



# Monitoraggio inserimento lavorativo delle persone con disabilità: i dati del triennio 2018-2019-2020 del collocamento mirato

Codice progetto 190713OSS

---

Osservatorio sulle persone con disabilità e lavoro 2019-2021

Report triennale conclusivo

*Direttore scientifico: Raffaello Vignali*

*Dirigente responsabile: Raffaello Vignali*

*Project Leader: Federico Rappelli*

Versione Gennaio 2022

*Gruppo di lavoro: Sara Maiorino*

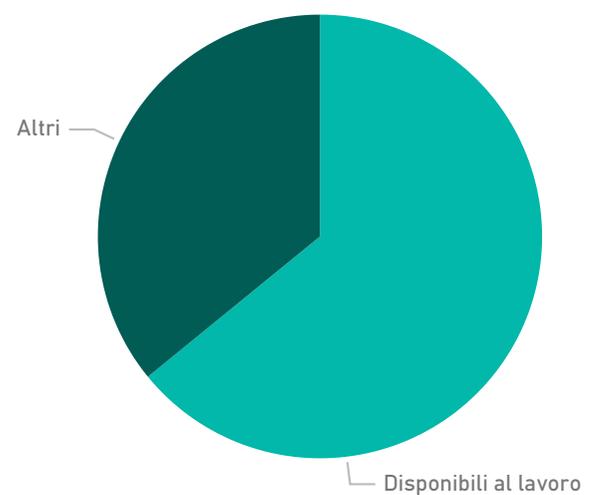
*I dati sulle persone con disabilità e il loro inserimento lavorativo presentati in questo report hanno come fonte l'osservatorio regionale.*

## **Indice**

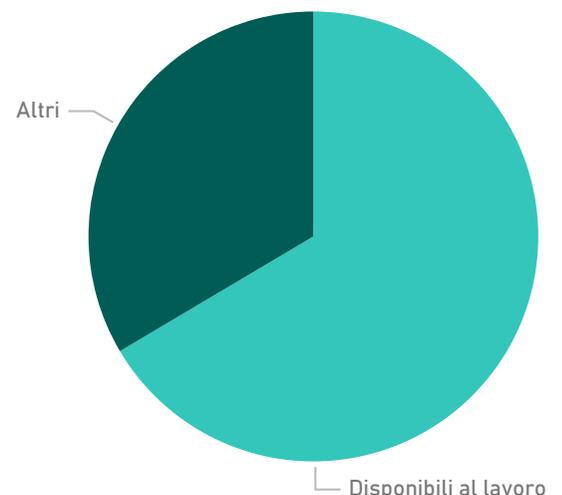
1. Iscritti stock e flusso
2. Azioni in obbligo, sospensioni ed esoneri
3. Avviamenti e risoluzioni

# Iscritti alle liste di collocamento mirato stock al 31/12 di ciascun anno: disponibili al lavoro ed altri

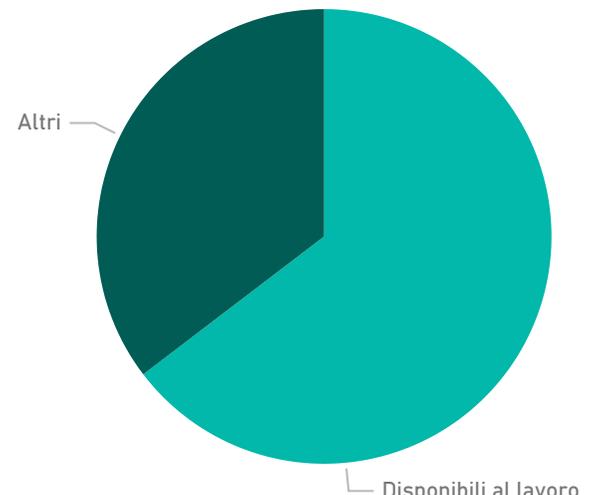
Monitoraggio 2018



Monitoraggio 2019



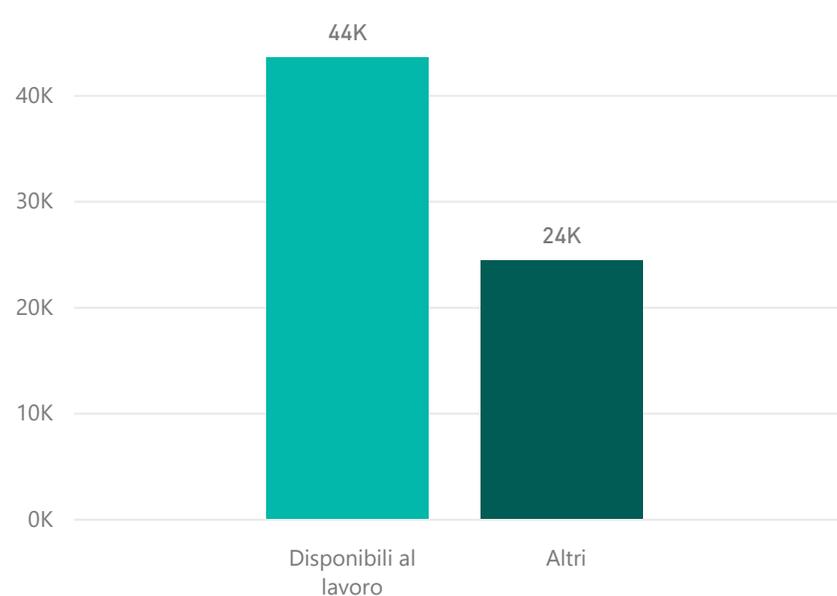
Monitoraggio 2020



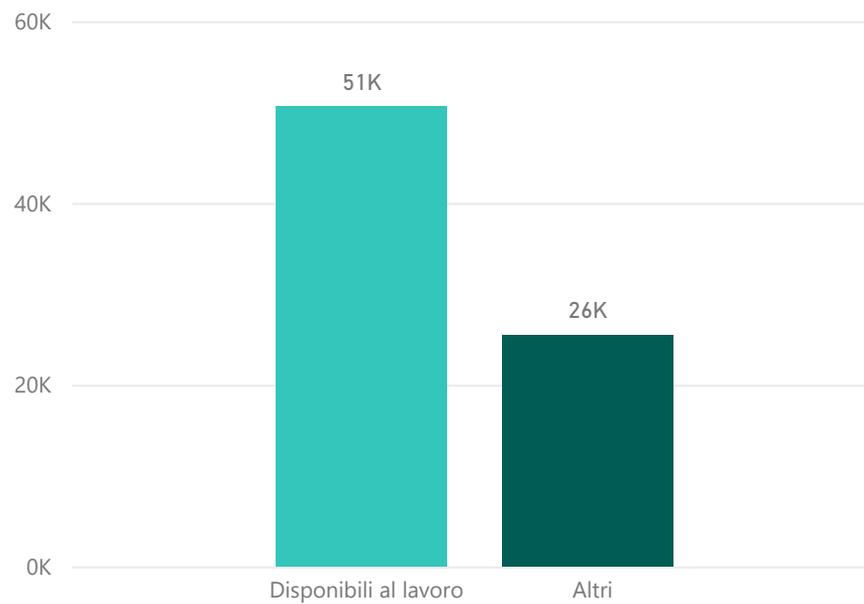
All'interno delle liste di collocamento, la percentuale di persone disponibili al lavoro, ossia di coloro che abbiano intrapreso almeno un'azione per la ricerca di lavoro negli ultimi due anni, è rimasta pressochè stabile nel triennio 2018-2020, aumentando di circa un punto percentuale dal 2018 al 2019, e diminuendo poi di nuovo nel 2020, assestandosi infine al 64,6%.

# Iscritti alle liste di collocamento mirato stock al 31/12 di ciascun anno: disponibili al lavoro ed altri, numeri assoluti

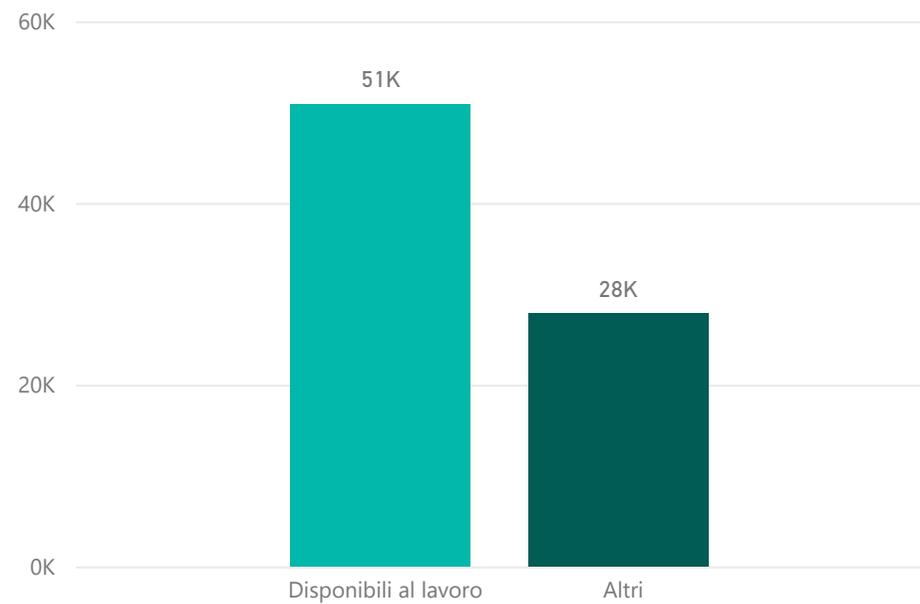
Monitoraggio 2018



Monitoraggio 2019



Monitoraggio 2020

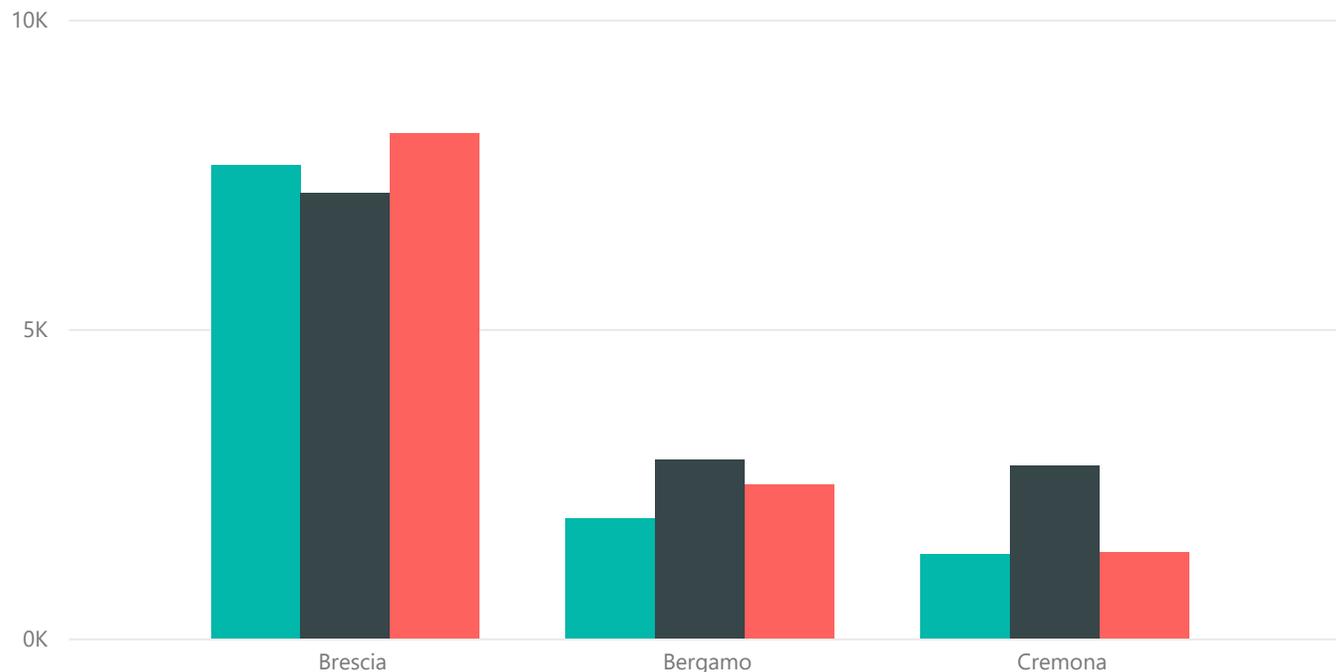


Il numero assoluto degli iscritti alle liste di collocamento disponibili al lavoro è variato nel corso degli anni: in particolare è aumentato significativamente fra 2018 e 2019, per poi rimanere stabile fra 2019 e 2020. Il numero di coloro che sono iscritti ma non hanno compiuto azioni di ricerca lavoro presso il collocamento mirato nei due anni precedenti la rilevazione è aumentato progressivamente attraverso gli anni.

# Disponibili al lavoro, per provincia, 2018-2020

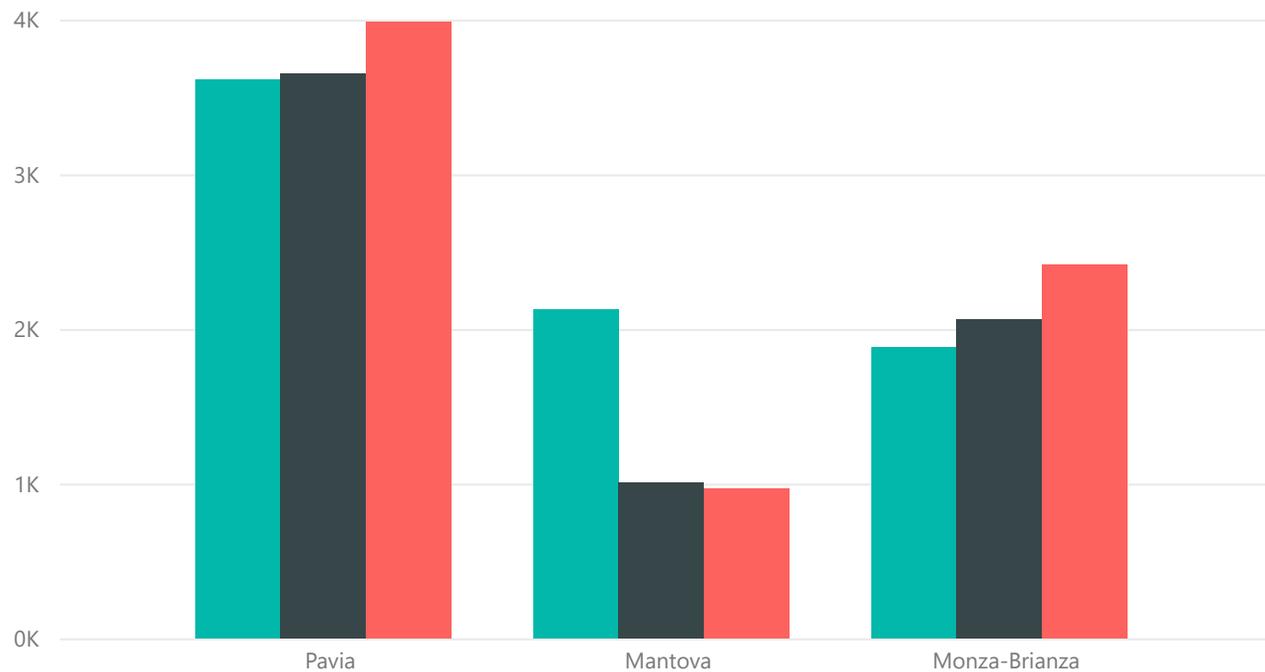
Monitoraggio 2018, Monitoraggio 2019 e Monitoraggio 2020 per Provincia

● Monitoraggio 2018 ● Monitoraggio 2019 ● Monitoraggio 2020



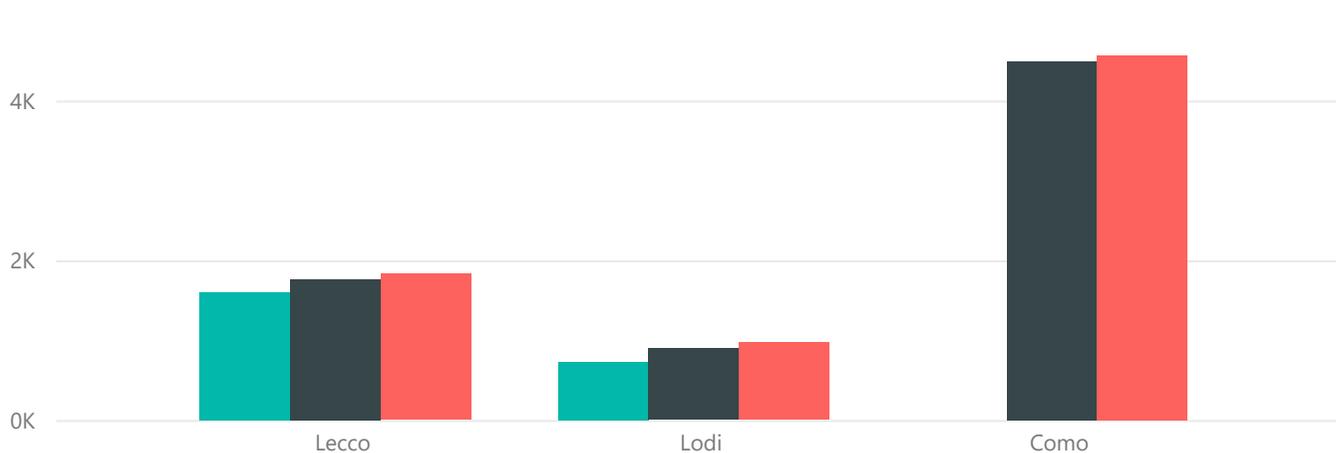
Monitoraggio 2018, Monitoraggio 2019 e Monitoraggio 2020 per Provincia

● Monitoraggio 2018 ● Monitoraggio 2019 ● Monitoraggio 2020



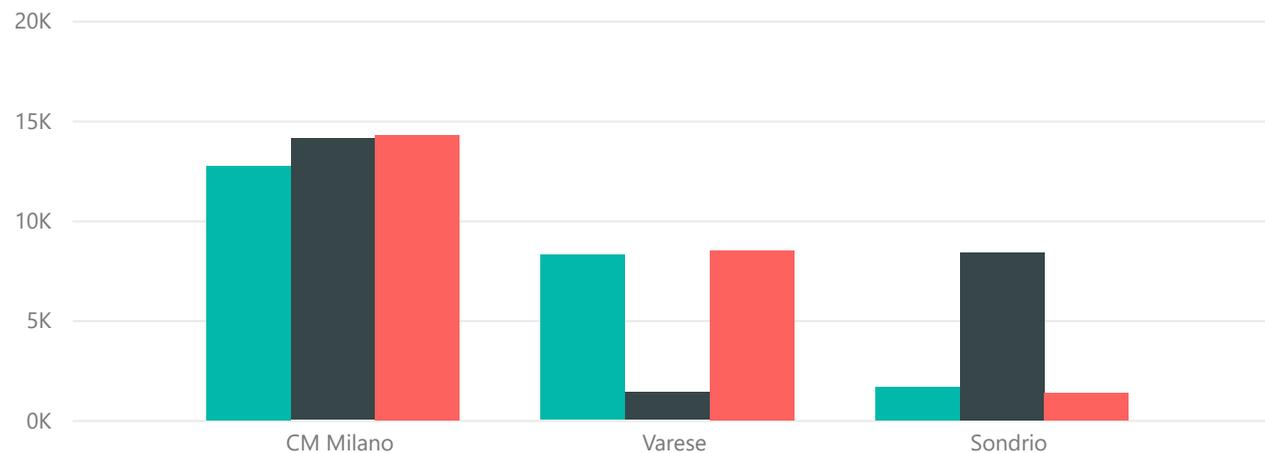
Monitoraggio 2018, Monitoraggio 2019 e Monitoraggio 2020 per Provincia

● Monitoraggio 2018 ● Monitoraggio 2019 ● Monitoraggio 2020



Monitoraggio 2018, Monitoraggio 2019 e Monitoraggio 2020 per Provincia

● Monitoraggio 2018 ● Monitoraggio 2019 ● Monitoraggio 2020



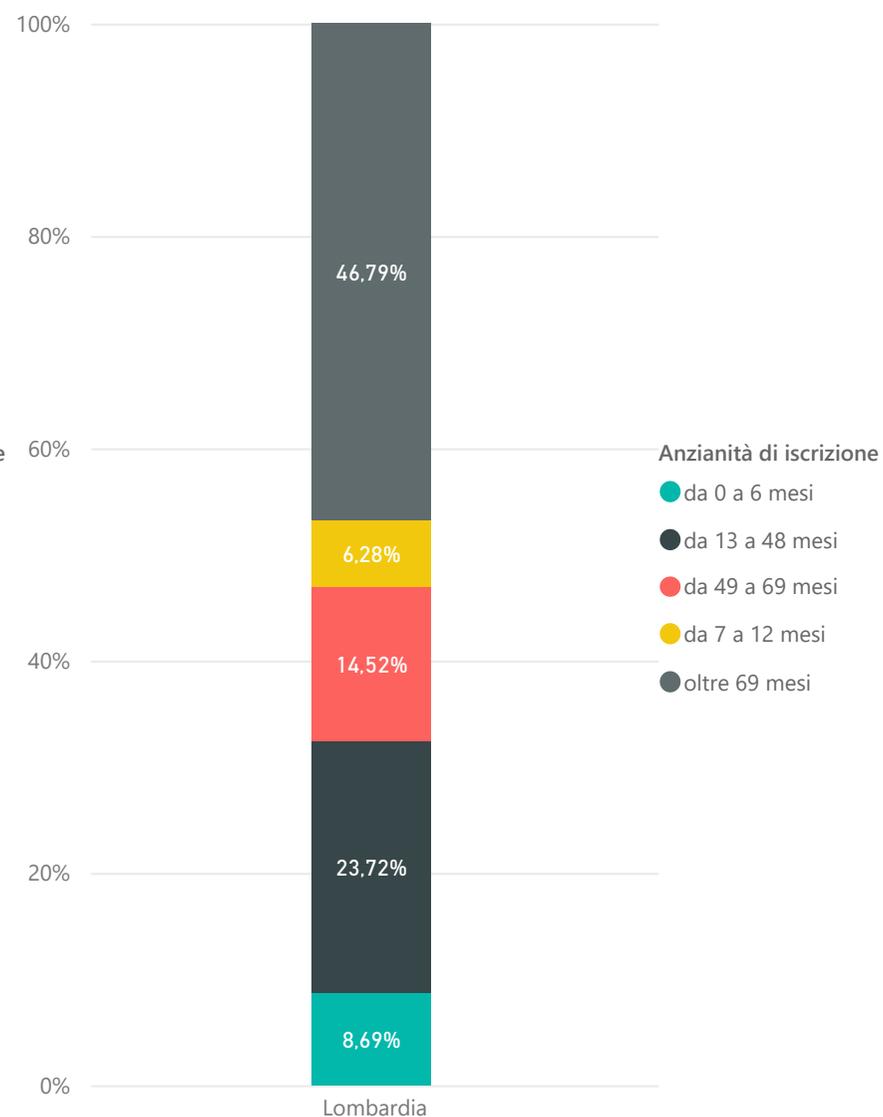
## Disabilità e lavoro: Anzianità di iscrizione iscritti alle liste di collocamento - Anno 2018-2020

La percentuale di persone con un'anzianità d'iscrizione superiore ai 69 mesi è aumentata nel corso del triennio 2018-2020, passando dal 39,5% al 51,4% nel 2020. In parallelo, è diminuita la percentuale di persone iscritte alle liste di collocamento da meno di sei mesi (10,04% nel 2018, 8,6% nel 2019 e 6,7% nel 2020).

