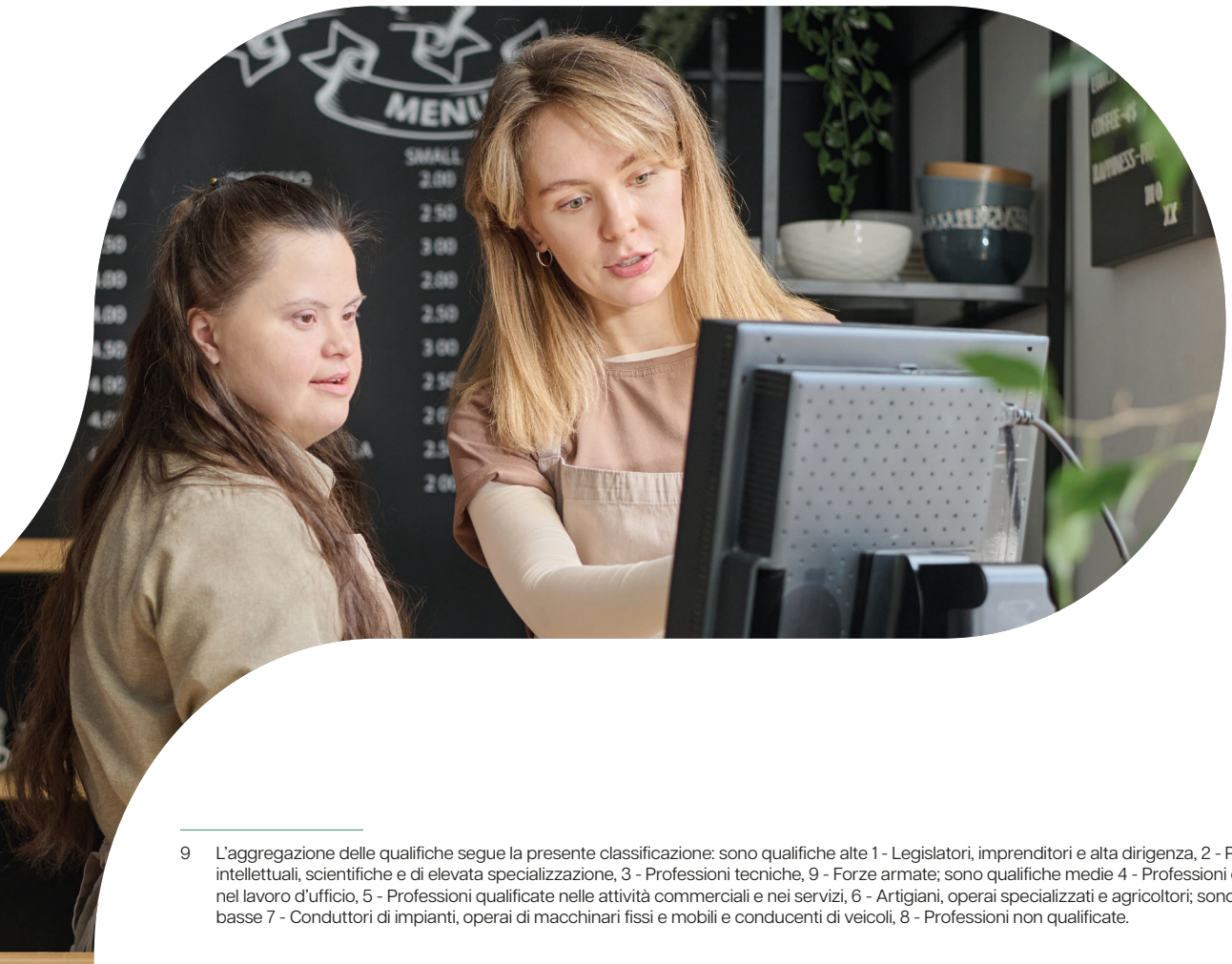
Alcune osservazioni sui sottogruppi meritano attenzione [8]: (i) tra i contratti a tempo indeterminato (29%), si riducono le licenze medie (38%); (ii) il lavoro intermittente (6%) v si connota per maggiore presenza femminile di età più alta; (iii) il part-time (38%) è prevalentemente femminile con titolo di studio più alto; (iv) prevale il settore dei servizi (76%), con maggiore incidenza femminile; (v) agricoltura e industria mostrano invece maggiore presenza maschile e istruzione più bassa.



8 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.