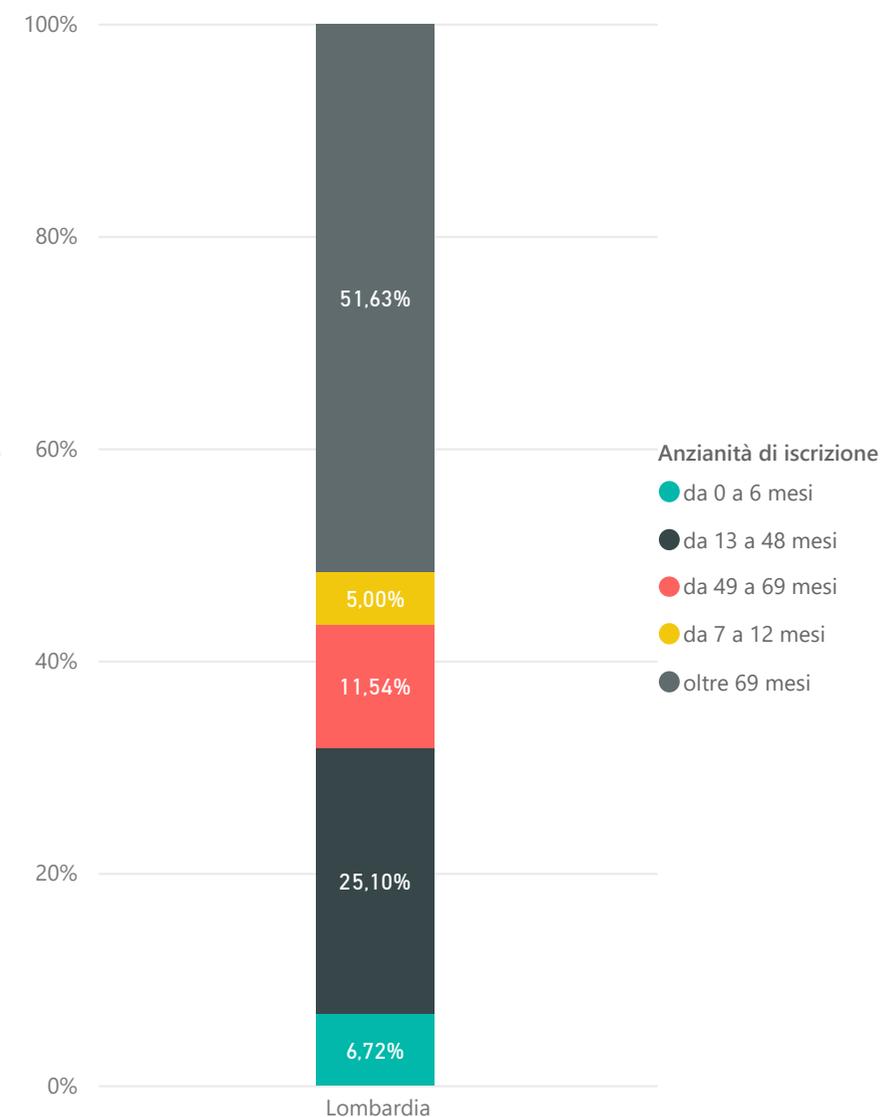
31.12.2018 stock per Territorio e Anzianità di iscrizione



31.12.2019 stock per Territorio e Anzianità di iscrizione



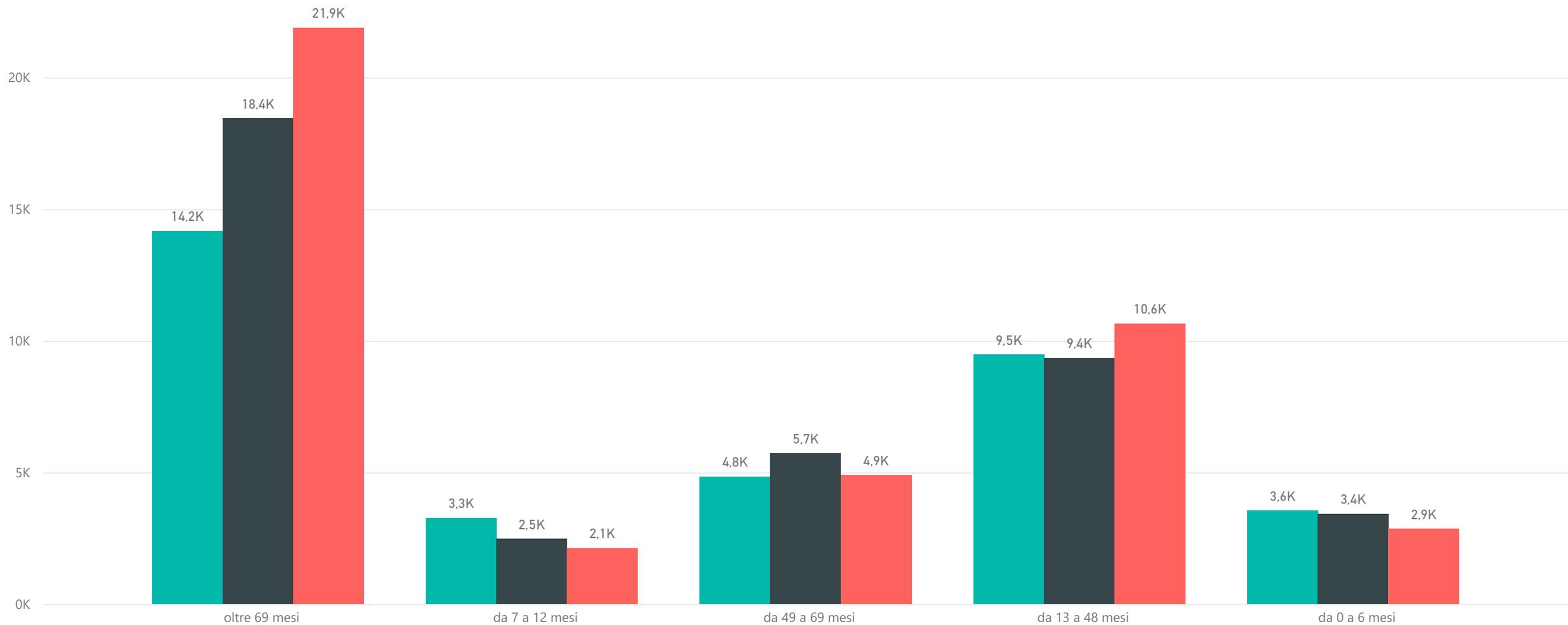
31.12.2020 stock per Territorio e Anzianità di iscrizione



# Disponibili al lavoro per anzianità di iscrizione 2018-2020, numeri assoluti

31.12.2018 stock, 31.12.2019 stock e 31.12.2020 stock per Anzianità di iscrizione

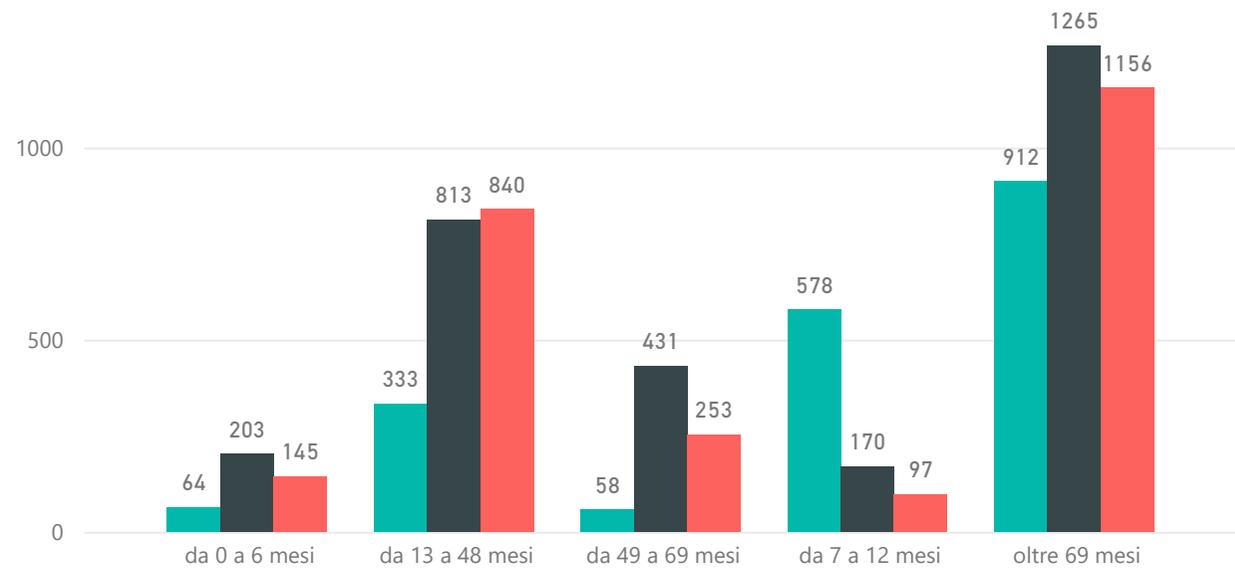
● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



# Iscritti alle liste di collocamento stock 2018-2020, anzianità d'iscrizione, per provincia

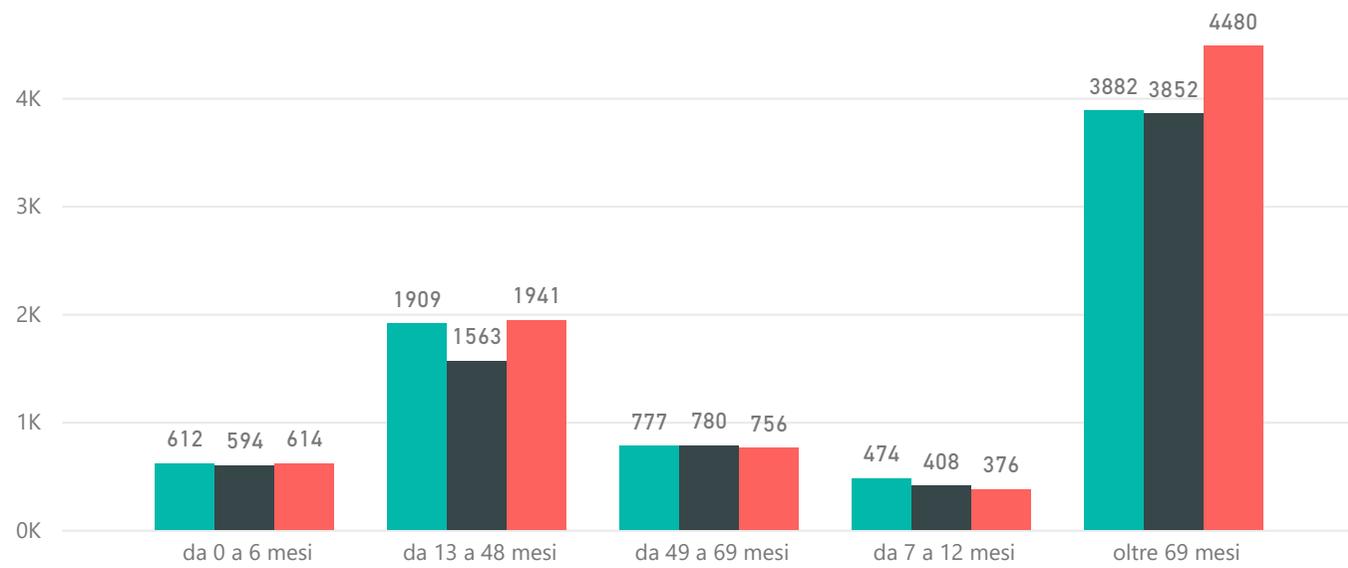
## Bergamo

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



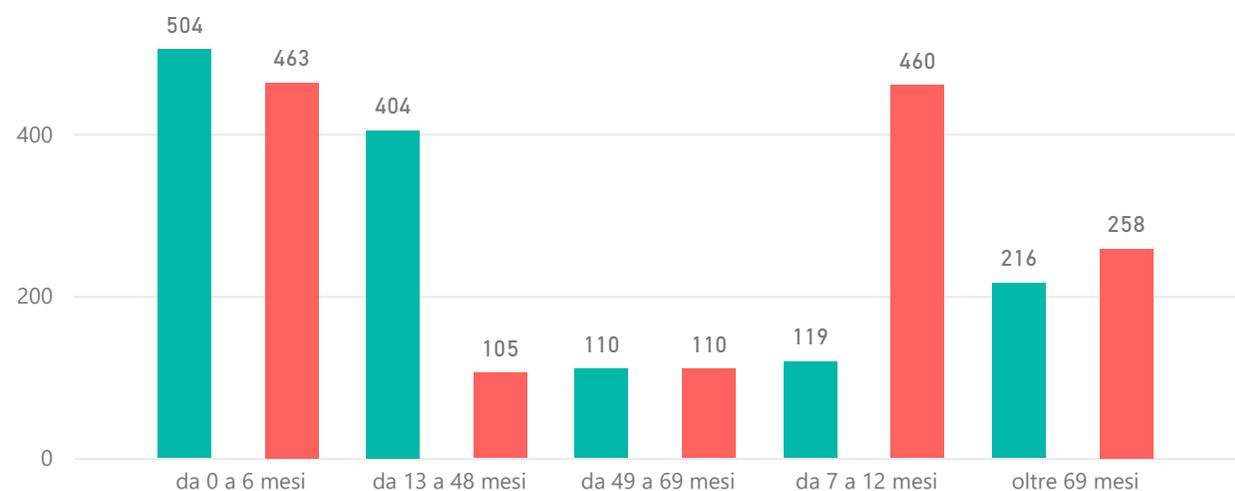
## Brescia

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



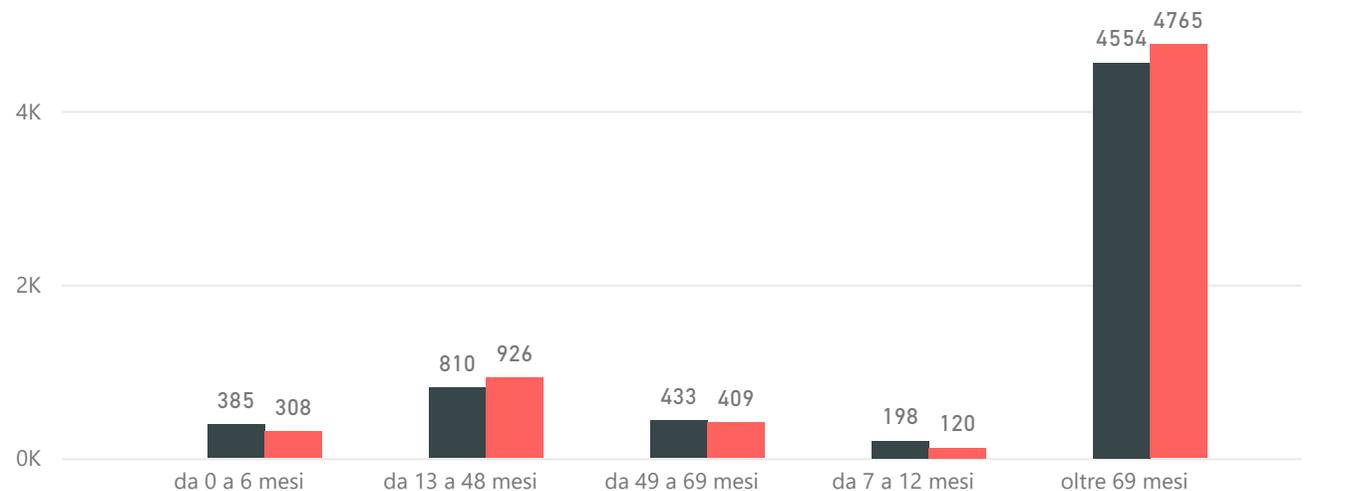
## Cremona

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



## Como

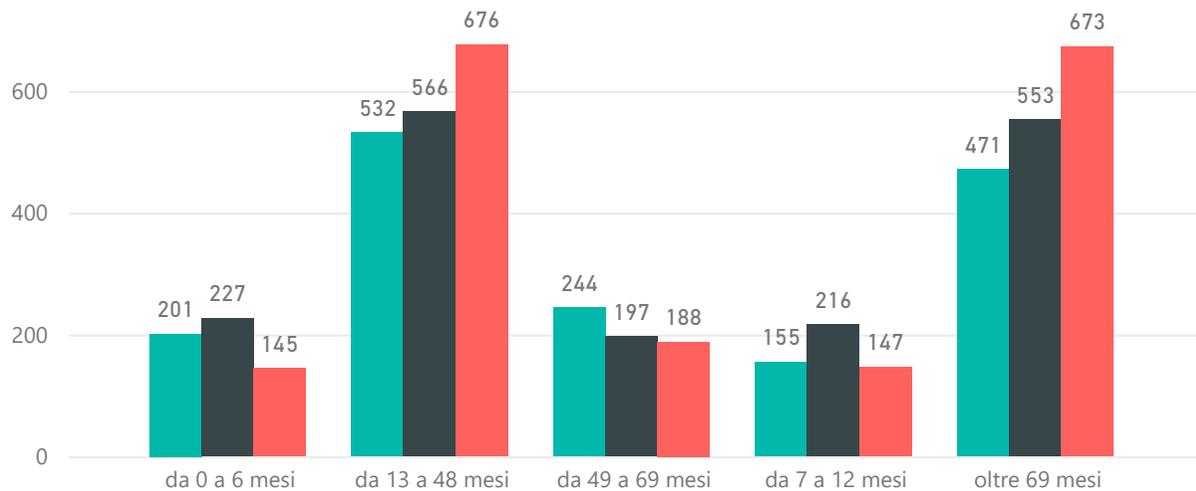
● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



# Iscritti alle liste di collocamento stock 2018-2020, anzianità d'iscrizione, per provincia

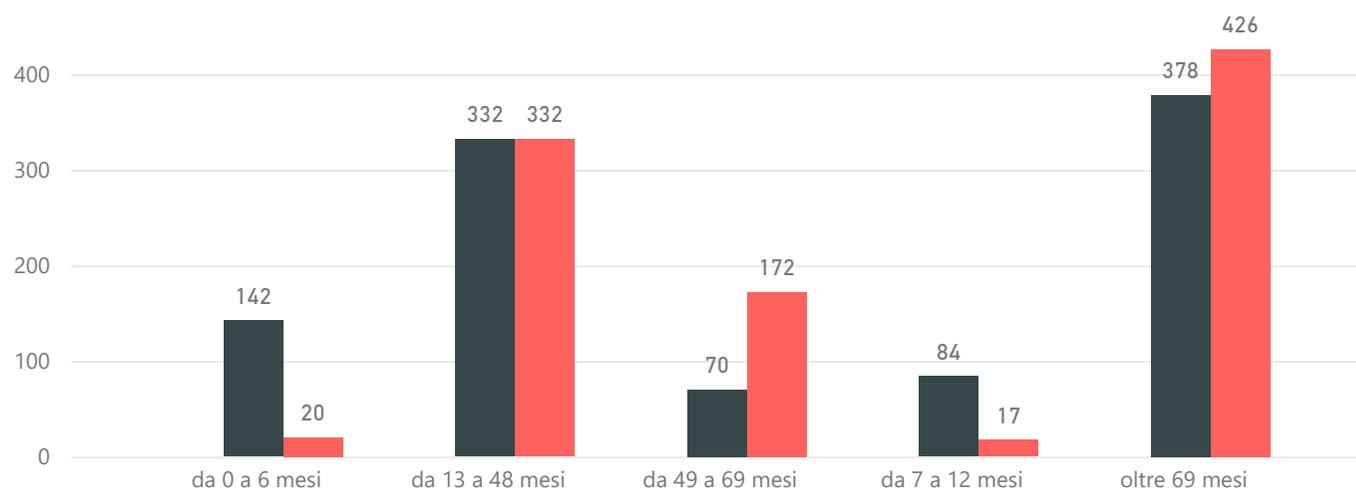
## Lecco

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



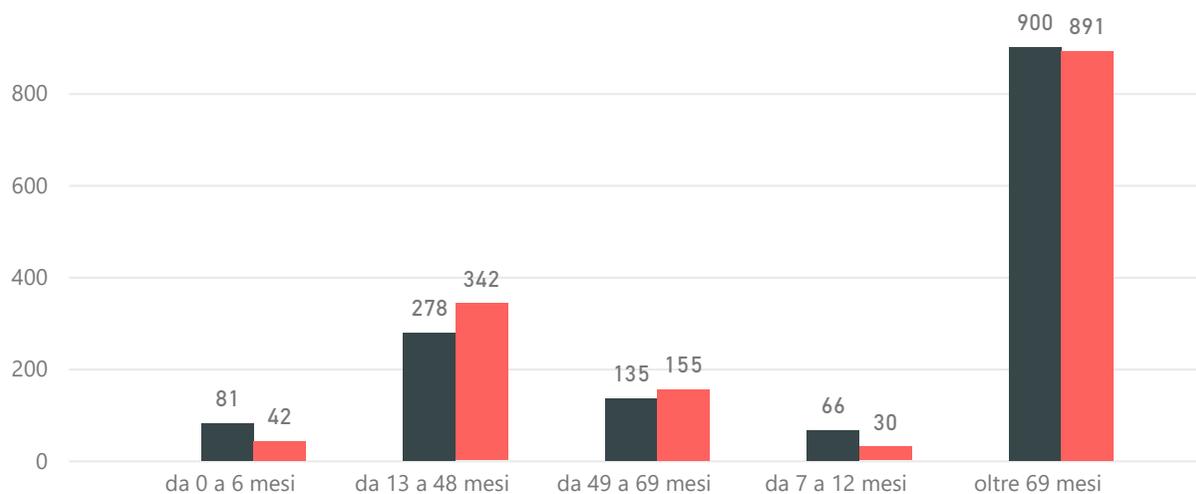
## Mantova

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



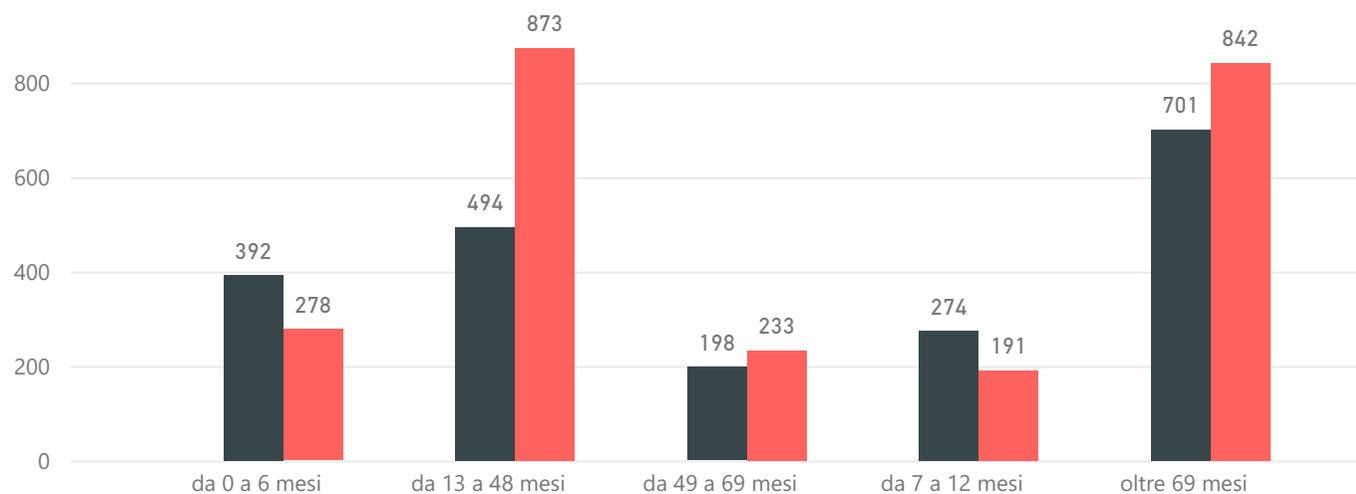
## Lodi

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



## Monza Brianza

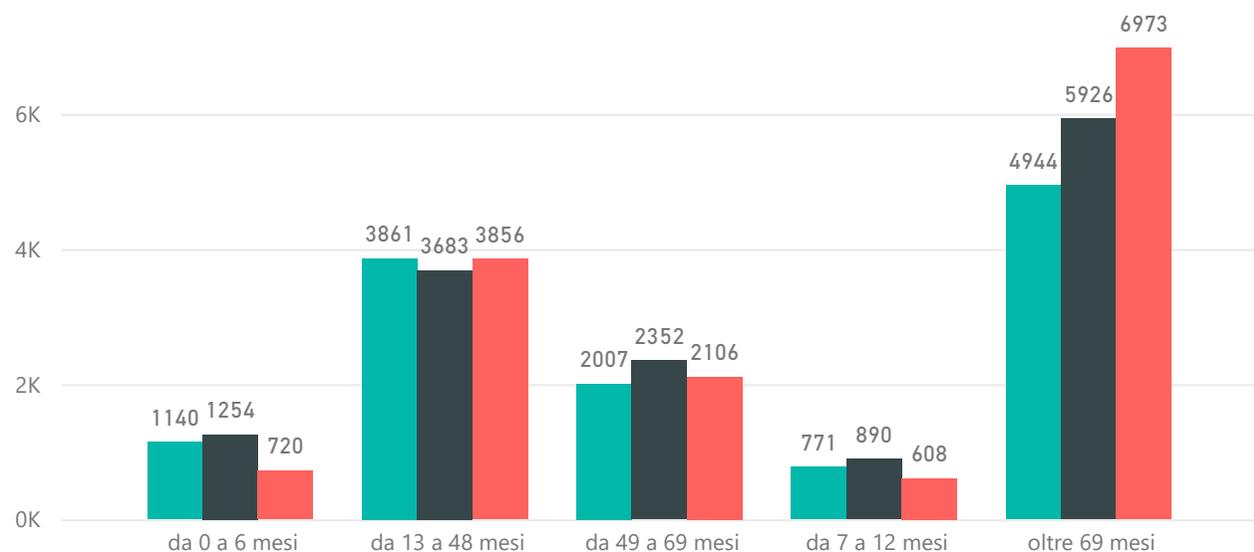
● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



# Iscritti alle liste di collocamento stock 2018-2020, anzianità d'iscrizione, per provincia

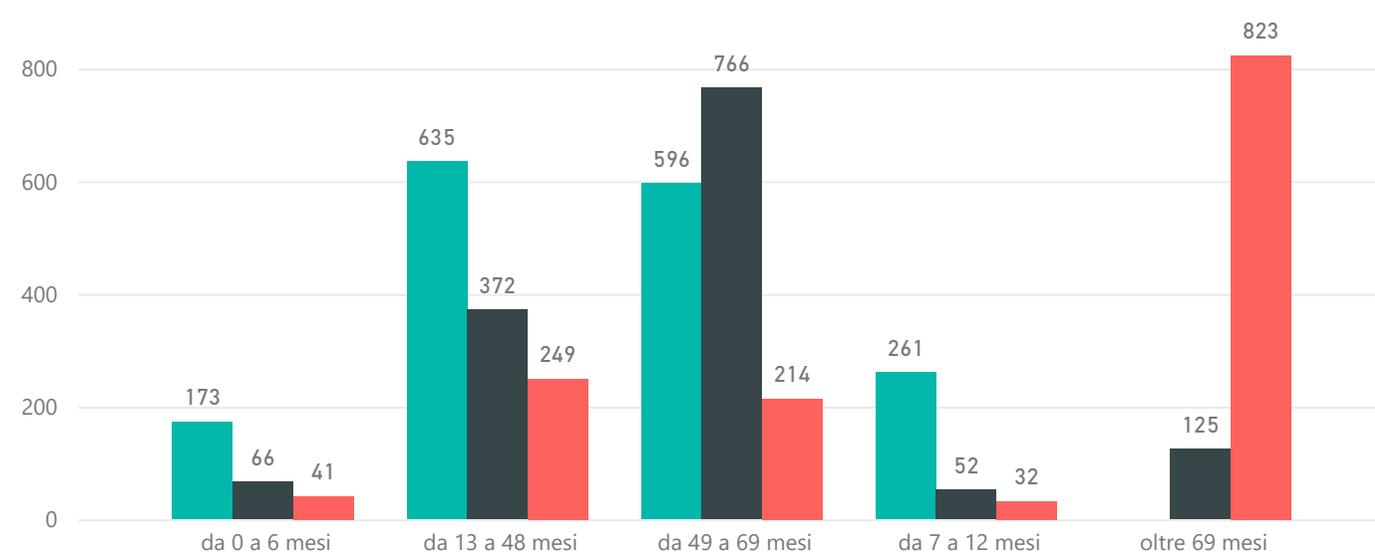
## Milano

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



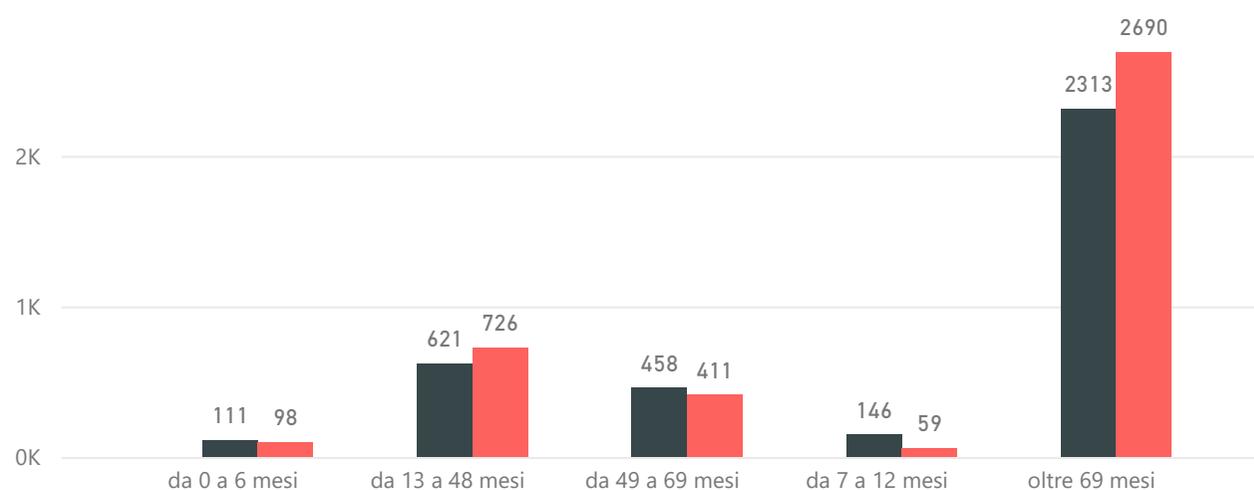
## Sondrio

● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



## Pavia

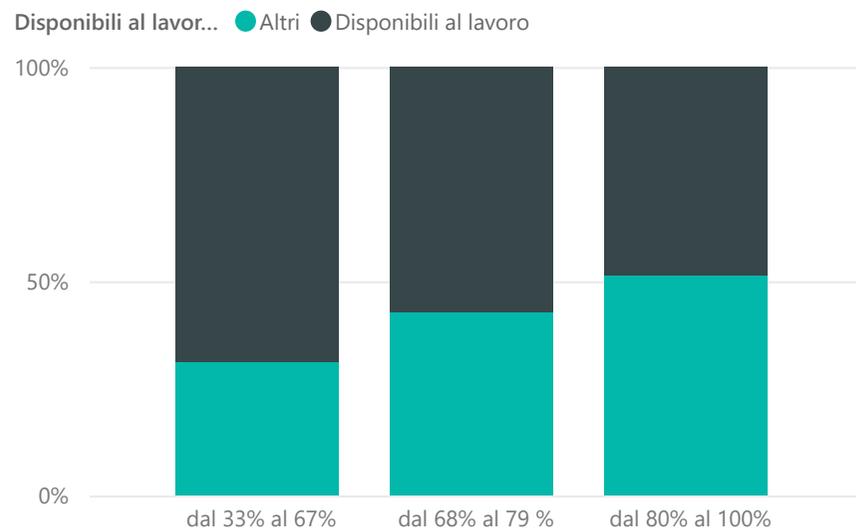
● 31.12.2018 stock ● 31.12.2019 stock ● 31.12.2020 stock



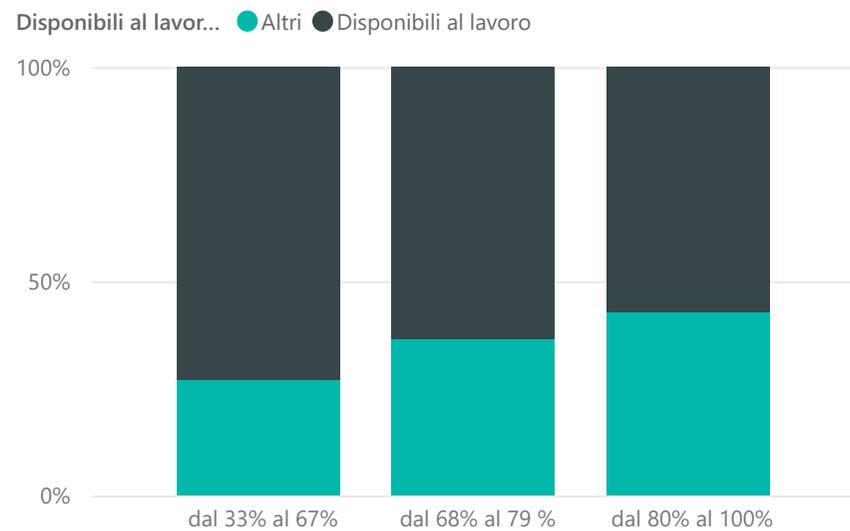
La porzione di iscritti alle liste di collocamento per anzianità di iscrizione varia non solo fra anni ma anche fra province. In particolare, in alcune province, come Lodi, Brescia e Como, la quota di persone iscritte alle liste di collocamento da oltre 69 mesi è particolarmente elevata. In altre, come Cremona, è più alta la quota di persone con un'anzianità d'iscrizione fra 0 e 6 mesi.

# Lavoro e disabilità: Grado di disabilità - Anno 2018-2020

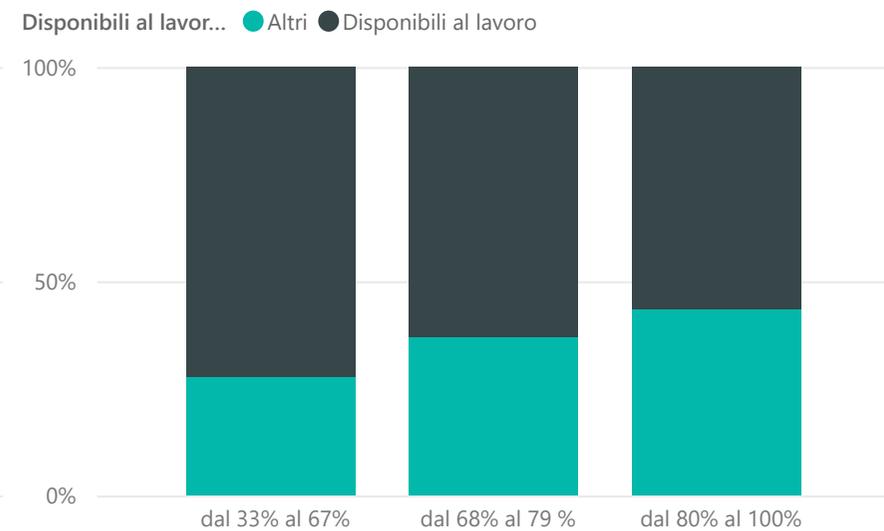
Stock 31.12.2018 per Grado disabilità e Disponibili al lavoro/Altri



Stock 31.12.2019 per Grado disabilità e Disponibili al lavoro/Altri

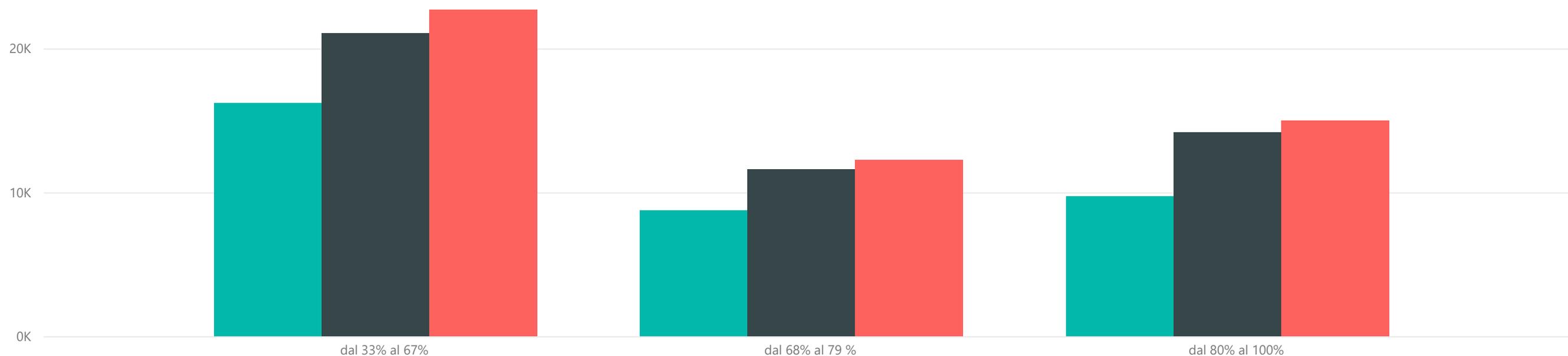


Stock 31.12.2020 per Grado disabilità e Disponibili al lavoro/Altri



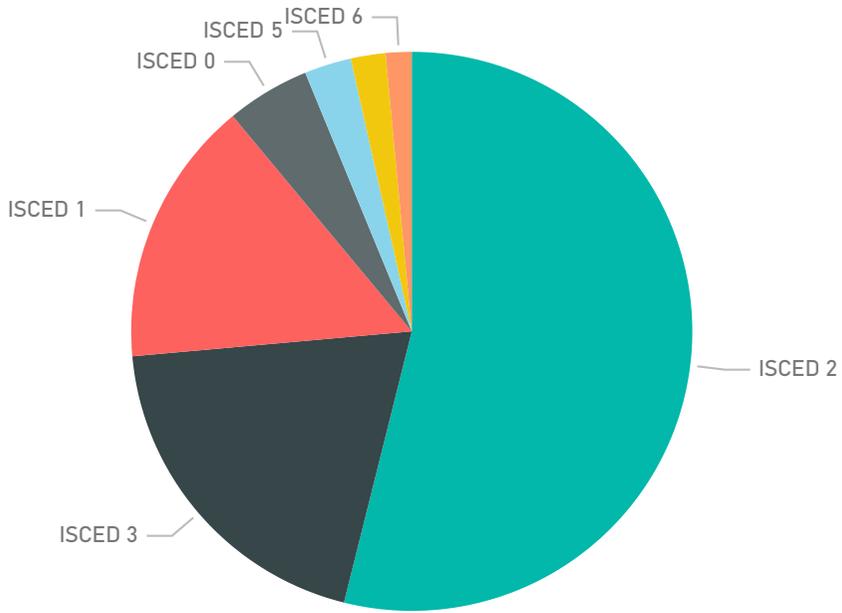
Stock 31.12.2018, Stock 31.12.2019 e Stock 31.12.2020 per Grado disabilità

● Stock 31.12.2018 ● Stock 31.12.2019 ● Stock 31.12.2020

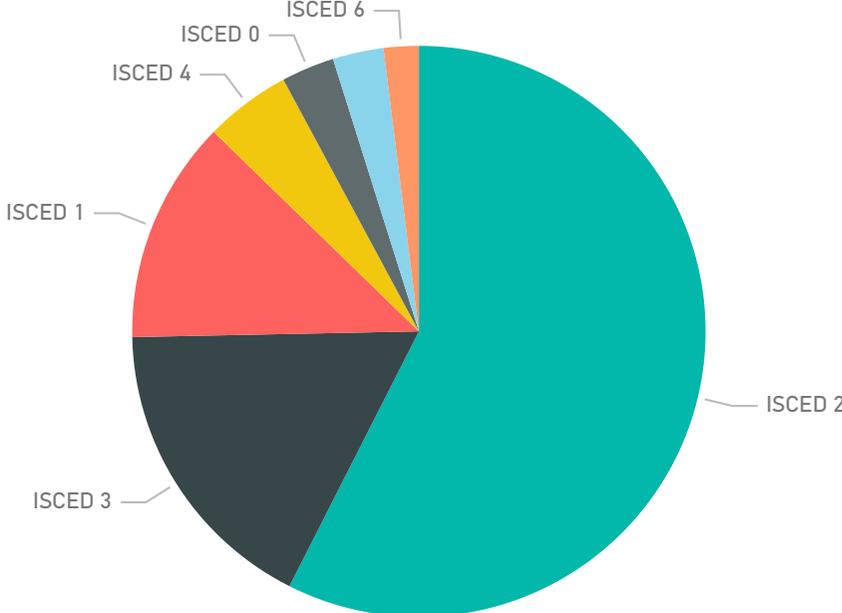


# Disabilità e lavoro: titolo di studio iscritti - Anni 2018-2020

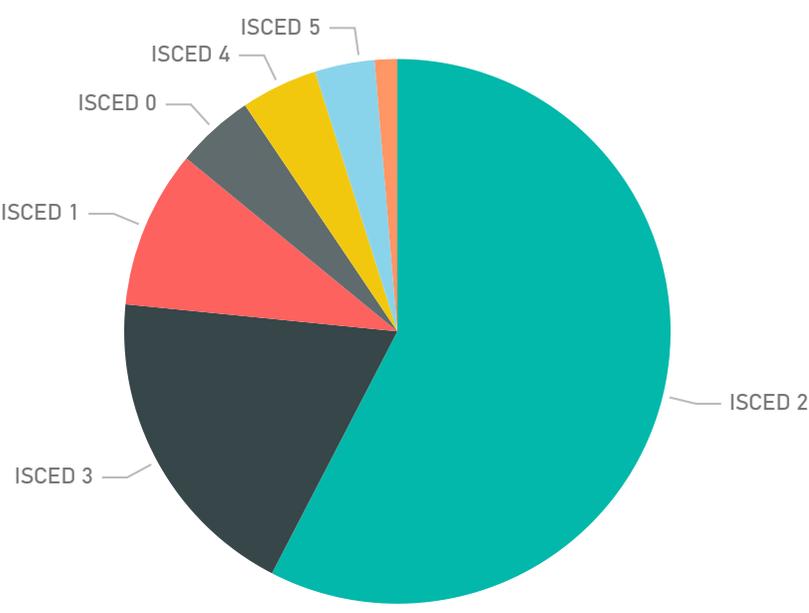
Stock 2018 per Titolo di studio



Stock 2019 per Titolo di studio



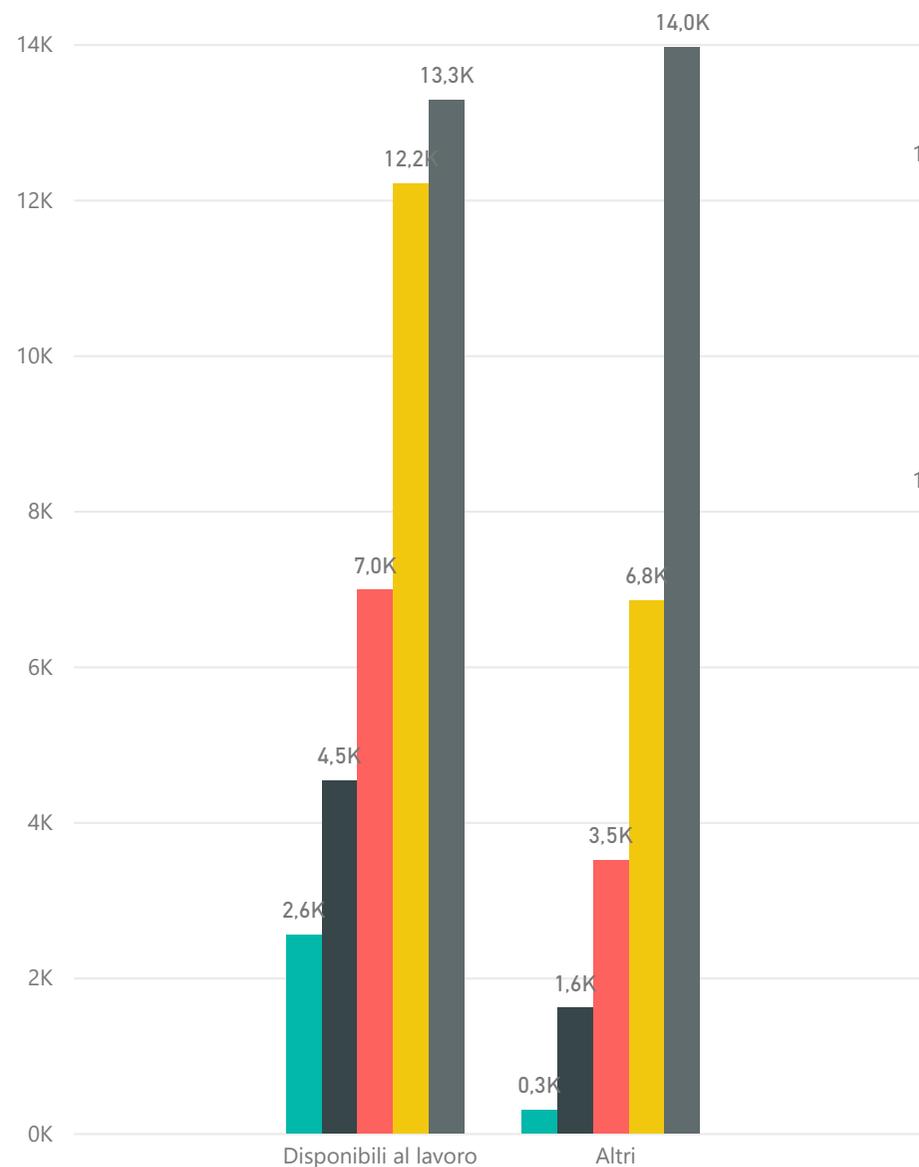
Stock 2020 per Titolo di studio



# Iscritti alle liste di collocamento per fascia d'età, 2018-2020

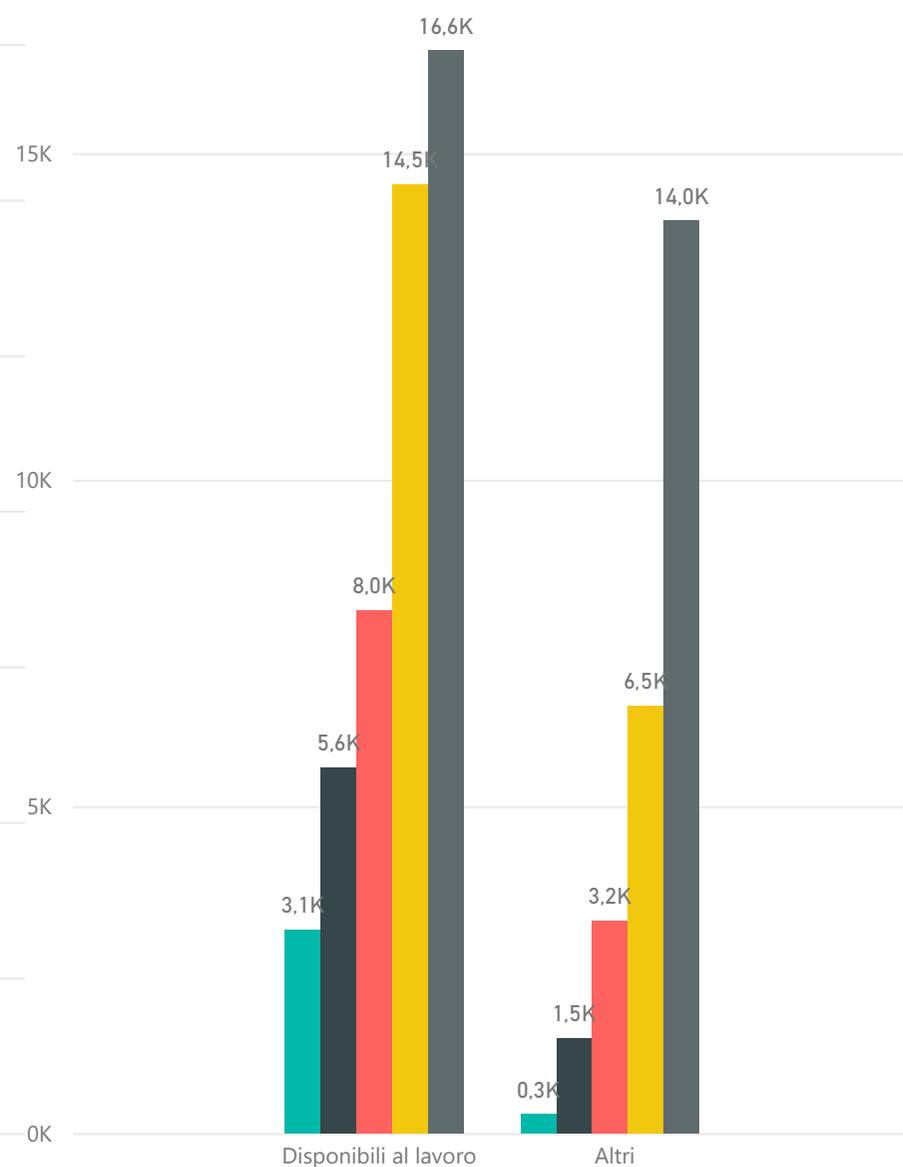
Stock 2018 per Disponibili al lavoro/altri e Fascia d'età