Tabella 13. Tipologia di avviamenti al lavoro nel 2025

		Totale	Totale (%)	Femmine	Over 50	Licenza media
Contratto	Subordinato TI	2.028	*29,1%*	*49,0%*	*39,6%*	*37,9%*
	Subordinato TD	3.990	*57,3%*	*50,2%*	*37,7%*	*43,9%*
	Più di sei mesi	*2.289*	*32.9%*	*51,5%*	*37,6%*	*38,7%*
	Apprendistato	171	*2,5%*	*46,2%*	*2,9%*	*15,2%*
	Lavoro Intermittente	**456**	***6,5%***	***66,7%***	***57,7%***	***40,8%***
	Altri lavori	316	*4,5%*	*75,3%*	*56,3%*	*57,6%*
Orario	Tempo pieno	4.316	*62,0%*	*44,8%*	*39,8%*	*40,0%*
	Part-time	**2.646**	***38,0%***	***63,5%***	***39,2%***	***44,8%***
Settore	Agricoltura	100	*1,3%*	*28,0%*	*44,0%*	*58,0%*
	Industria	1.457	*20,9%*	*35,0%*	*42,6%*	*51,0%*
	Servizi	**5.316**	***76,4%***	***57,0%***	***38,8%***	***39,4%***
	Dato mancante	89	*1,3%*	*52,8%*	*31,5%*	*22,5%*
Qualifica[9]	Alta	1.121	*16,1%*	*55,0%*	*30,8%*	*10,5%*
	Media	3.857	*55,4%*	*58,5%*	*39,9%*	*41,3%*
	Bassa	1.984	*28,5%*	*37,3%*	*43,8%*	*60,5%*
Totale		**6.962**	***100,0%***	***51,9%***	***39,6%***	***41,8%***



9 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.

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 produttivo, partendo da un punto di riferimento temporale, fissato al 31/12/2024[10], 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[11] 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 evitare le sanzioni previste[12]. 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[13] 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[14].

2.1 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2024

I PI aggiornati[15] alla data del 31/12/2024 sono stati 11.549[16], per un totale di 8.055 imprese (Tabella 14)[17]. Tra queste, 744 non risultano sottoposte ad obblighi di assunzione, mentre le restanti 7.311 si dividono in: (i) 2.035 imprese in obbligo di assunzione con scoperture (IOAS) e 5.276 imprese in obbligo di assunzione senza scoperture (IOA).

Tabella 14. 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%***

10 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.

11 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.

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

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

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

15 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.

16 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.

17 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.

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[18] 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[19] 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%[20]: 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[21].

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, risultano 12.988 posizioni scoperte (dette Scoperture Lorde, SL), di cui:

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

Tale ricostruzione (Tabella 15) porta il numero di Scoperture Nette (SN) a 5.857[22], al netto di esoneri (21%), sospensioni (7%) e convenzioni (26%). Il ricorso ai dispositivi di adempimento degli obblighi da parte delle imprese prevede quindi in prevalenza l'utilizzo della convenzione (26%) e il residuo di posizioni scoperte rimane pari al 45% delle SL.

18 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.

19 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.

20 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.

21 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.

22 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 31/12/2024

		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%***

La Tabella 16 riporta il riepilogo per il 2024 dei PI presentati e delle relative SL, ordinati per classi dimensionali delle imprese in termini di dipendenti[23]; 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 poco più di un terzo del totale (36%) e le più grandi (oltre 50 dipendenti) più della metà (53%). 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: 12.170 (pari al 94% del totale) sono concentrate nelle 3.852 imprese con oltre 50 dipendenti, e tra queste ben 8.494 (pari al 65% del totale) stanno nelle sole 662 imprese (9% del totale) con oltre 500 dipendenti.

Tabella 16. 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	1.915	*17,9%*	662	*9,1%*	8.494	*65,4%*
Totale	**10.695**	***100,0%***	**7.311**	***100,0%***	**12.988**	***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 2.035 IOAS, che teoricamente sarebbero tenute a 5.857 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 5.318 SN, cioè il 91% dei 5.857 lavoratori con disabilità da assumere.

Tabella 17. 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**

La seconda (Tabella 18) riguarda invece le 5.276 IOA, che teoricamente non sono tenute ad alcuna assunzione (al netto dei 1.695 esoneri) e risultano in regola: questo gruppo vede una presenza maggiore di imprese più piccole (39% vs 28%) a svantaggio di quelle più grandi (48% 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.