Fascia d'età 15-24 anni 25-34 anni 35-44 anni 45-54 anni 55+



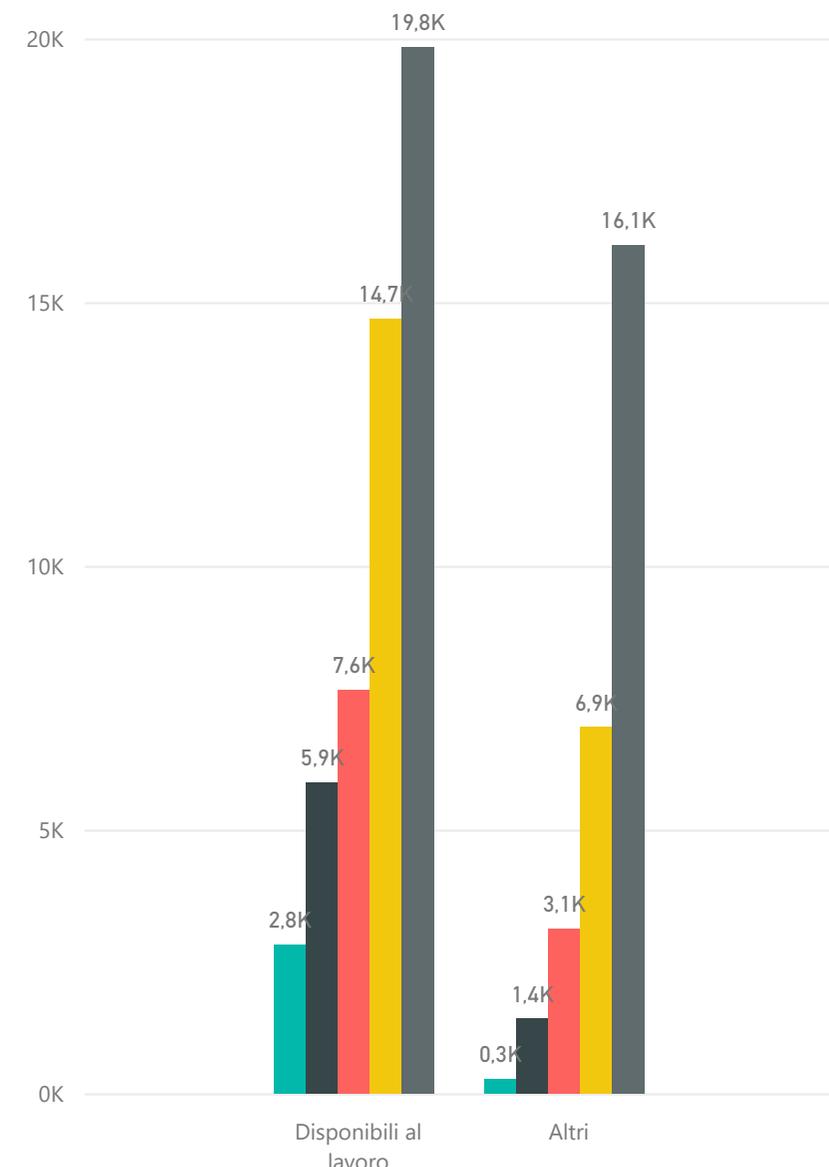
Stock 2019 per Disponibili al lavoro/altri e Fascia d'età

Fascia d'età 15-24 anni 25-34 anni 35-44 anni 45-54 anni 55+



Stock 2020 per Disponibili al lavoro/altri e Fascia d'età

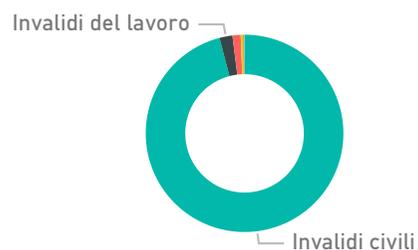
Fascia d'età 15-24 anni 25-34 anni 35-44 anni 45-54 anni 55+



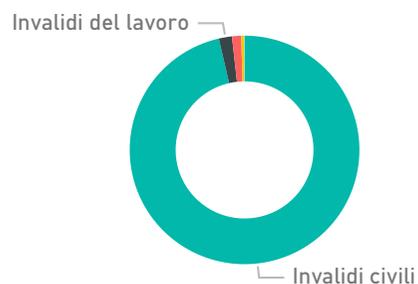
# Lavoro e disabilità: Tipologia di invalidità - Anno 2018-2020

La maggioranza assoluta degli iscritti sono Invalidi civili, il resto si suddivide come mostrato nel secondo grafico:

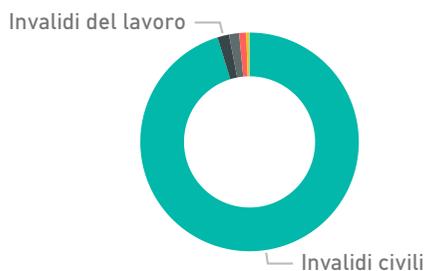
Stock 12/2018 per Tipologia disabilità



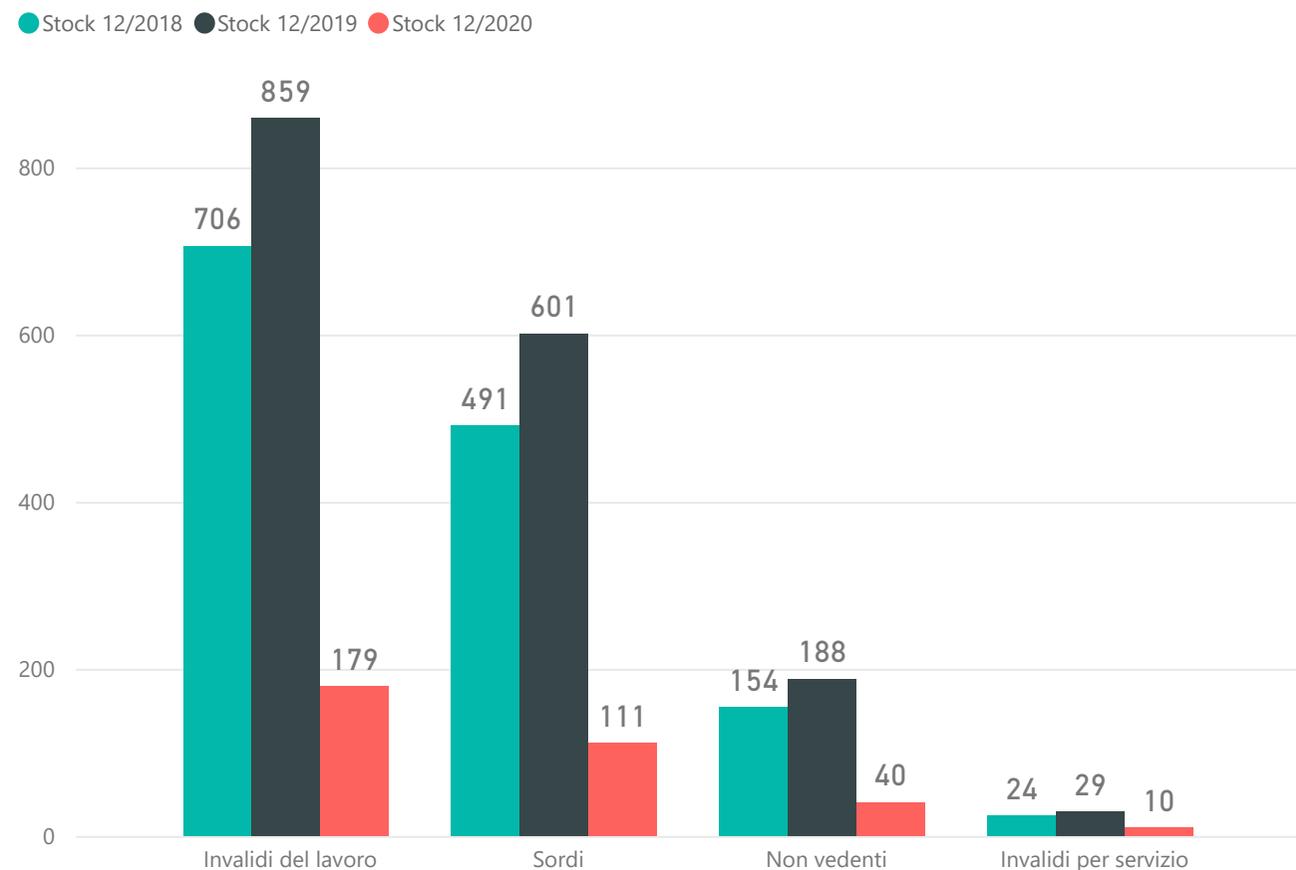
Stock 12/2019 per Tipologia disabilità



Stock 12/2020 per Tipologia disabilità



Stock 12/2018, Stock 12/2019 e Stock 12/2020 per Tipologia disabilità



# I dati di flusso

I dati di stock al 31.12 di ogni anno presentati fino ad adesso rappresentano il saldo annuale dei dati di flusso, raccolti da ogni provincia nel corso dell'anno. In particolare:

$$a + b - c$$

dove:

a --> Nuove iscrizioni: persone che si iscrivono per la prima volta alle liste di collocamento mirato

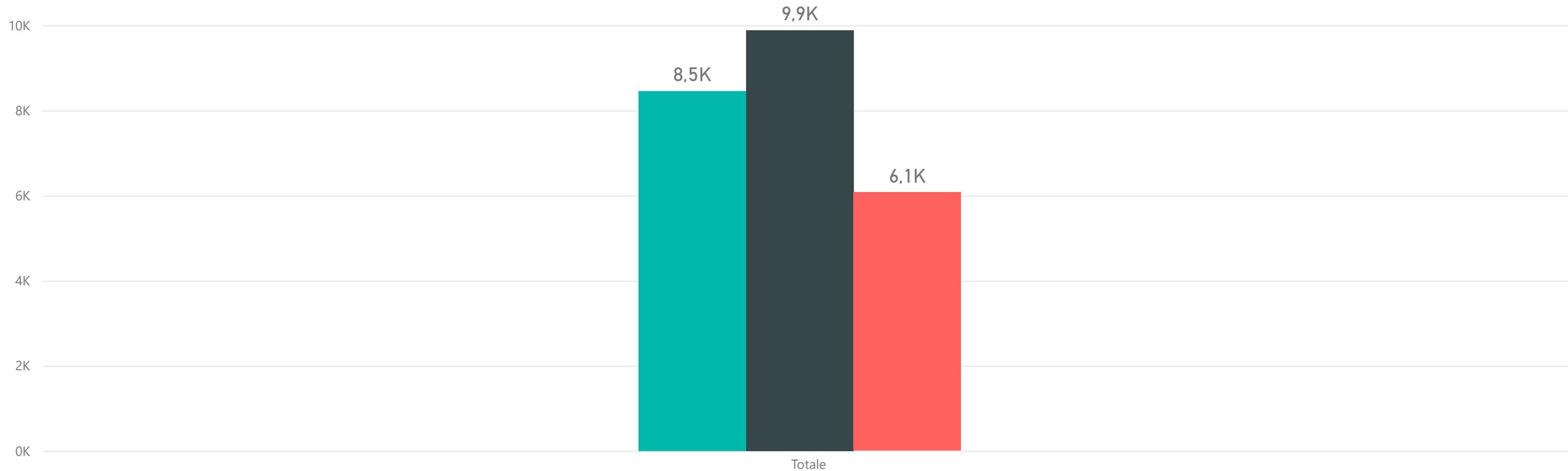
b --> Reiscrizioni: Persone che si iscrivono dopo l'interruzione di un rapporto lavorativo o cancellazioni; non vengono conteggiati gli aggiornamenti delle posizioni

c --> Uscite

## Le nuove iscrizioni alle liste, dato stock 2018,2019 e 2020

Nuove iscrizioni (a) 2018, Somma di Nuove iscrizioni (a) 2019 e Nuove iscrizioni (a) 2020 per Fascia d'età

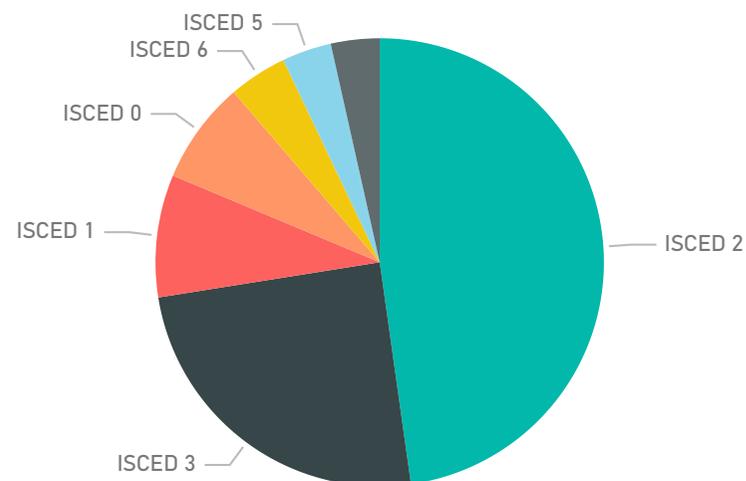
● Nuove iscrizioni (a) 2018 ● Somma di Nuove iscrizioni (a) 2019 ● Nuove iscrizioni (a) 2020



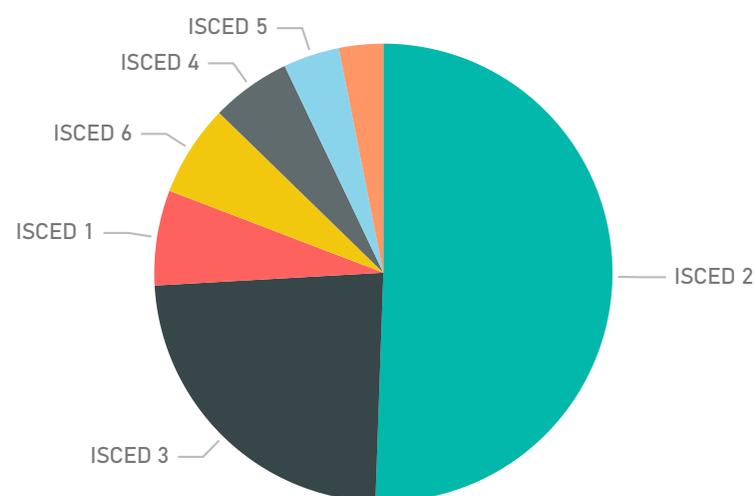
Le nuove iscrizioni alle liste di collocamento mirato sono aumentate del 18,8% dal 2018 al 2019, per poi subire un drastico calo dal 2019 al 2020, pari al 38,6%. Nel grafico sovrastante sono mostrate le nuove iscrizioni in numero assoluto per il 2018, 2019 e 2020.

## Le caratteristiche dei nuovi iscritti, titolo di studio - Anni 2018-2020, dati di flusso

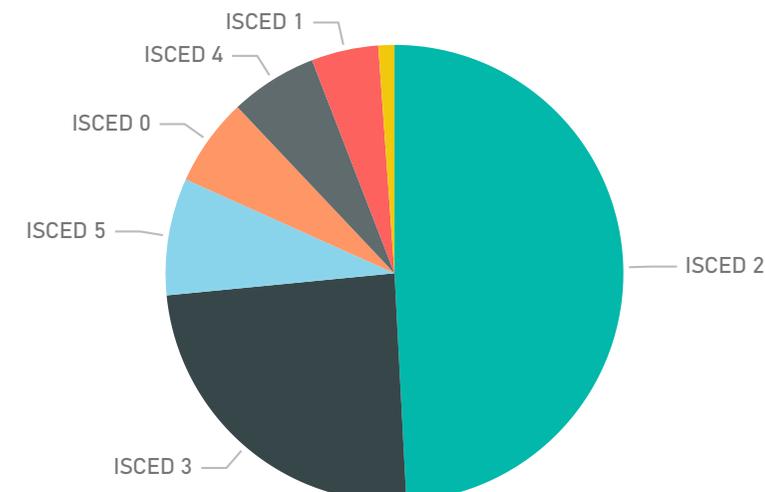
Titolo di studio 2018



Titolo di studio 2019



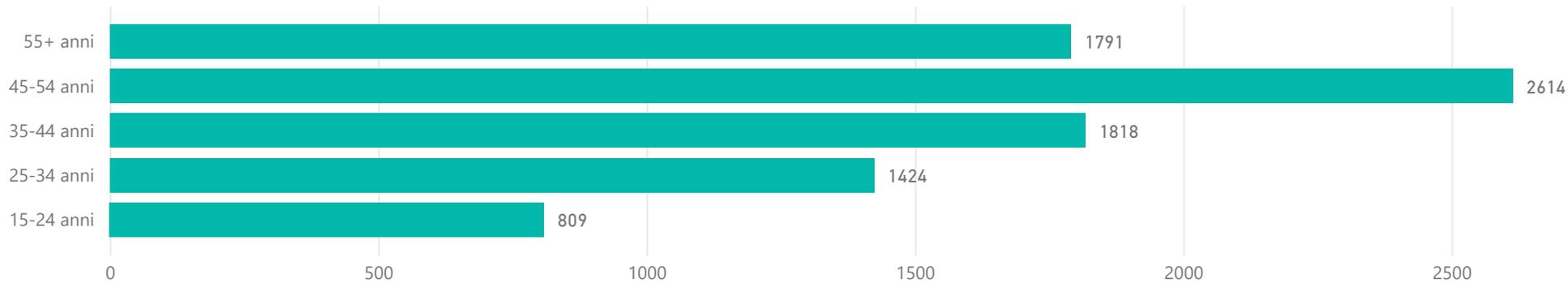
Titolo di studio 2020



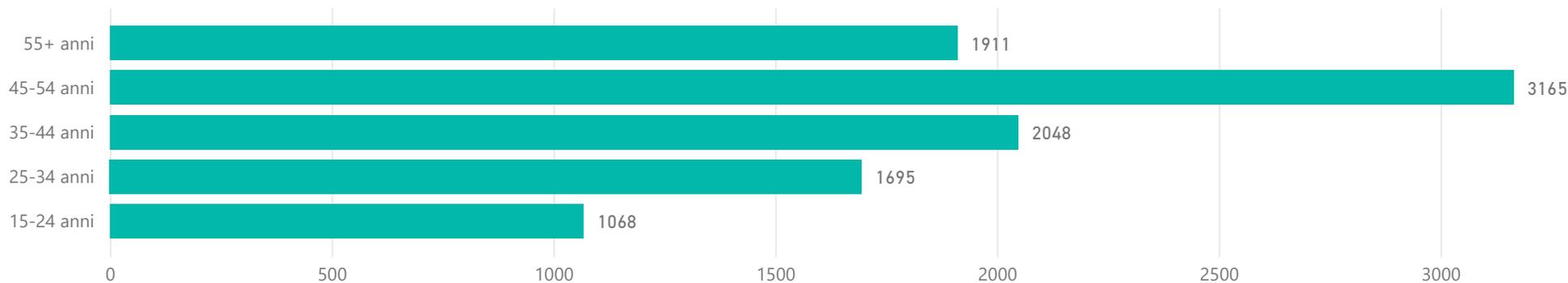
Il titolo di studio maggiormente diffuso fra i nuovi iscritti alle liste di collocamento negli anni 2018, 2019 e 2020, è il titolo di scuola secondaria inferiore. La composizione dei nuovi iscritti alle liste di collocamento mirato è rimasta pressochè stabile, con circa un quarto dei nuovi iscritti aventi diploma di scuola superiore. Nel 2020 è aumentata (raddoppiando) la quota di nuovi iscritti con titolo di studio terziario (passando dal 4% circa del 2019 all'8,3% nel 2020).

# Le caratteristiche dei nuovi iscritti 2018-2020: Età

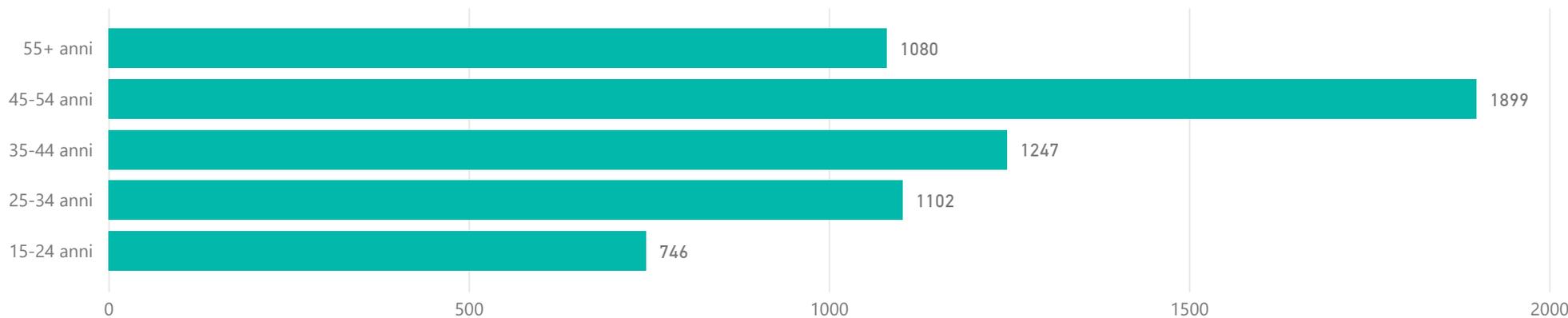
Somma di Nuove iscrizioni (a) 2018 per Fascia d'età



Somma di Nuove iscrizioni (a) 2019 per Fascia d'età



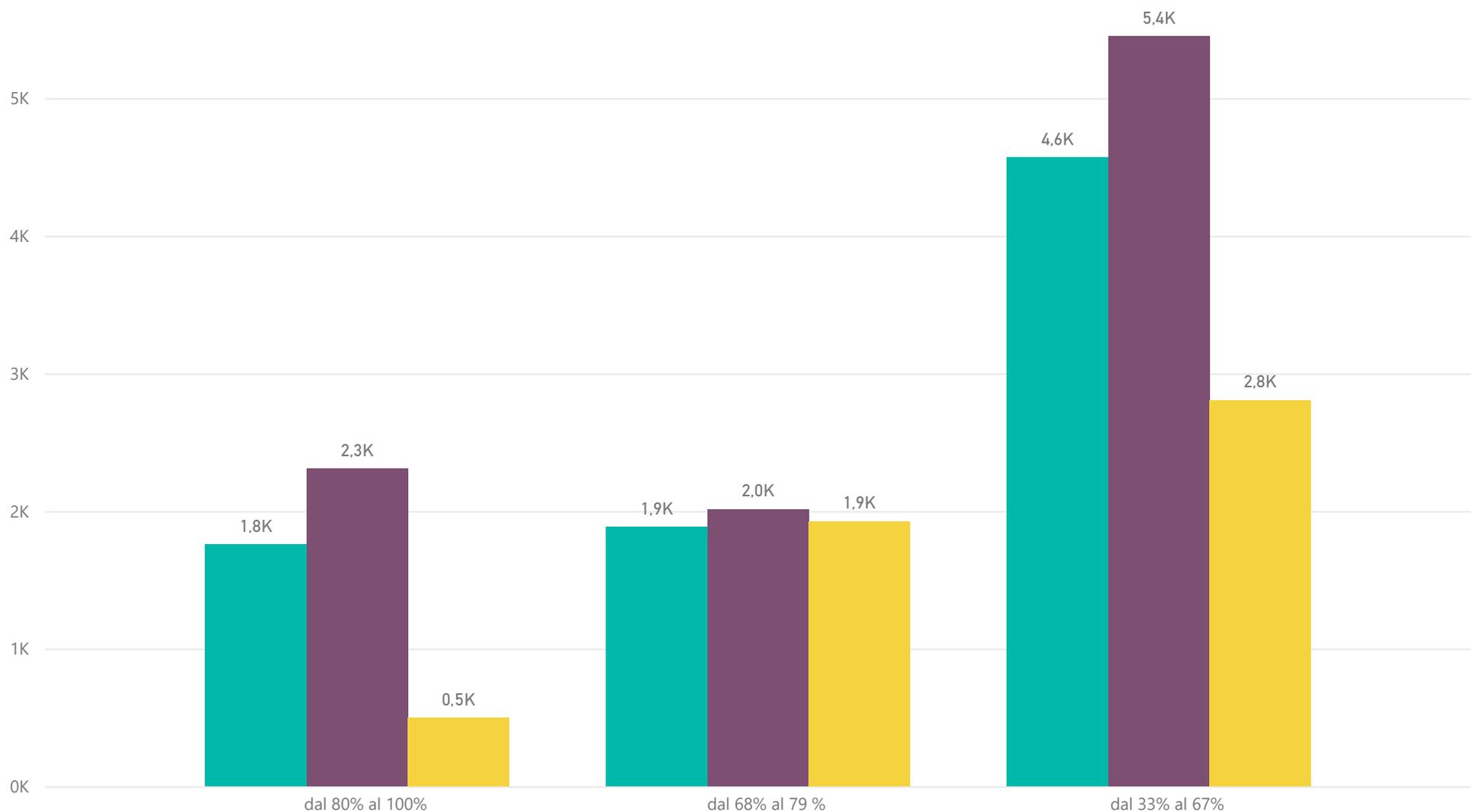
Somma di Nuove iscrizioni (a) 2020 per Fascia d'età



L'età dei nuovi iscritti alle liste di collocamento è variata negli anni. In particolare, il numero di persone fra i 25 e i 44 anni fra i nuovi iscritti è cresciuto fra il 2018 e il 2019, per poi diminuire di nuovo nel 2020, anno che in numeri assoluti ha contato comunque un minor cifra di nuove iscrizioni rispetto ai precedenti. Per quanto riguarda i più giovani (età 25-34 e 15-24), il numero è aumentato fra 2018 e 2019, diminuendo poi nuovamente nel 2020. Il numero dei nuovi iscritti con più di 55 anni, dopo essere leggermente aumentato dal 2018 al 2019, è sceso nettamente nel 2020.

# Le caratteristiche nei nuovi iscritti nel 2018, 2019 e 2020, grado di disabilità

Nuovi iscritti per grado di disabilità, 2018, 2019 e 2020



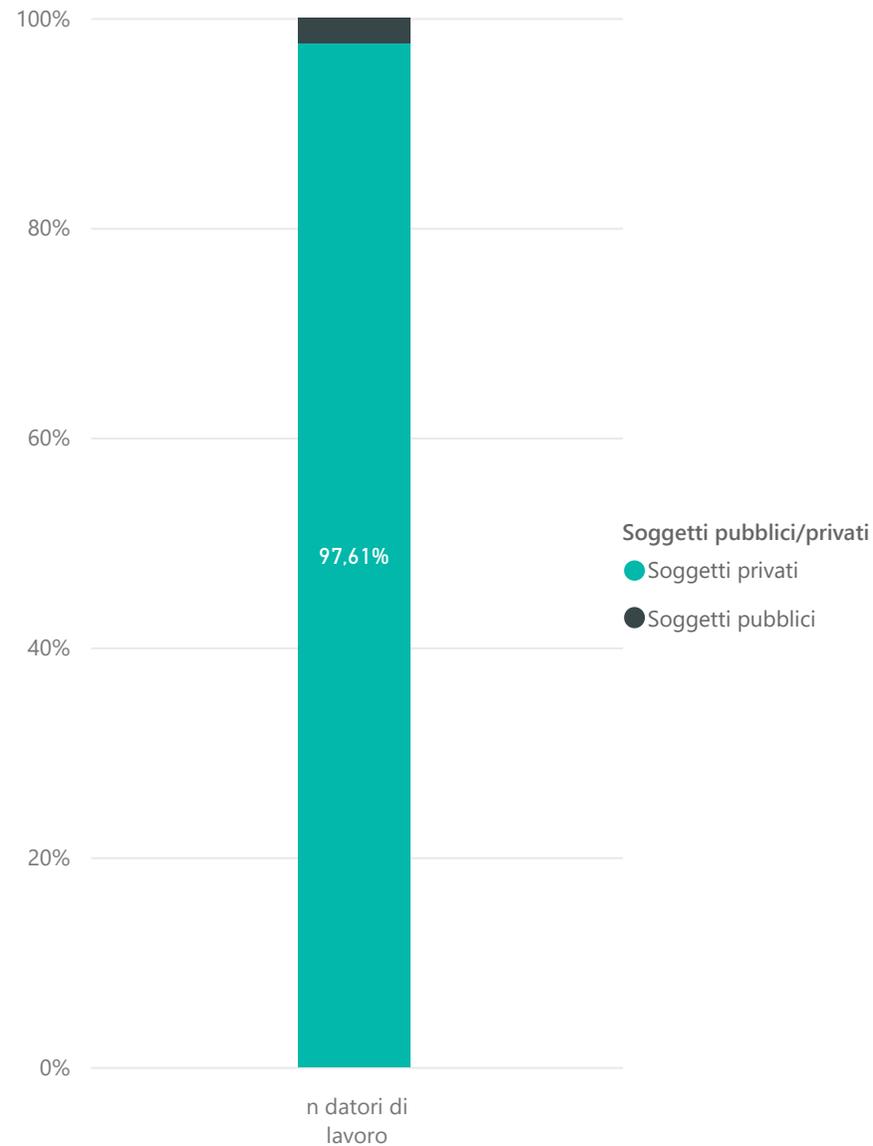
La quota maggiore dei nuovi iscritti alle liste di collocamento mirato ha un grado di disabilità compreso fra il 33 e il 67% sia nel 2018 ( in verde nel grafico a sinistra), sia nel 2019 (in viola), sia nel 2020 (in giallo).

## **Indice**

1. Iscritti stock e flusso
2. Azioni in obbligo, sospensioni ed esoneri
3. Avviamenti e risoluzioni

# Datori di lavoro in obbligo di assunzione , Anno 2018-2020

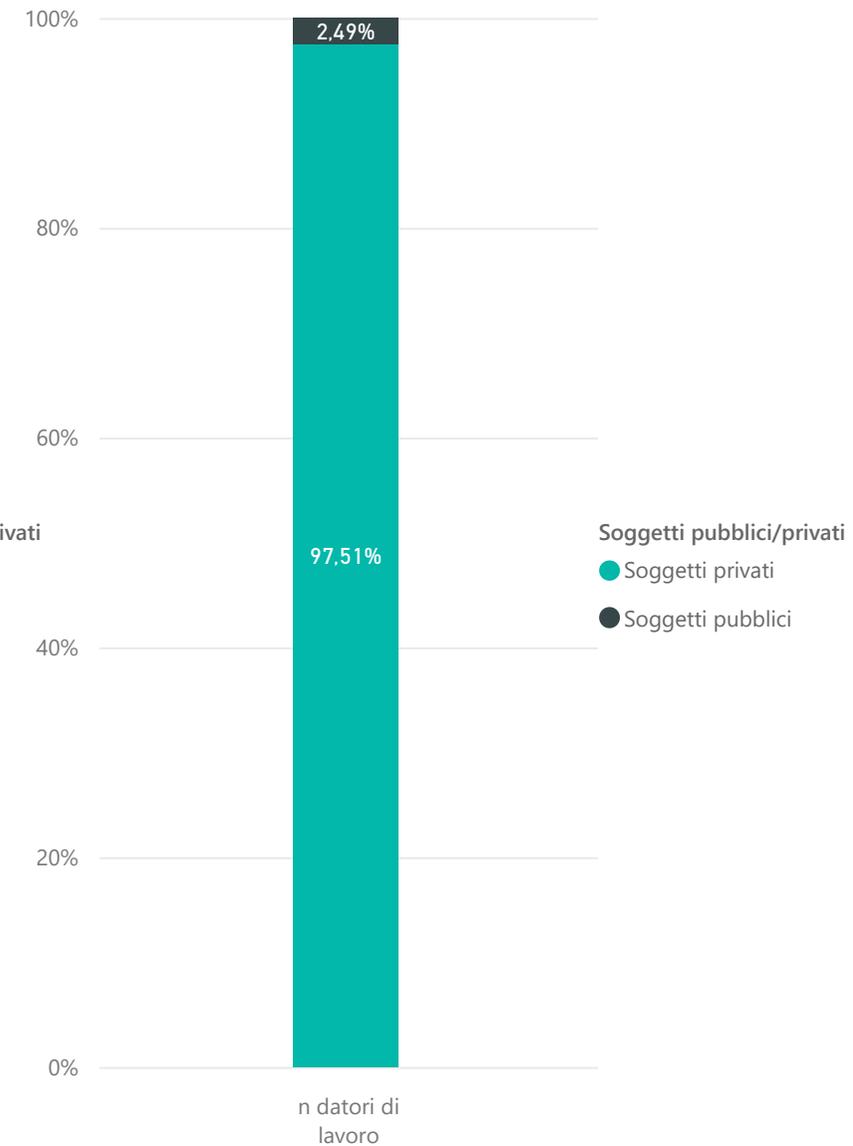
Anno 2018



Anno 2019

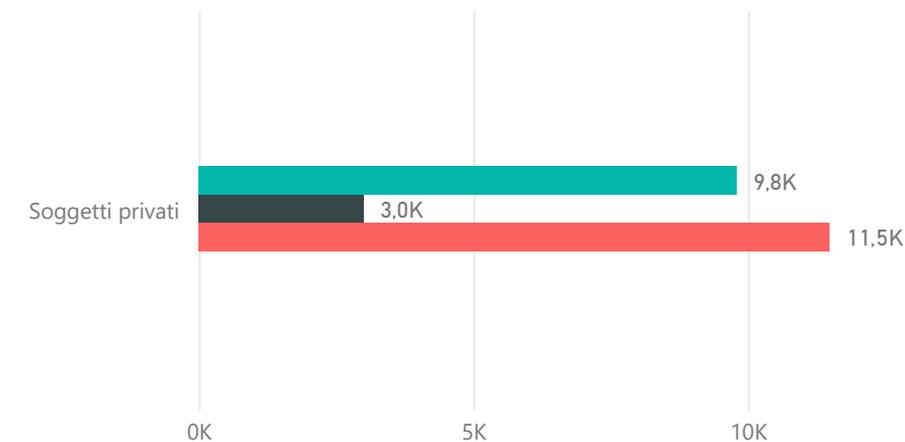


Anno 2020

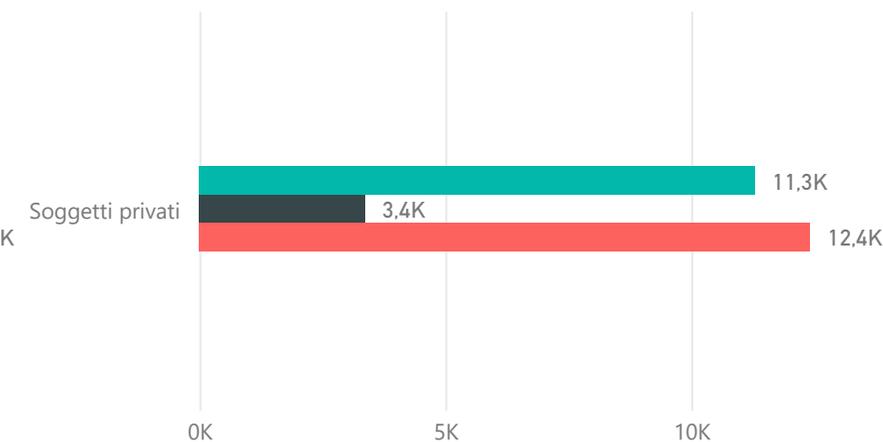


# Datori di lavoro in obbligo, per dimensione azienda, anni 2018-2020

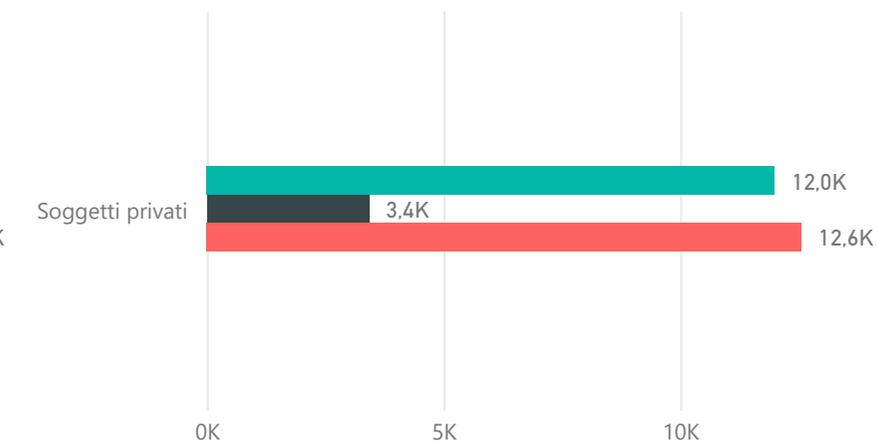
Datori di lavoro per dimensione azienda, 2018



Datori di lavoro per dimensione azienda, 2019



Datori di lavoro per dimensione azienda, 2020



Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti

Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti

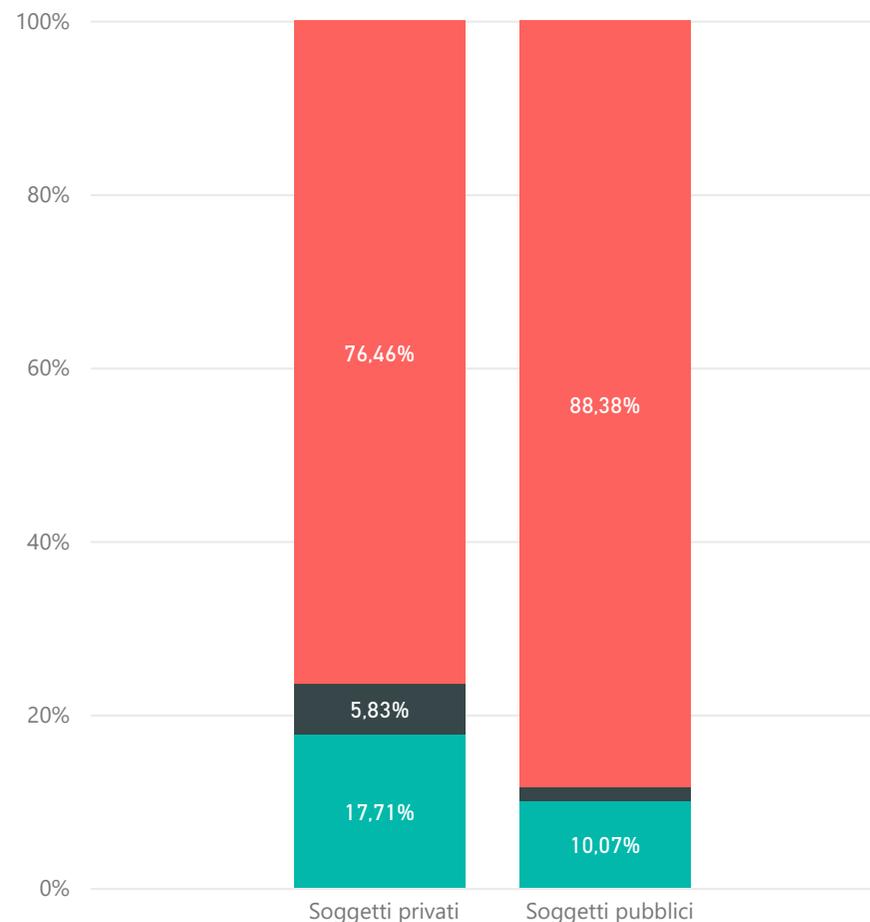
Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti

Fra il 2018 e il 2020, è aumentato il numero di datori di lavoro fra le aziende private, sia di piccole, che di medie, che di grandi dimensioni. L'aumento più accentuato si è avuto fra quelle private di piccole dimensioni. Per quanto riguarda i soggetti pubblici invece, il numero di datori di lavoro nel triennio è rimasto pressochè stabile, con un lieve aumento fra i soggetti pubblici di grandi dimensioni solo fra 2018 e 2019.

## Percentuale posti da riservare per dimensione azienda, Anni 2018-2020

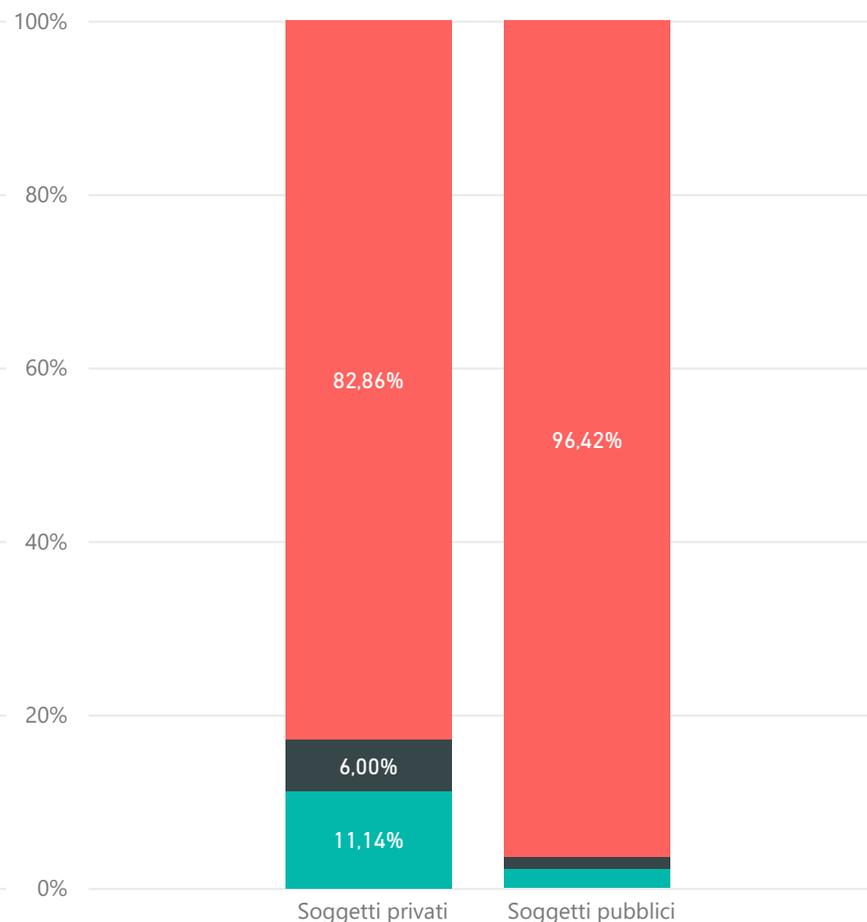
Anno 2018 per Soggetti pubblici/privati e Sottocategoria

Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti



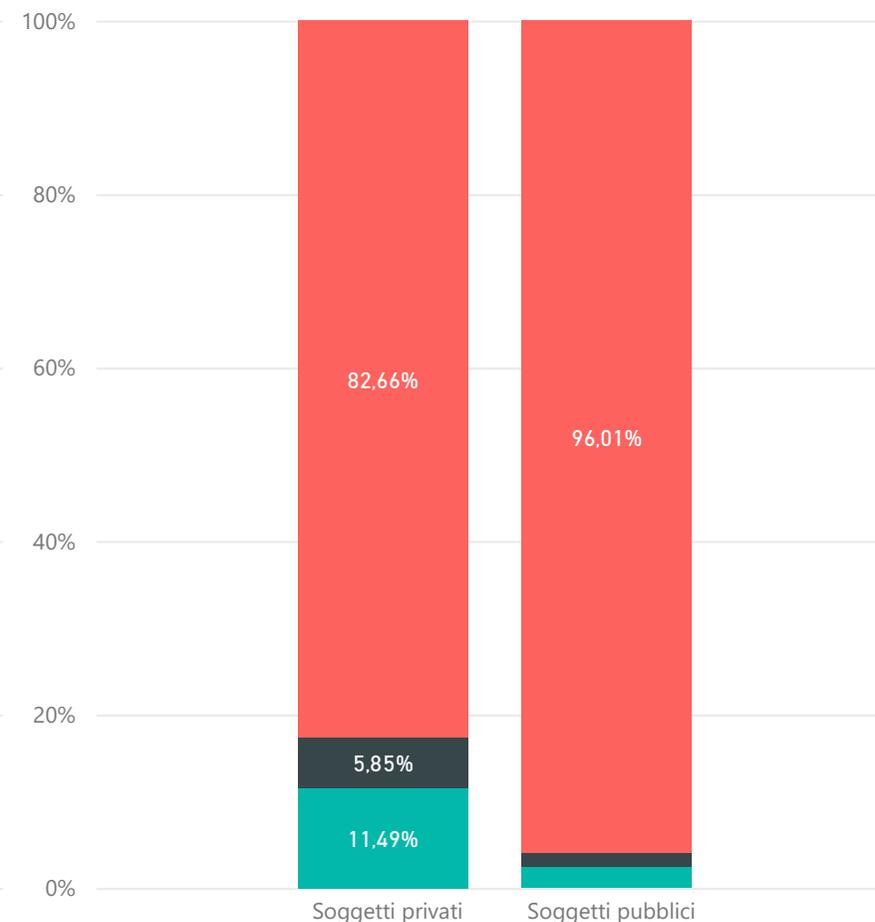
Anno 2019 per Soggetti pubblici/privati e Sottocategoria

Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti



Anno 2020 per Soggetti pubblici/privati e Sottocategoria

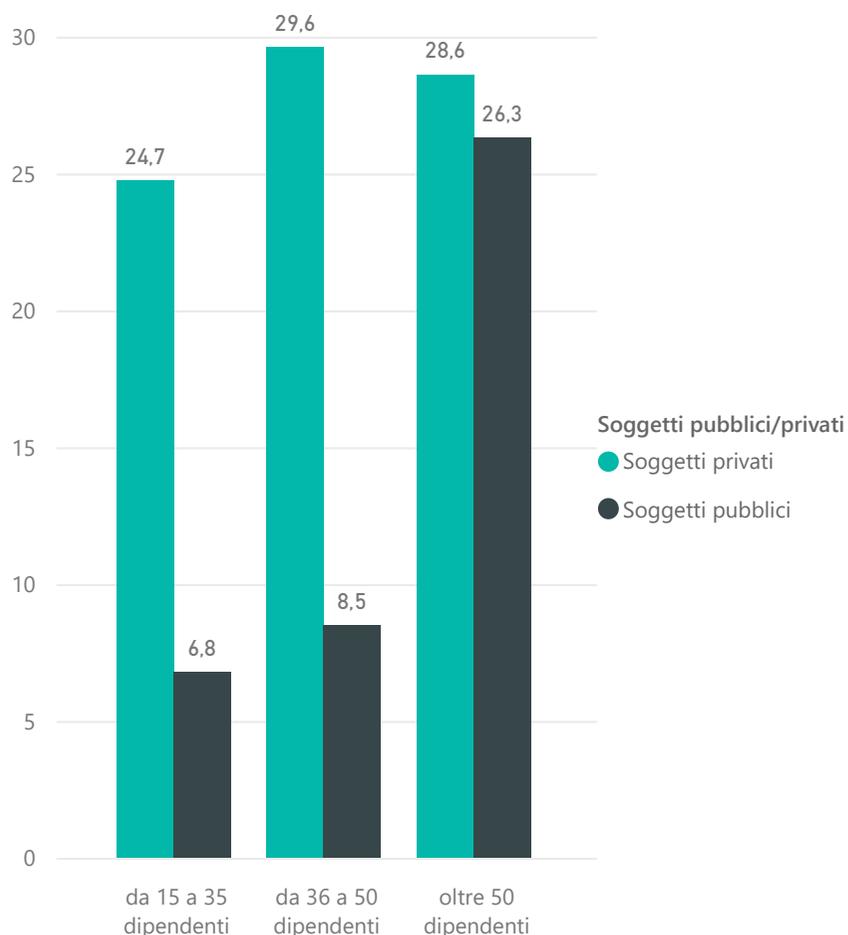
Dimensione ● da 15 a 35 dipendenti ● da 36 a 50 dipendenti ● oltre 50 dipendenti