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

Tabella 18. 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**	**-**	**-**	**-**

2.2 I Prospetti Informativi presentati al 31/12/2025

L'aggiornamento dei dati al 2025 mostra 11.753 PI presentati, per un totale di 8.280 imprese (Tabella 19), di cui: 823 non risultano sottoposte ad obblighi di assunzione, 5.543 sono IOA senza scoperture e 1.914 sono IOAS con scoperture. Il numero di SN è pari a 6.348 (Tabella 20), al netto di esoneri (21%), sospensioni (8%) e convenzioni (22%), con un residuo di scoperture pari al 49% delle SL. La lettura delle differenze (marginali) 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[24].

Tabella 19. Prospetti informativi presentati al 31/12/2025

	Prospetti		Imprese	
In obbligo senza scoperture (IOA)	7.701	*65,5%*	5.543	*66,9%*
In obbligo con scoperture (IOAS)	3.125	*26,6%*	1.914	*23,1%*
Senza obbligo	927	7,9%	823	9,9%
Totale	**11.753**	***100,0%***	**8.280**	***100,0%***

Tabella 20. Lo stock delle scoperture al 31/12/2025

		N	%
Totale scoperture lorde		**12.988**	***100,0%***
	Posizioni esonerate	*2.746*	*21,1%*
	Posizioni coperte con convenzione	*2.857*	22,0%
	Posizioni sospese	*1.044*	8,0%
Totale scoperture nette		**6.348**	***48,8%***

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 oltre la metà. Osservando le posizioni scoperte si conferma la concentrazione nelle imprese più grandi, prevalentemente in quelle con più 500 dipendenti.

24 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 31/12/2025

	Prospetti		Imprese		Scoperture Lorde	
15-35 dipendenti	3.082	*28,5%*	2.689	*36,1%*	543	*4,2%*
36-50 dipendenti	1.085	*10,0%*	898	*12,0%*	246	*2,0%*
>50 dipendenti	**6.659**	***61,5%***	**3.870**	***51,9%***	**12.199**	***93,8%***
50-100	1.926	*17,8%*	1.456	*19,5%*	931	*7,8%*
100-250	1.830	*16,9%*	1.206	*16,2%*	1.326	*10,7%*
250-500	1.063	*9,8%*	557	*7,5%*	1.213	*8,9%*
>500	1.840	*17,0%*	651	*8,7%*	8.729	*66,4%*
Totale	**10.826**	***100,0%***	**7.457**	***100,0%***	**12.988**	***100,0%***

Sia per le 1.914 IOAS (Tabella 22) sia per le 5.543 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 generalmente più piccole rispetto alle altre.

Tabella 22. IOAS: Scoperture Nette al 31/12/2025

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	*27,6%*	*4,7%*	*0,0%*	*0,3%*	*5,8%*	*5,7%*
36-50 dipendenti	*9,7%*	*2,0%*	*0,2%*	*0,6%*	*2,0%*	*2,5%*
>50 dipendenti	*62,7%*	*93,3%*	*99,8%*	*99,1%*	*92,2%*	*91,8%*
50-100	*21,0%*	*6,3%*	*4,3%*	*2,1%*	*6,1%*	*7,5%*
100-250	*17,8%*	*8,4%*	*18,3%*	*3,8%*	*6,0%*	*8,7%*
250-500	*8,6%*	*6,5%*	*10,5%*	*6,6%*	*9,0%*	*4,7%*
>500	***15,3%***	***72,1%***	***66,7%***	***86,6%***	***71,0%***	***71,0%***
Totale	**1.914**	**11.218**	**969**	**1.044**	**2.857**	**6.348**

Tabella 23. IOA: Scoperture Nette al 31/12/2025

	Imprese	SL	Esoneri	Sospensioni	Convenzioni	SN
15-35 dipendenti	***39,0%***	***0,8%***	***0,8%***	***0,0%***	***0,0%***	***0,0%***
36-50 dipendenti	*12,9%*	*1,1%*	*1,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>50 dipendenti	*48,2%*	*98,1%*	*98,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
50-100	*19,0%*	*12,4%*	*12,4%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
100-250	*15,6%*	*21,8%*	*21,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
250-500	*7,1%*	*27,6%*	*27,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
>500	***6,5%***	***36,4%***	***36,4%***	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Totale	**5.543**	**1.770**	**1.770**	-	-	-



2.3 Il flusso delle assunzioni nel 2025

Nel seguito si presentano le informazioni raccolte rispetto al flusso di lavoratori con disabilità assunti nel corso del 2025, con l'idea di ricostruire il percorso della disabilità tra offerta e domanda di lavoro[25]. 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[26] presentati nel 2024: queste imprese sono state incrociate con le assunzioni attivate nel 2025 per comprendere le modalità di adempimento, e la stessa operazione potrà essere ripetuta l'anno prossimo per i PI presentati nel 2025[27].