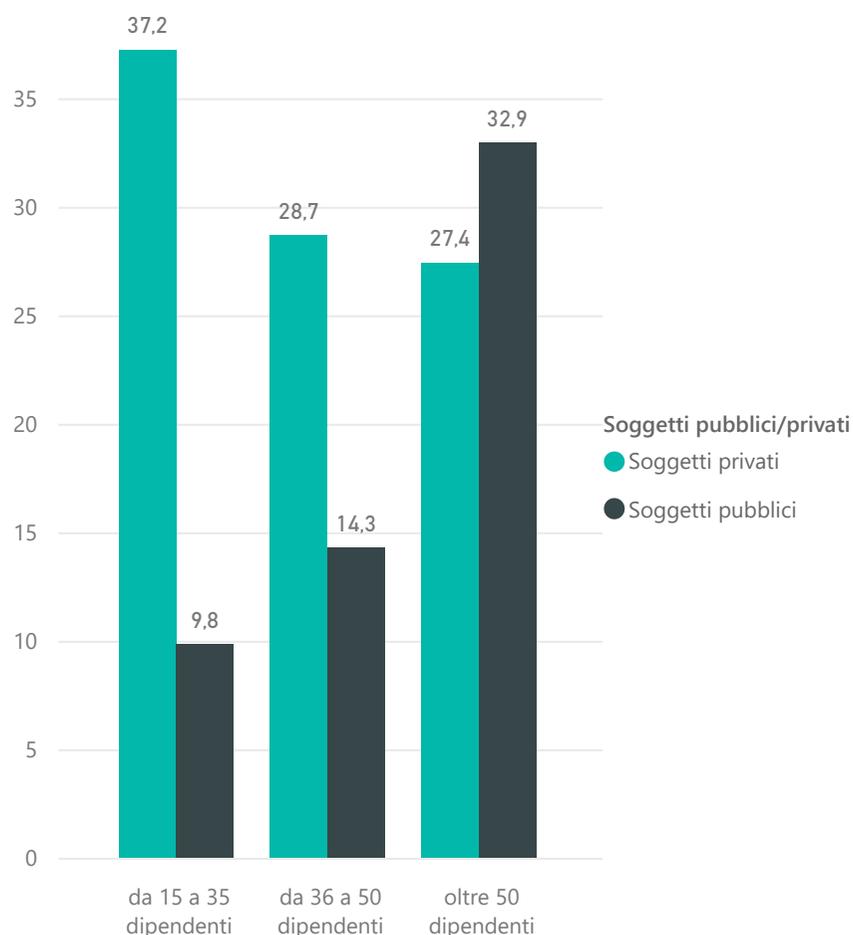
La percentuale dei posti da riservare, per quanto riguarda i soggetti privati, è aumentata fra il 2018 e il 2019 nelle aziende di grandi dimensioni, diminuendo invece nei soggetti privati di piccole dimensioni. La stessa cosa è avvenuta per i soggetti pubblici fra 2018 e 2019. Complessivamente le organizzazioni pubbliche con oltre 50 dipendenti hanno una quota maggiore di posti da riservare rispetto alle organizzazioni private delle medesime dimensioni. Tale dato deve essere tuttavia correlato al numero di datori di lavoro nei due settori per le varie dimensioni: come mostrato nella slide precedente. Infatti, il numero di datori di lavoro nel pubblico è più concentrato fra soggetti di grandi dimensioni.

# Percentuale posti da riservare scoperti, per pubblico/privato e dimensione aziendale, 2018-2020

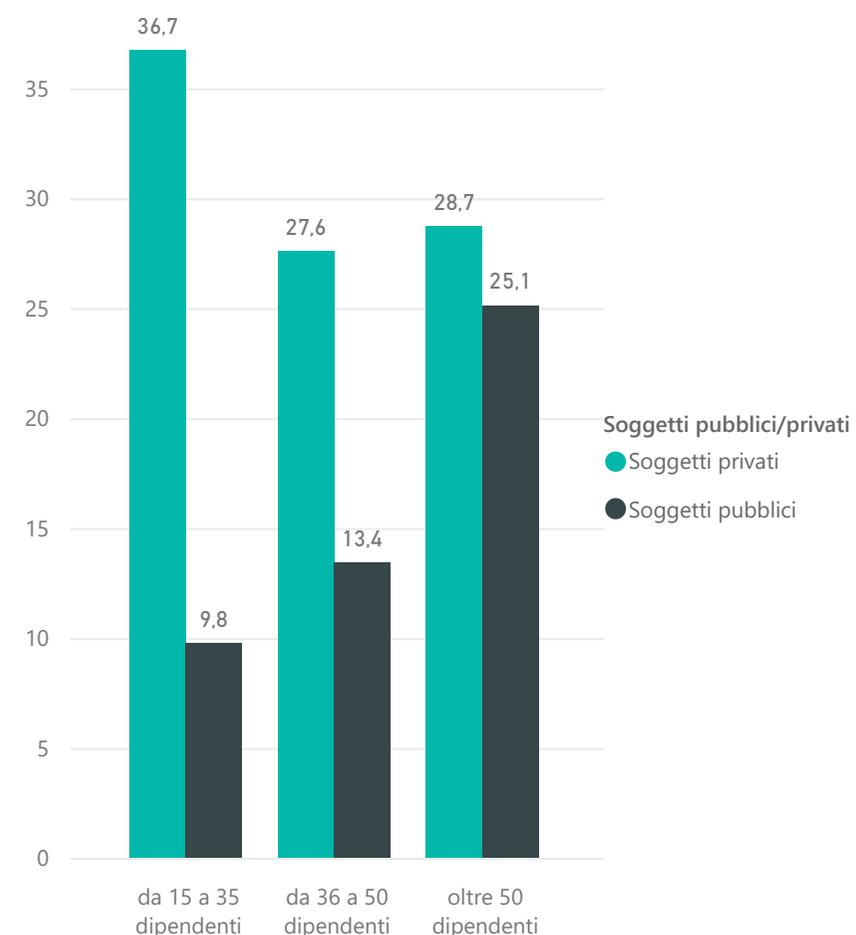
Anno 2018, percentuale posti scoperti per settore e dimensione aziendale



Anno 2019, percentuale posti scoperti per settore e dimensione aziendale

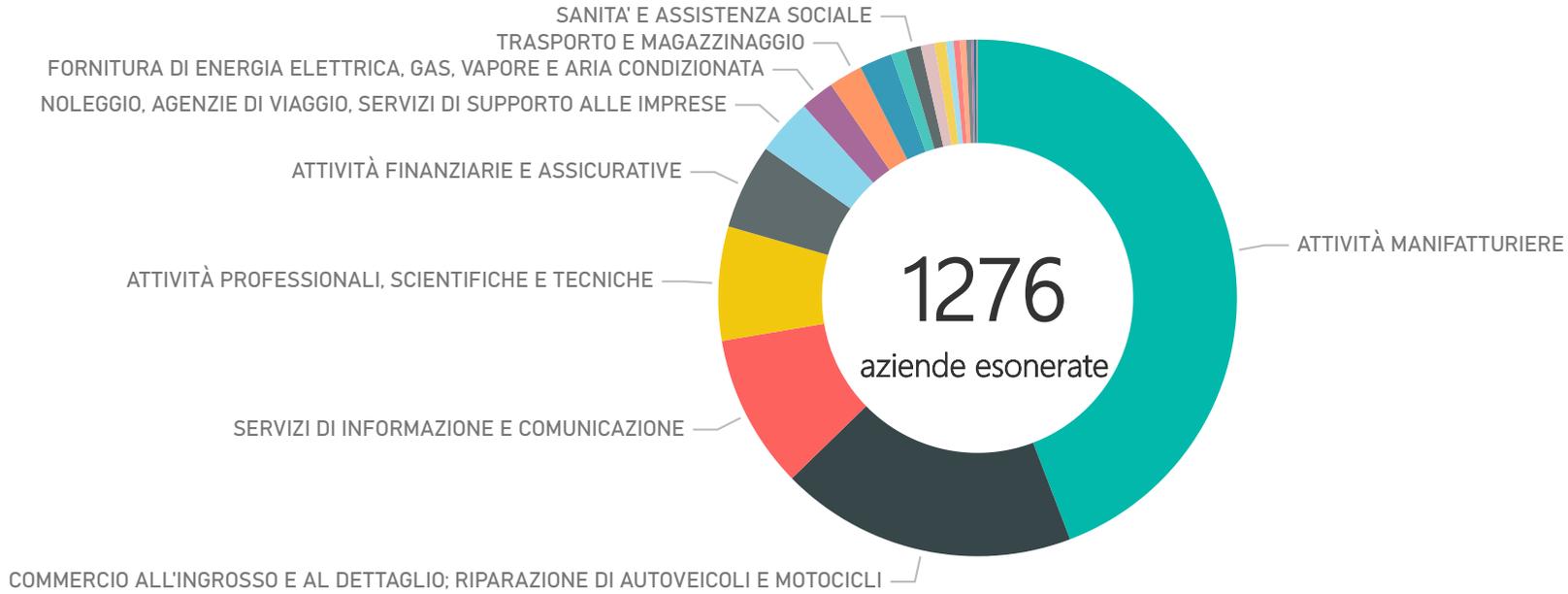


Anno 2020, percentuale posti scoperti per settore e dimensione aziendale

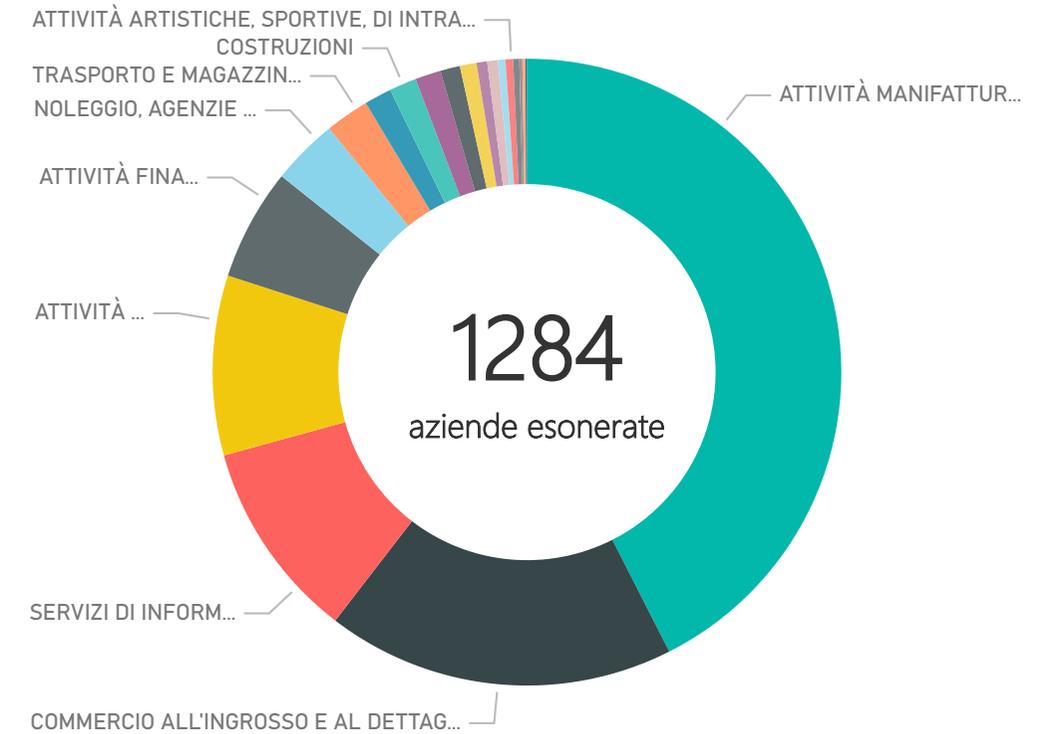


La percentuale di posti scoperti sul totale dei posti da riservare varia fra diversi settori, dimensioni aziendali, e diversi anni. In particolare, la percentuale di posti scoperti per le aziende private di piccole dimensioni è aumentata significativamente negli anni 2019, 2020 rispetto al 2018 (da 24,7% nel 2018 a 37,2 e 36,7% nel 2019 e 2020). Per le aziende private di medie dimensioni e per quelle di grandi dimensioni, per quanto riguarda il privato, la percentuale di posti scoperti è invece diminuita, anche se in maniera più lieve rispetto all'aumento registrato nelle grandi imprese. Per quel che riguarda il pubblico gli andamenti sono più variegati: le organizzazioni di piccole dimensioni hanno visto aumentare la loro percentuale di posti scoperti dal 2018 al 2019; tale numero si è poi mantenuto stabile nel 2020. I soggetti di medie dimensioni hanno contato incrementi nel numero di posti scoperti fra 2018 e 2019, e un lieve decremento dal 2019 al 2020, ma non abbastanza alto da compensare il precedente aumento. Infine, i soggetti pubblici di grandi dimensioni hanno contato un aumento della percentuale dei posti scoperti dal 2018 al 2019 (da 26,3% a 32,9%). L'indicatore è poi sceso nel 2020 a livelli inferiori rispetto a quelli del 2018 (25%).

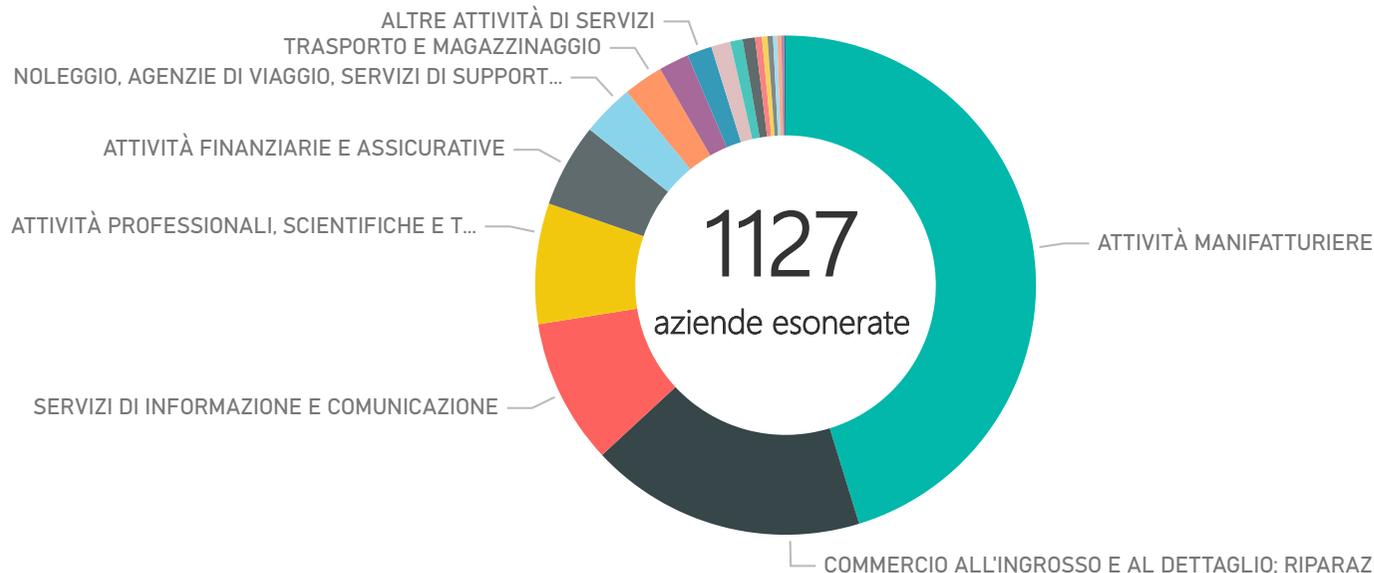
Aziende esonerate per settore Ateco, 2018



Aziende esonerate per settore Ateco, 2020



Aziende esonerate per settore Ateco, 2019



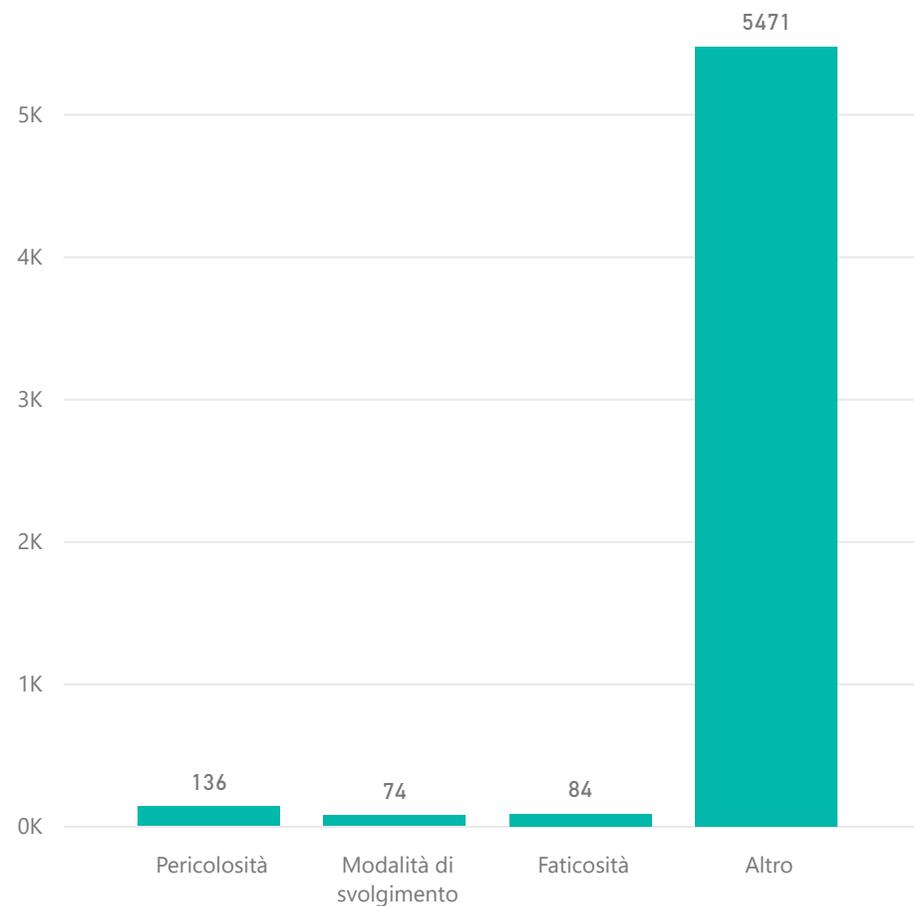
### Esoneri obblighi occupazionali per settore Ateco, 2018-2020

Il settore più interessato dagli esoneri sono le attività manifatturiere in tutti e 3 gli anni presi in considerazione nell'analisi, la quota più ampia di aziende manifatturiere esonerate sul totale si è registrata nel 2019 (circa il 45%). Cresciuta stabilmente dal 2018 al 2019 e dal 2019 e 2020 la quota di aziende esonerate nelle attività professionali, scientifiche e tecniche. Il totale delle aziende esonerate è stato di 1276 nel 2018, 1127 nel 2019 e 1284 nel 2020.

# Esoneri obblighi occupazionali, posti esonerati e le motivazioni: 2018-2020

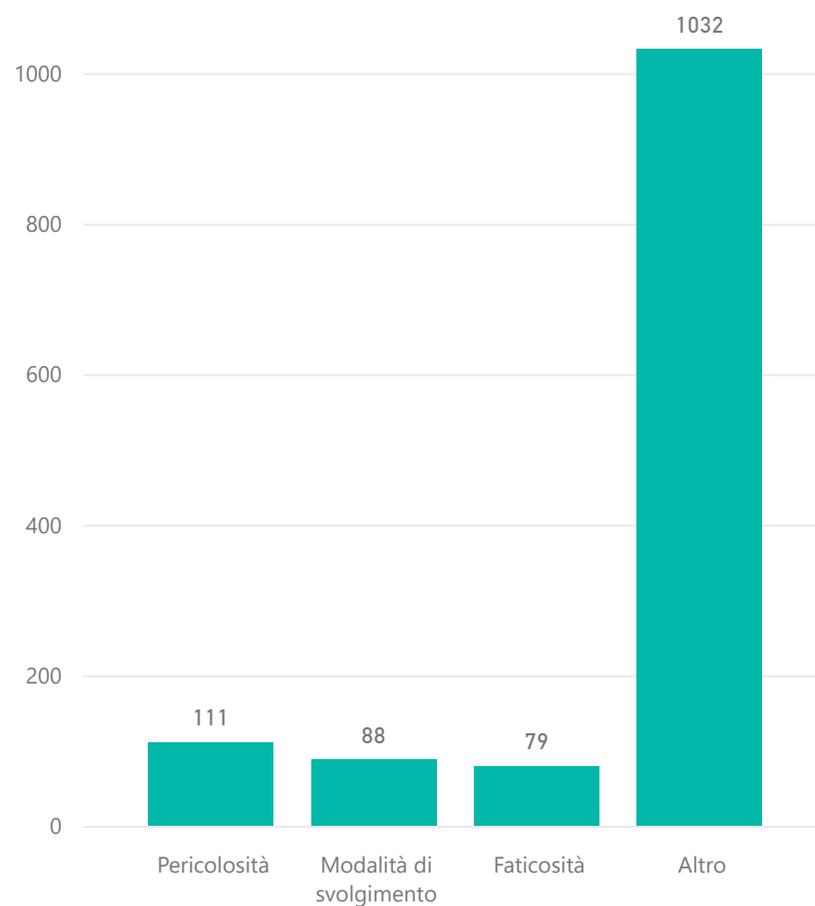
Posti esonerati 2018, motivazione

Indicatore ● Posti esonerati



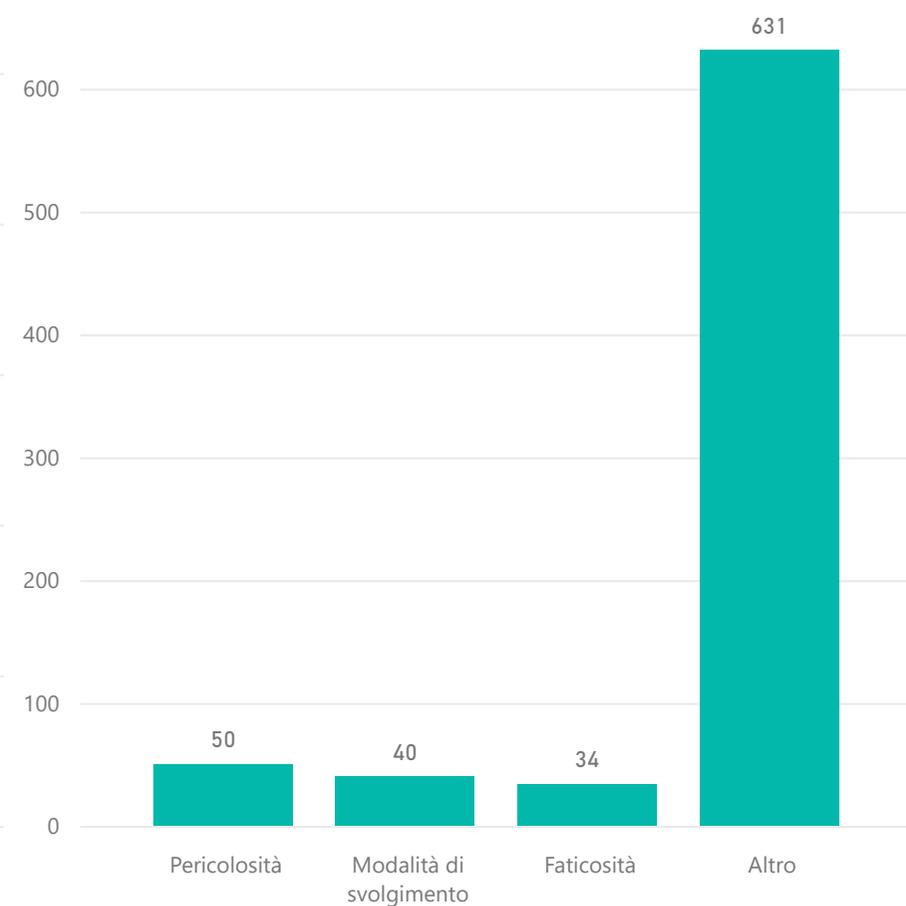
Posti esonerati 2019, motivazione

Indicatore ● Posti esonerati



Posti esonerati 2020, motivazione

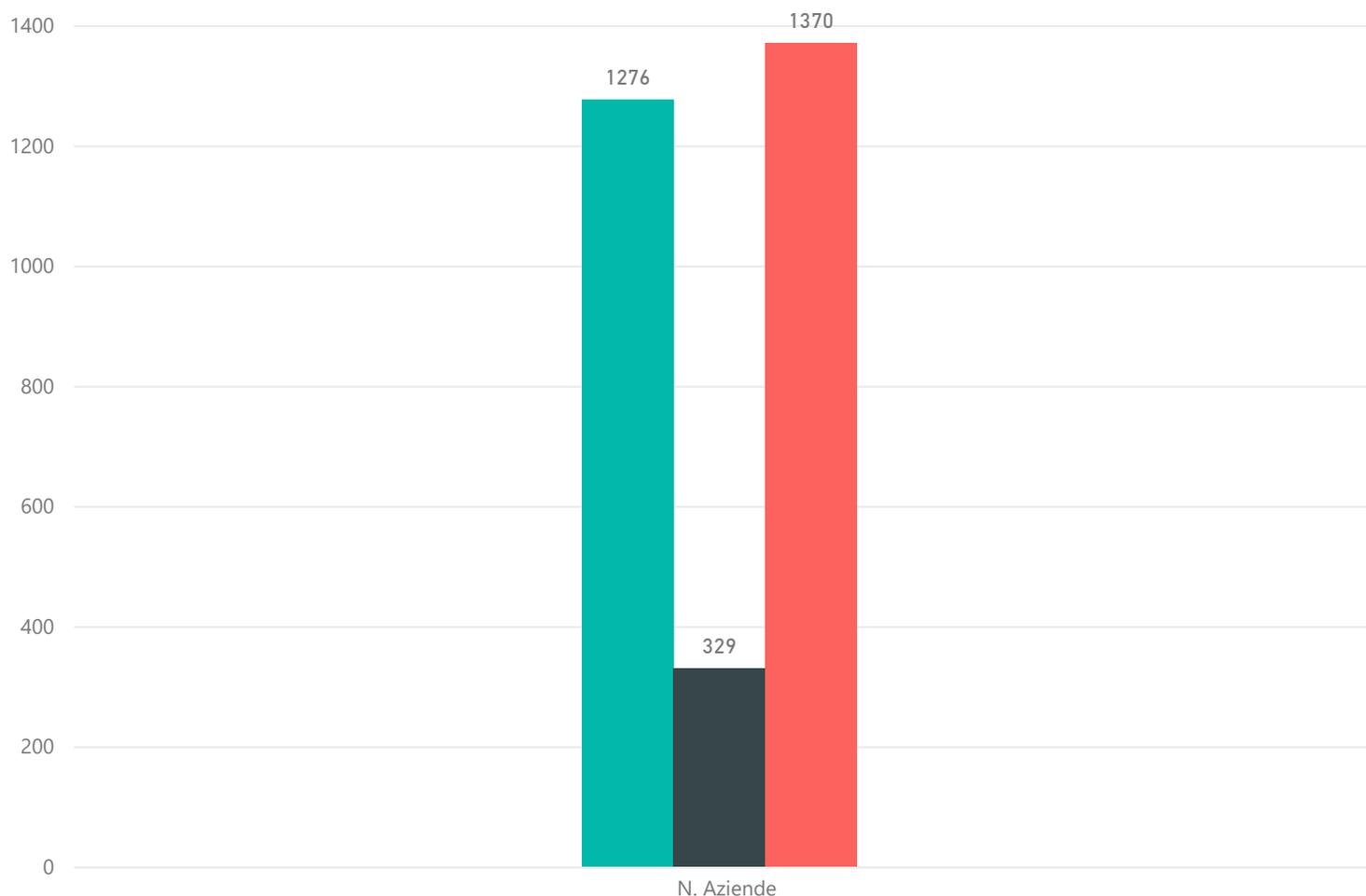
Indicatore ● Posti esonerati



## Gli esoneri: le aziende esonerate, 2018-2020

Monitoraggio 2018, Monitoraggio 2019 e Monitoraggio 2020

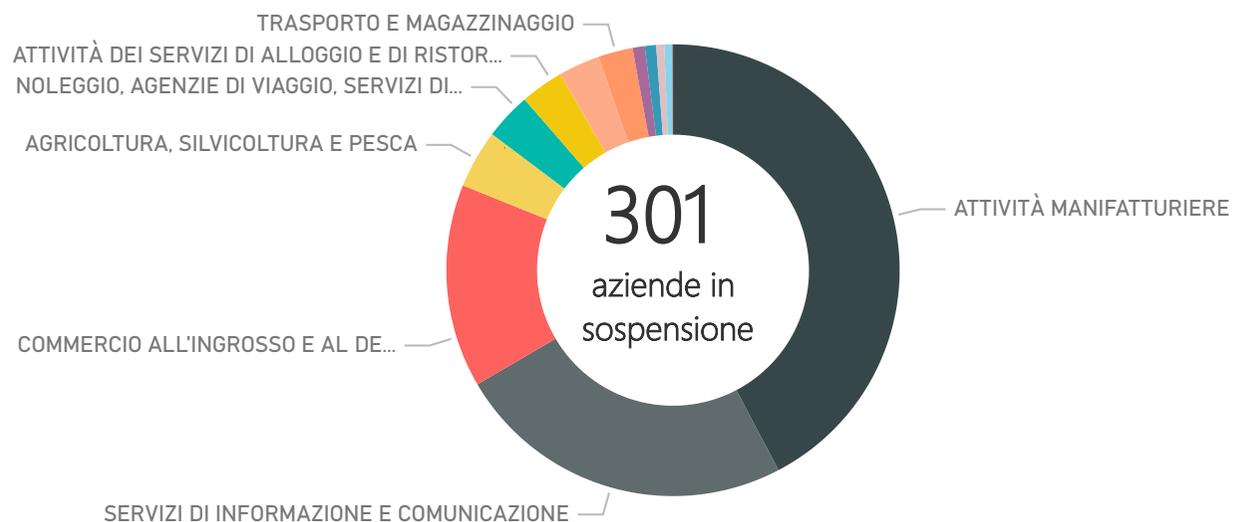
● Monitoraggio 2018 ● Monitoraggio 2019 ● Monitoraggio 2020



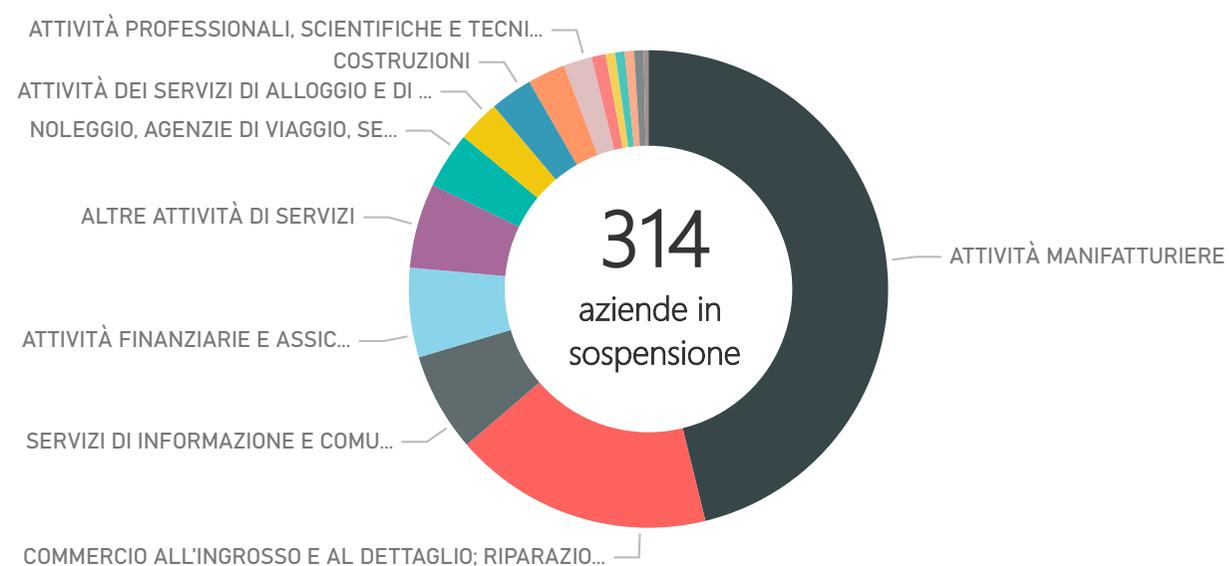
Il numero di aziende esonerate è stato molto alto nel 2018. Dopo aver subito un brusco calo nel 2019, si è più che duplicato nuovamente nel 2020. Il numero di posti esonerati per "pericolosità" della mansione svolta è diminuito dal 2018 al 2019, e ancora dal 2019 al 2020. In calo anche il numero di posti esonerati per "Faticosità" nel triennio. Per quanto riguarda invece il numero gli esoneri per "Modalità di svolgimento", essi sono incrementati dal 2018 al 2019; nel 2020 sono invece scesi di nuovo, al di sotto dei livelli del 2018. La grande maggioranza dei posti è esonerata per ragione altra da quelle già menzionate.

# Sospensioni aziende per settore Ateco, 2018-2020

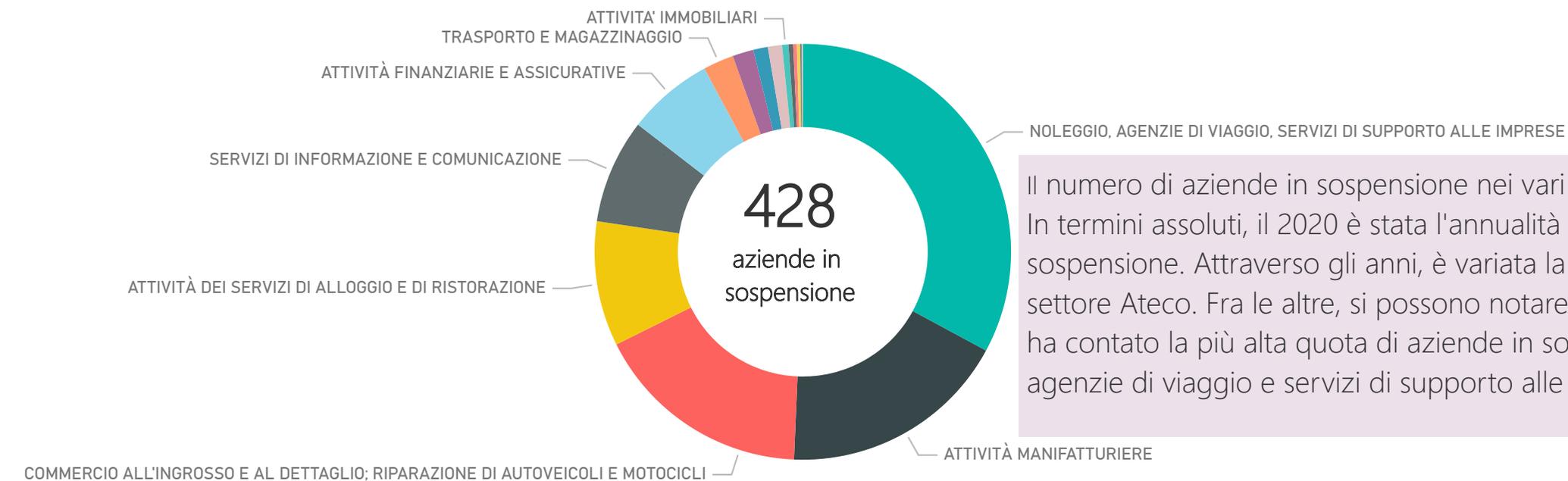
Monitoraggio 2018 per Settore Ateco



Monitoraggio 2019 per Settore Ateco



Monitoraggio 2020 per Settore Ateco



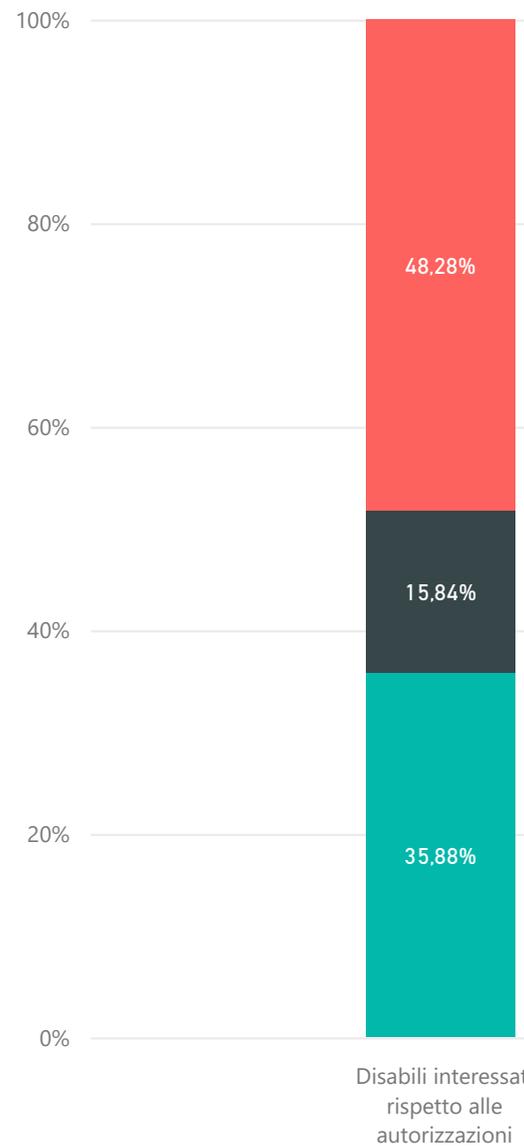
Il numero di aziende in sospensione nei vari settori è variato attraverso gli anni. In termini assoluti, il 2020 è stata l'annualità con il maggior numero di aziende in sospensione. Attraverso gli anni, è variata la quota di aziende in sospensione per settore Ateco. Fra le altre, si possono notare le particolarità dell'Anno 2020, che ha contato la più alta quota di aziende in sospensione nel settore noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese.

# Sospensioni temporanee obblighi di assunzione per motivazione e persone interessate, 2018-2020

NB I dati 2020 sul numero di persone interessate dalle sospensioni per CIGS potrebbero essere soggetti a bias, in quanto ci sono dati mancanti per diverse province

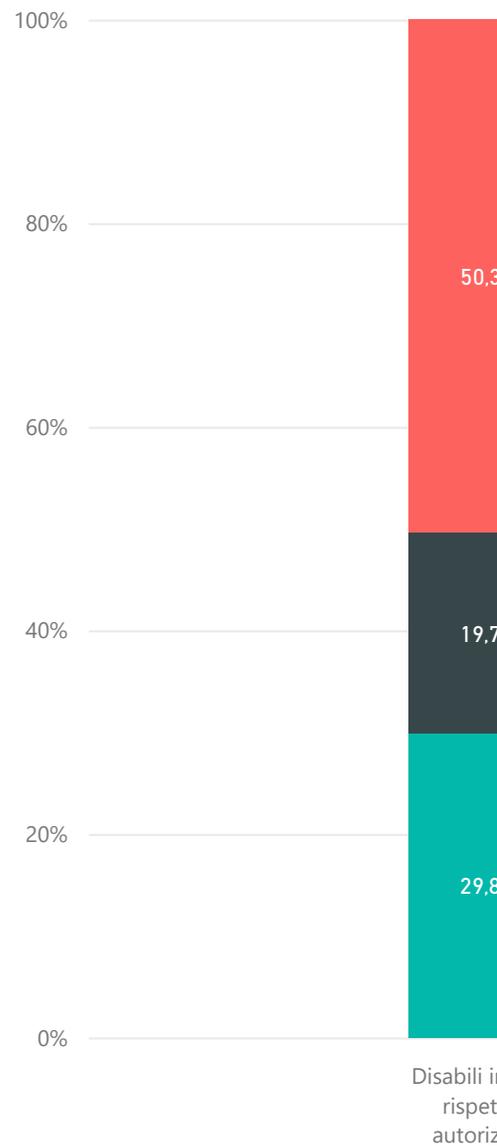
N. persone in sospensione, motivazione, 2018

Motivazione ● Altro ● CIGS ● Mobilità



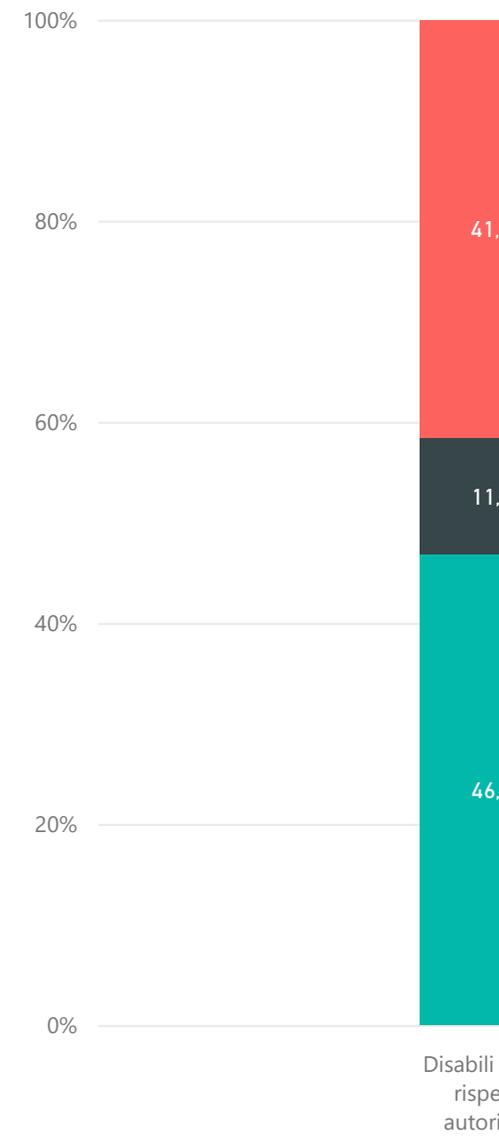
N. persone sospensione, motivazione, 2019

Motivazione ● Altro ● CIGS ● Mobilità



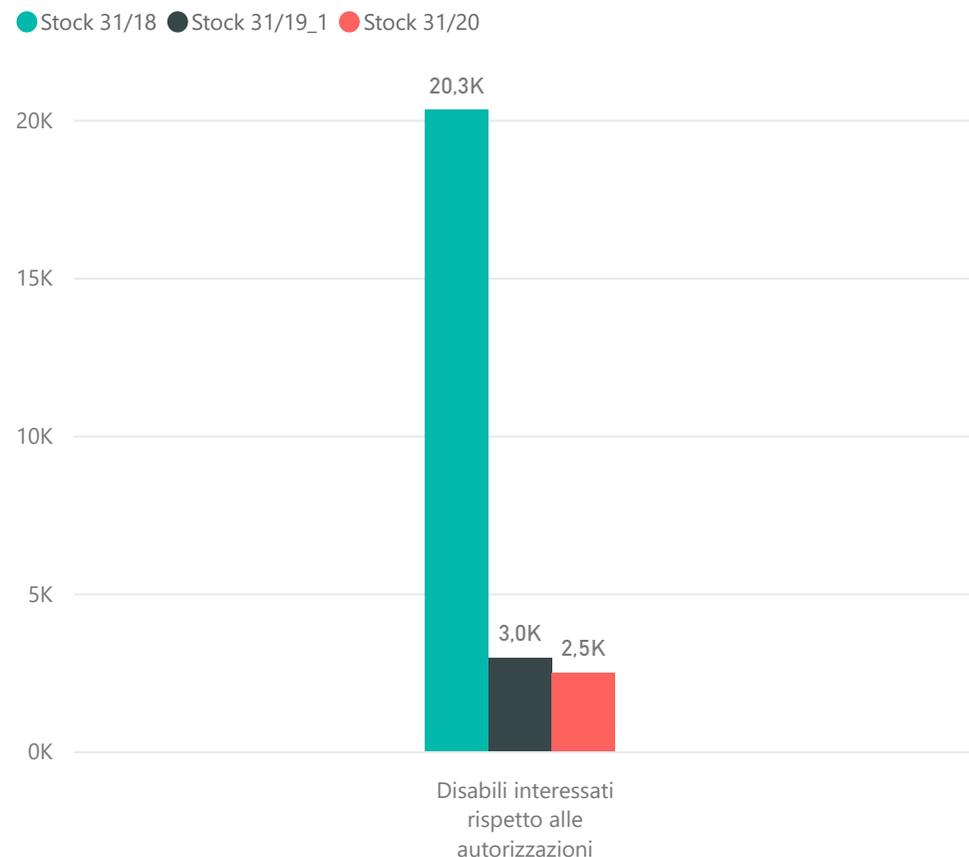
N persone sospensione, motivazione, 2020

Motivazione ● Altro ● CIGS ● Mobilità

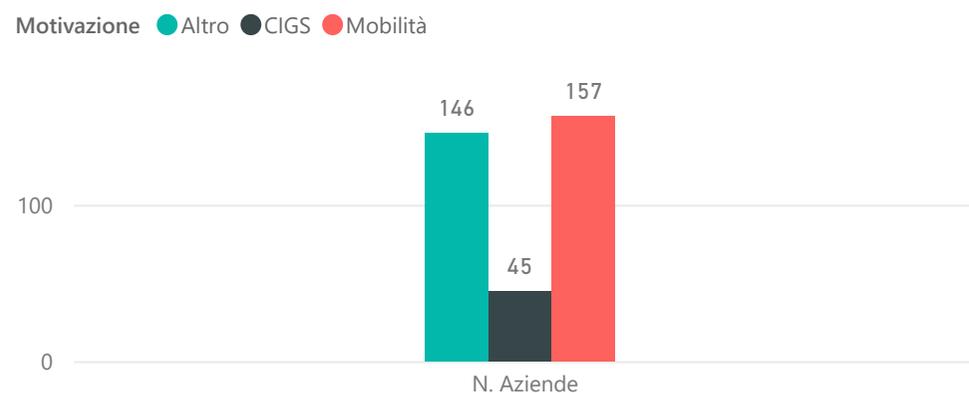


# Sospensioni per motivazione, 2018-2020, aziende e numero di disabili interessati

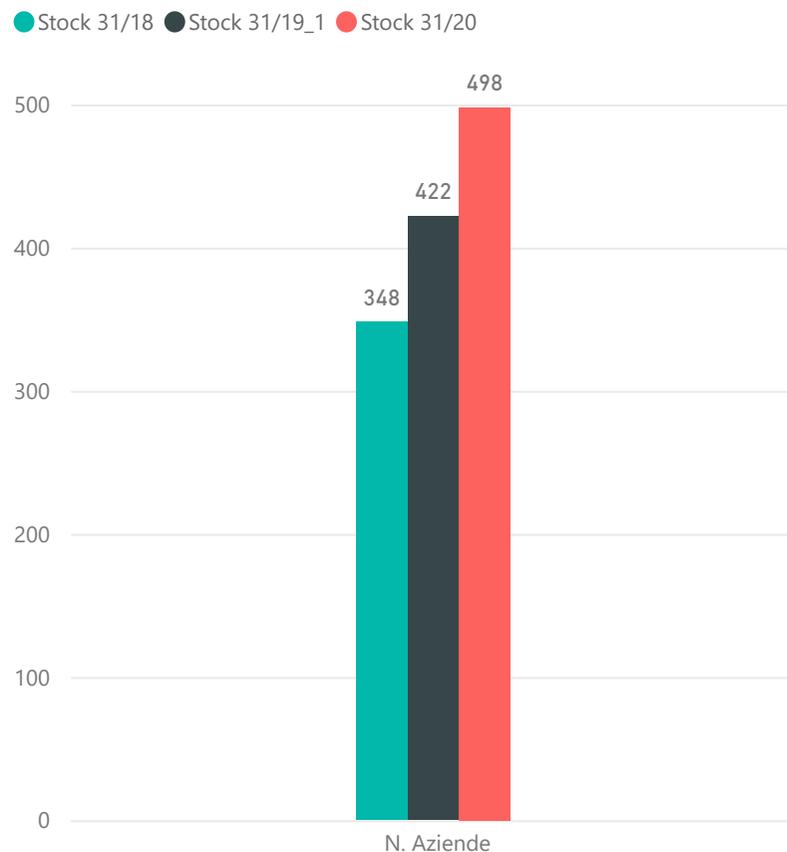
Persone interessate dalle sospensioni 2018-2020