La tabella 24 riporta la condizione osservata per le 1.914 IOAS, con 6.348 scoperture nette e 13.626 persone con disabilità già occupate al 31/12/2024, a cui si aggiungono 1.739 assunti nel corso del 2025. 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 (13.002 pari al 99% del totale) e, dall'altro, rappresentano la destinazione (quasi) esclusiva di tutte le nuove assunzioni (1.623 pari all'93% del totale), con una media di 1,4 per impresa.

Tabella 24. IOAS: persone con disabilità in forza e assunzioni 2025

	Imprese		Persone con disabilità in forza 2024		Assunzioni 2025	
15-35 dipendenti	529	*27,6%*	1	*0,0%*	60	*3,45%*
36-50 dipendenti	185	*9,7%*	138	*1,1%*	56	*3,22%*
>50 dipendenti	1.200	*62,7%*	13.002	*98,9%*	1.623	*93,3%*
50-100	401	*21,0%*	927	*7,1%*	245	*14,1%*
100-250	341	*17,8%*	1.668	*12,7%*	228	*13,1%*
250-500	165	*8,6%*	1.253	*9,5%*	166	*9,5%*
>500	293	*15,3%*	9.154	*69,7%*	984	*56,6%*
Totale	**1.914**	***100,0%***	**13.141**	***100,0%***	**1.739**	***100,00%***

La tabella 25 riporta, infine, la condizione osservata per le 5.276 IOA, con 11.059 persone con disabilità già in forza al 31/12/2024, a cui se ne aggiungono 2.018 nel 2025. 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 48% dei PI presentati con 9.414 persone con disabilità in forza e 1.362 nuovi assunti (in media 0,5 per impresa), e le più piccole (15-35 dipendenti) salgono al 39%, con 1.913 persone con disabilità in forza e 445 assunzioni.

Tabella 25. IOA: persone con disabilità in forza e assunzioni 2025

	Imprese		Persone con disabilità in forza 2024		Assunzioni 2025	
15-35 dipendenti	2.160	*39,0%*	1.913	*15,6%*	445	*22,1%*
36-50 dipendenti	713	*12,9%*	948	*7,8%*	211	*10,5%*
>50 dipendenti	2.670	*48,2%*	9.414	*76,7%*	1.362	*67,4%*
50-100	1.055	*19,0%*	2.322	*18,9%*	361	*17,9%*
100-250	865	*15,6%*	2.559	*20,8%*	360	*17,8%*
250-500	392	*7,1%*	1.622	*13,2%*	170	*8,4%*
>500	358	*6,5%*	2.911	*23,7%*	471	*23,3%*
Totale	**5.276**	***100,0%***	**12.275**	***100,0%***	**2.018**	***100,00%***

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

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

27 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 3,5 per impresa, contro 1,3 delle intermedie (35-50 dipendenti) e 0,9 delle più piccole (15-35).

Complessivamente, emerge un dato stock pari a 25.416 persone con disabilità già regolarmente occupate al 31/12/2024 (13.141 presso IOAS e 12.275 presso IOA), a cui se ne aggiungono 3.757 assunte nel 2025 (1.739 presso IOAS e 2.018 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 a 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, il numero di persone con assunzioni registrate dal CM (4.286) nel 2025 trova riscontro per la gran parte dei casi (3.757 pari all'88%) nei PI delle imprese in obbligo, e la (minima) parte restante è da attribuire con ogni probabilità ai rapporti di lavoro nati al di fuori dei meccanismi della legge 68/1999 (e non osservabili in questa sede).



3. Conclusioni e approfondimenti

LIn linea con quello precedente, l'obiettivo di questo report, è porre al centro dell'attenzione la condizione delle persone con disabilità in cerca di lavoro soggette all'azione pubblica. Sebbene la lettura dei dati amministrativi sconti i limiti delle fonti (raccolte con logica amministrativa da soggetti diversi), si è cercato di proporre spunti di riflessione sia in chiave di programmazione sia per l'affinamento e l'integrazione delle banche dati. A partire dalle informazioni esistenti, lo sguardo è stato puntato su offerta e domanda di lavoro, dall'iscrizione ai CPI all'ingresso nel sistema produttivo.

Sul versante dell'offerta, a inizio 2025, circa 49.000 persone con disabilità (2% circa della popolazione in età lavorativa) cercano lavoro nell'ambito del CM. Questi rappresentano circa 1/9 degli iscritti ai CPI. Si tratta di persone di età avanzata (2/3 oltre i 50 anni) con bassa scolarizzazione (3/4 con licenza media). Nella quasi totalità dei casi, invalidi civili (97%), di natura prevalentemente fisica (60%), la metà presenta un grado di invalidità superiore al 75% (l'11% ha invalidità totale). Nel corso del 2025 entrano nel CM 7.995 persone (1/6 del totale iscritti), tendenzialmente con età più bassa e titolo di studio più alto rispetto allo stock. Parallelamente, sono 5.027 le persone con disabilità in uscita dal CM (1/10 circa sul totale degli iscritti). L'avviamento al lavoro ne costituisce la componente principale (85%); chi trova lavoro ha percentuale di invalidità inferiore alla media, minore presenza di disabilità psichica, età inferiore 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 1/3 è a tempo indeterminato; il lavoro intermittente (6,5%) si connota per età più alta, nel part-time prevale la componente femminile (62%) di età inferiore; il settore prevalente è quello dei servizi (76%), con maggiore incidenza femminile.

Sul versante della domanda, nel 2024, si osservano poco più di 7.300 imprese in obbligo di assunzione, di cui 2.035 presentano scoperture. Oltre il 60% ha più 50 dipendenti e sarebbe tenuta ad assumere all'incirca 12.000 persone con disabilità (cioè il 94% delle posizioni scoperte); nella grande maggioranza dei casi (65%) queste assunzioni sono a carico delle imprese con oltre 500 dipendenti (9% del totale). Si tratta di assunzioni "teoriche", posto che i datori possono ricorrere a strumenti di deroga (sospensioni, esoneri) o facilitazione (convenzioni): al netto dei provvedimenti risultano dimezzate, con quasi 5.900 assunzioni in capo a quasi 2.035 imprese, 9 su 10 a carico di imprese con oltre 50 dipendenti (2/3 se si guarda alle sole over 500). Nel 2025, le imprese che intendono mettersi in regola devono coprire le posizioni scoperte, e lo fanno con 1.739 assunzioni. La stragrande maggioranza sta nelle imprese con oltre 50 dipendenti: qui si trova la quasi totalità delle persone con disabilità già in forza (circa 13.000, 99% del totale) e qui finiscono le nuove assunzioni (circa 1.623 pari al 93% del totale). Parallelamente, si osservano più di 2.000 assunzioni da parte di imprese senza scoperture: si tratta delle 5.276 imprese, mediamente di dimensione più piccola, che teoricamente sono in regola, al netto degli esoneri, e che già occupano più di 12.000 persone con disabilità. Complessivamente, emerge uno stock superiore a 29.000 persone con disabilità regolarmente occupate al 31/12/2025.
Nonostante i limiti intrinseci, l'analisi ha permesso di tracciare un quadro dettagliato, ma per certi versi eterogeneo. Per affinare la programmazione delle politiche e per superare le attuali lacune informative possono essere utili alcuni approfondimenti.

Il primo approfondimento consente di allargare lo sguardo all'intero spettro della disabilità, superando sia il mandato normativo sia i limiti delle banche dati finora utilizzate. Qui diventa cruciale rispondere in modo più accurato agli interrogativi tipici delle politiche del lavoro, analizzando la dinamica della disoccupazione (almeno dal punto di vista amministrativo) e l'evoluzione del bacino di utenza. Tale evoluzione può essere analizzata in dettaglio per le sue caratteristiche socio-anagrafiche e per tipologia di occupazione.
Il secondo approfondimento può partire dalle Scoperture Nette (SN), che si concentrano in poche grandi imprese. Qui diventa fondamentale osservare più dettagliatamente gli strumenti di deroga (cioè gli esiti di convenzioni, sospensioni ed esoneri) e le caratteristiche dei datori: distinguendo tra enti pubblici e privati, considerando finestre temporali più ampie, per comprendere meglio gli esiti delle misure di adempimento agli obblighi sulla disabilità.



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