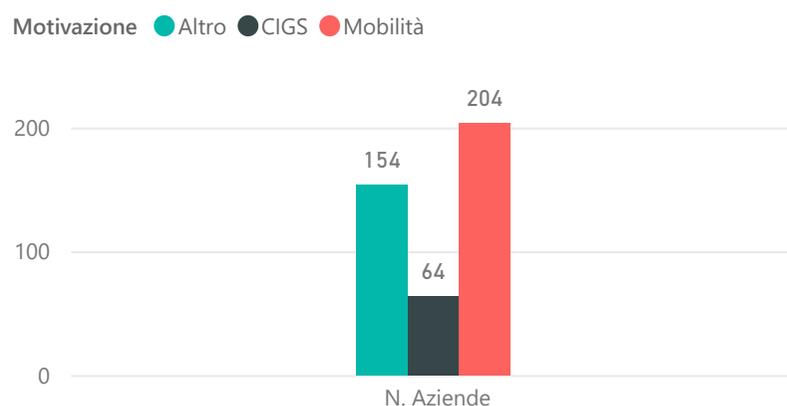
Aziende in sospensione, motivazioni, 2018



Aziende interessate dalle sospensioni 2018-2020

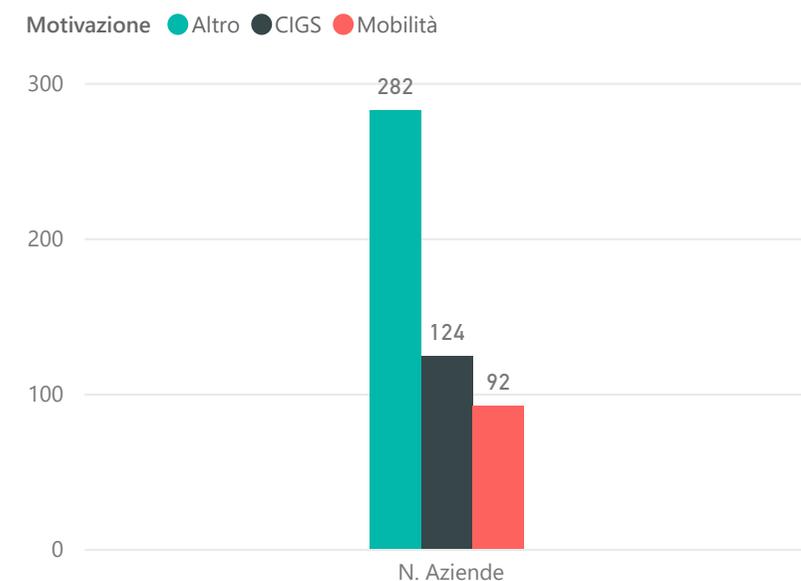


Aziende in sospensione, motivazioni, 2019



I dati in questa slide mostrano che il numero di aziende in sospensione è aumentato nel 2019 rispetto al 2018, e di nuovo dal 2019 al 2020. Il numero di aziende in sospensione per le motivazioni indicate come le sospensioni per CIGS (Cassa integrazione guadagni straordinaria) sono aumentate dal 2018, al 2019, e duplicate poi nel 2020 (mentre, dall'altro lato, le sospensioni per mobilità sono diminuite). I dati sulle aziende in sospensione indicano un probabile bias nei dati sul numero di persone interessate dalle sospensioni, forse attribuibile ai dati mancanti per diverse province.

Aziende in sospensione, motivazione, 2020

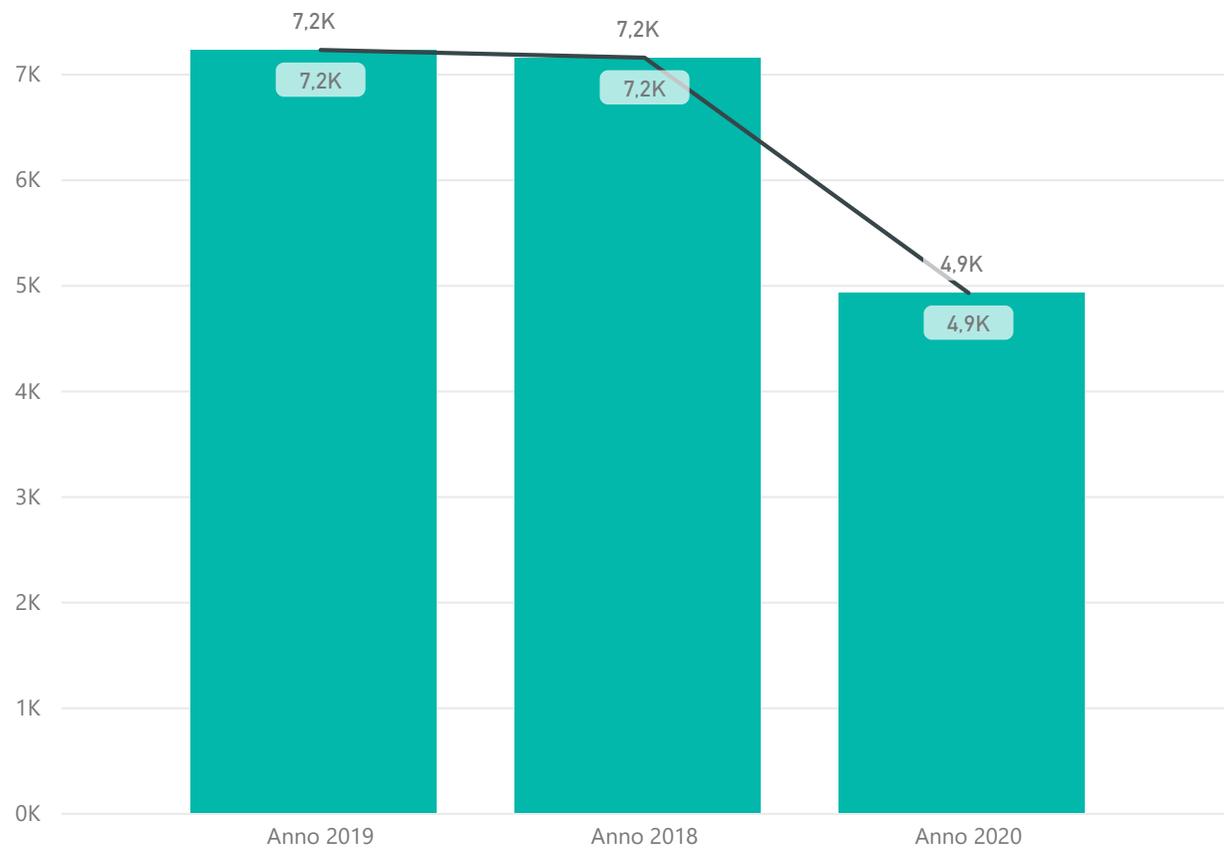


## **Indice**

1. Iscritti stock e flusso
2. Azioni in obbligo, sospensioni ed esoneri
3. Avviamenti e risoluzioni

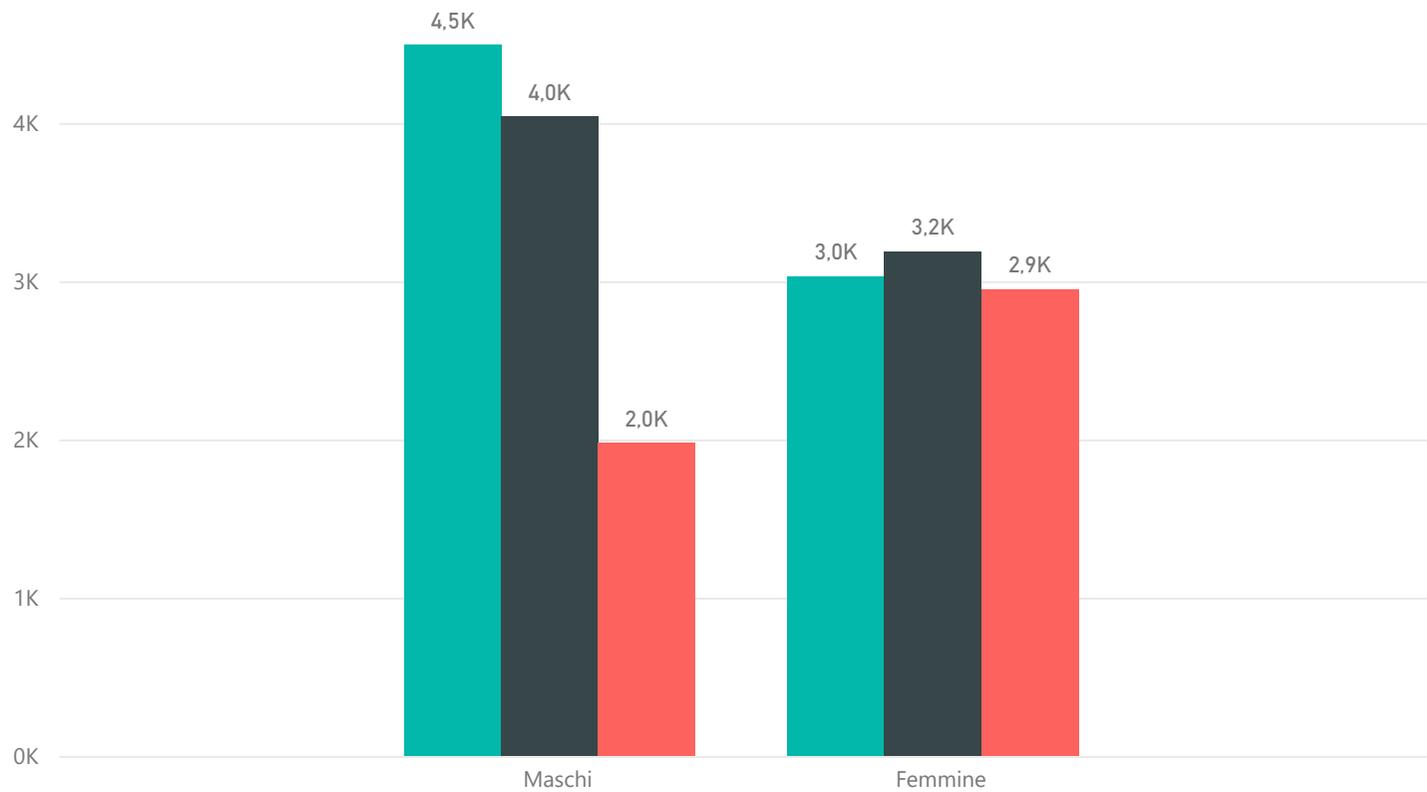
# Avviamenti 2018-2020, totale e per genere

Totale avviamenti 2018-2020



Totale avviamenti 2018-2020 per genere

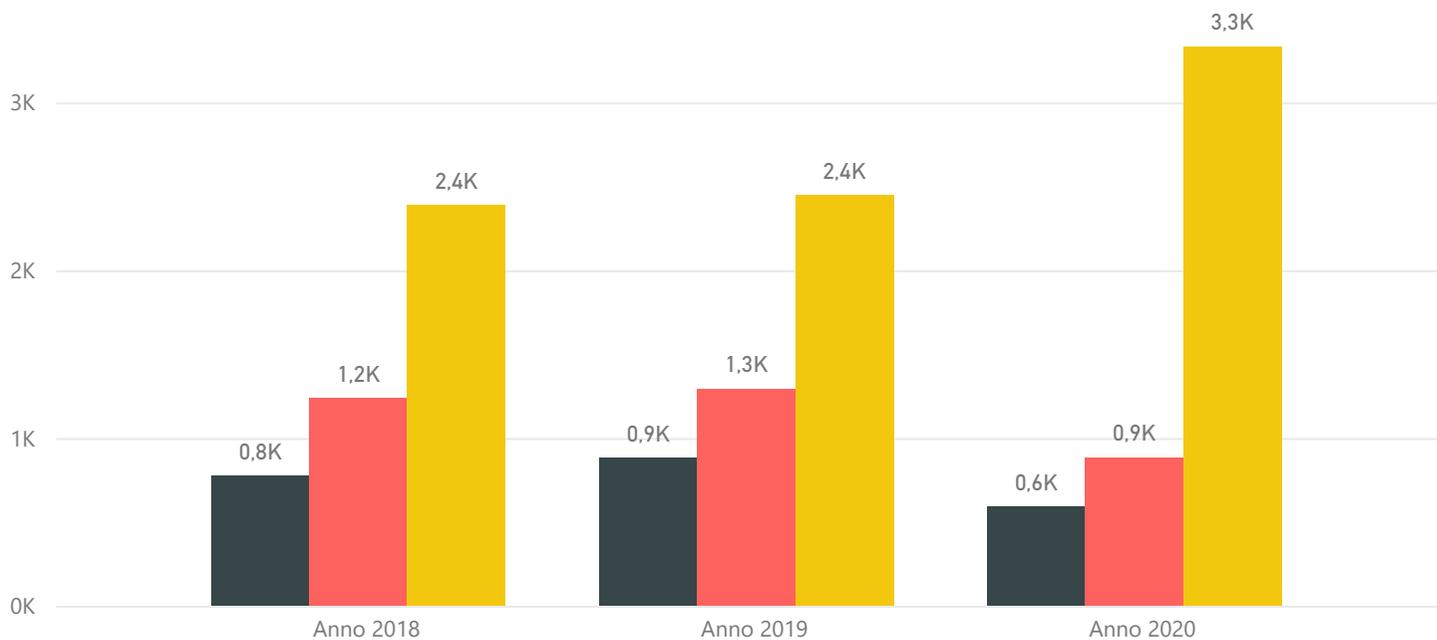
Anno ● Anno 2018 ● Anno 2019 ● Anno 2020



# Avviamenti per provincia 2018-2020

Totale avviamenti per Anno e PROV

PROV ● Bergamo ● Brescia ● CM Milano



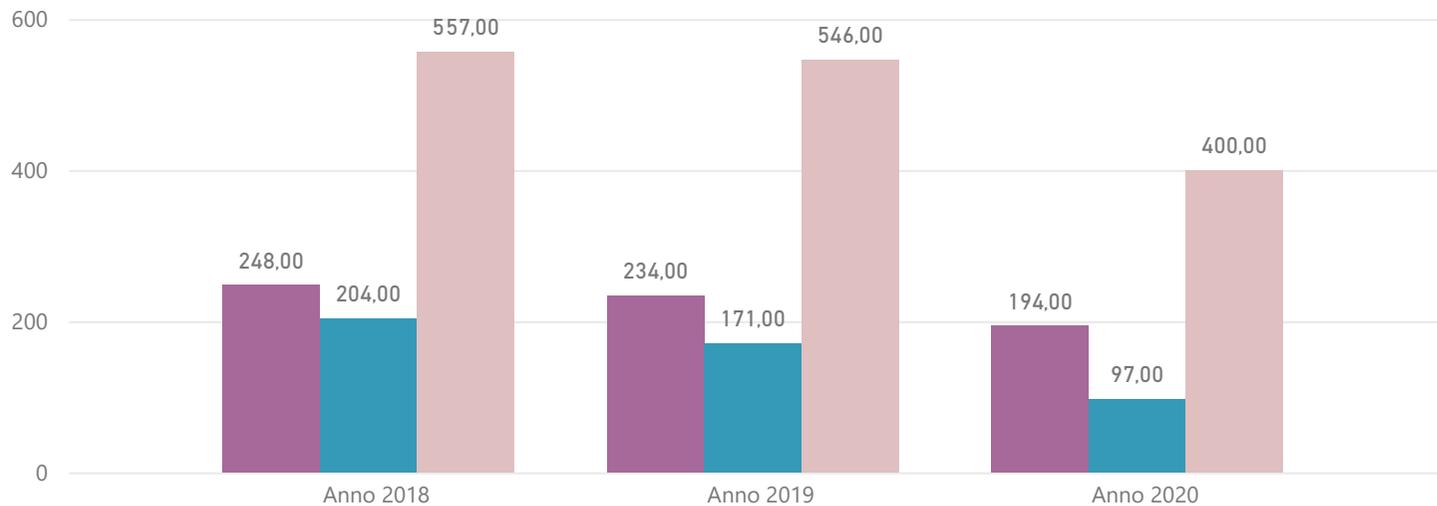
Totale avviamenti per Anno e PROV

PROV ● Lodi ● Mantova ● Monza Brianza



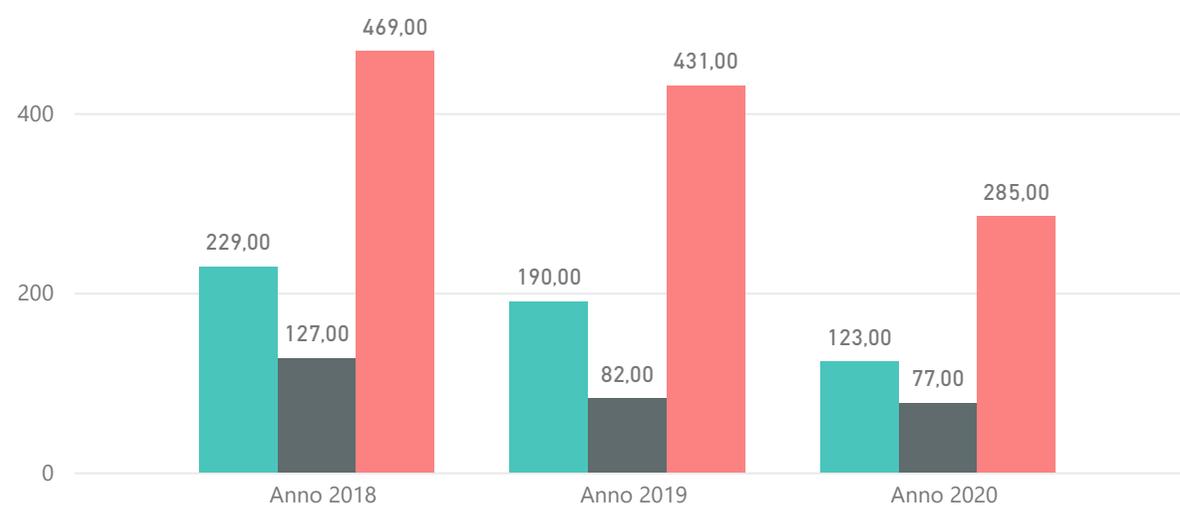
Totale avviamenti per Anno e PROV

PROV ● Como ● Cremona ● Lecco



Totale avviamenti per Anno e PROV

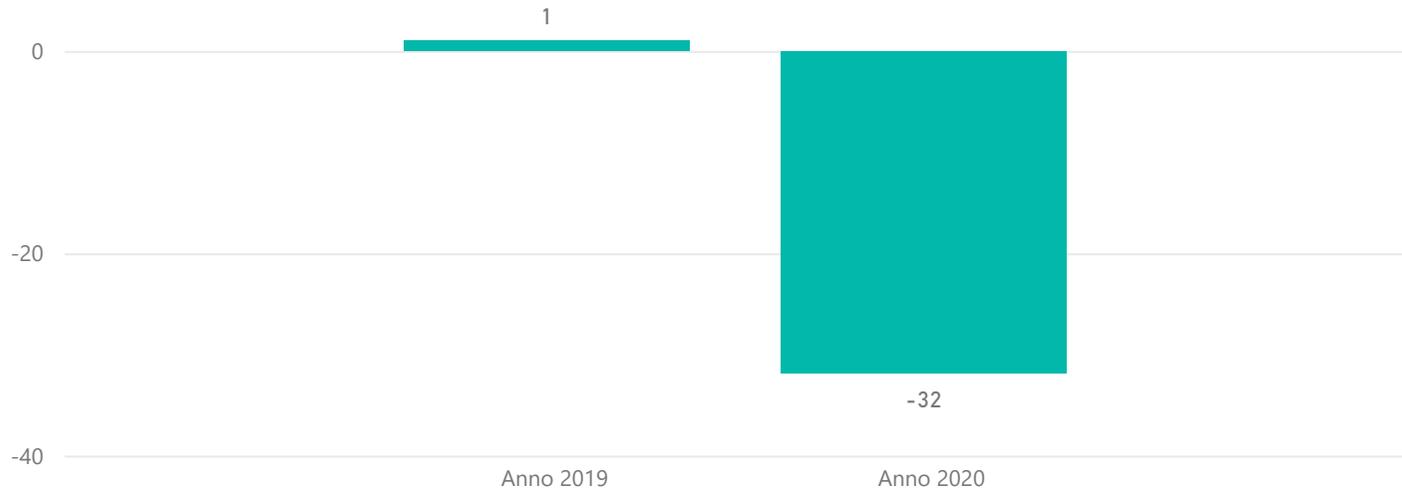
PROV ● Pavia ● Sondrio ● Varese



# Variazioni percentuali avviamenti rispetto agli anni precedenti 2019-2020: Lombardia, per genere e per provincia

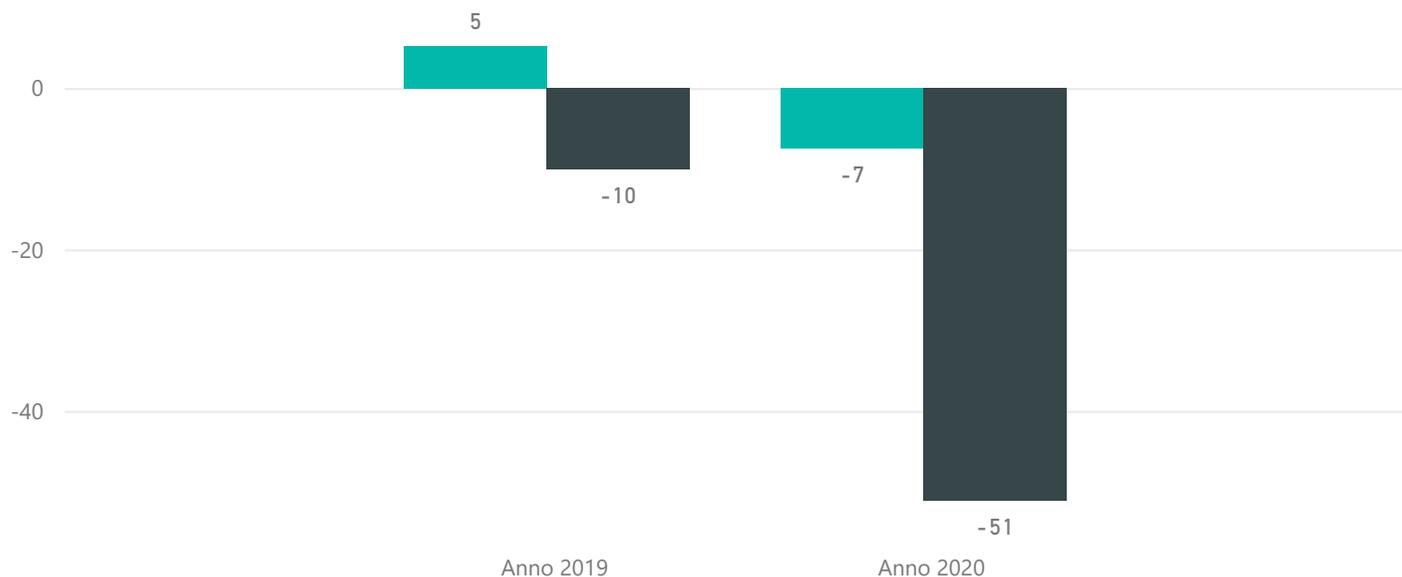
Variazione % rispetto all'anno precedente per Anno e PROV

PROV ● Lombardia



Variazione % rispetto all'anno precedente per Anno e Sottogruppo

Sottogruppo ● Femmine ● Maschi

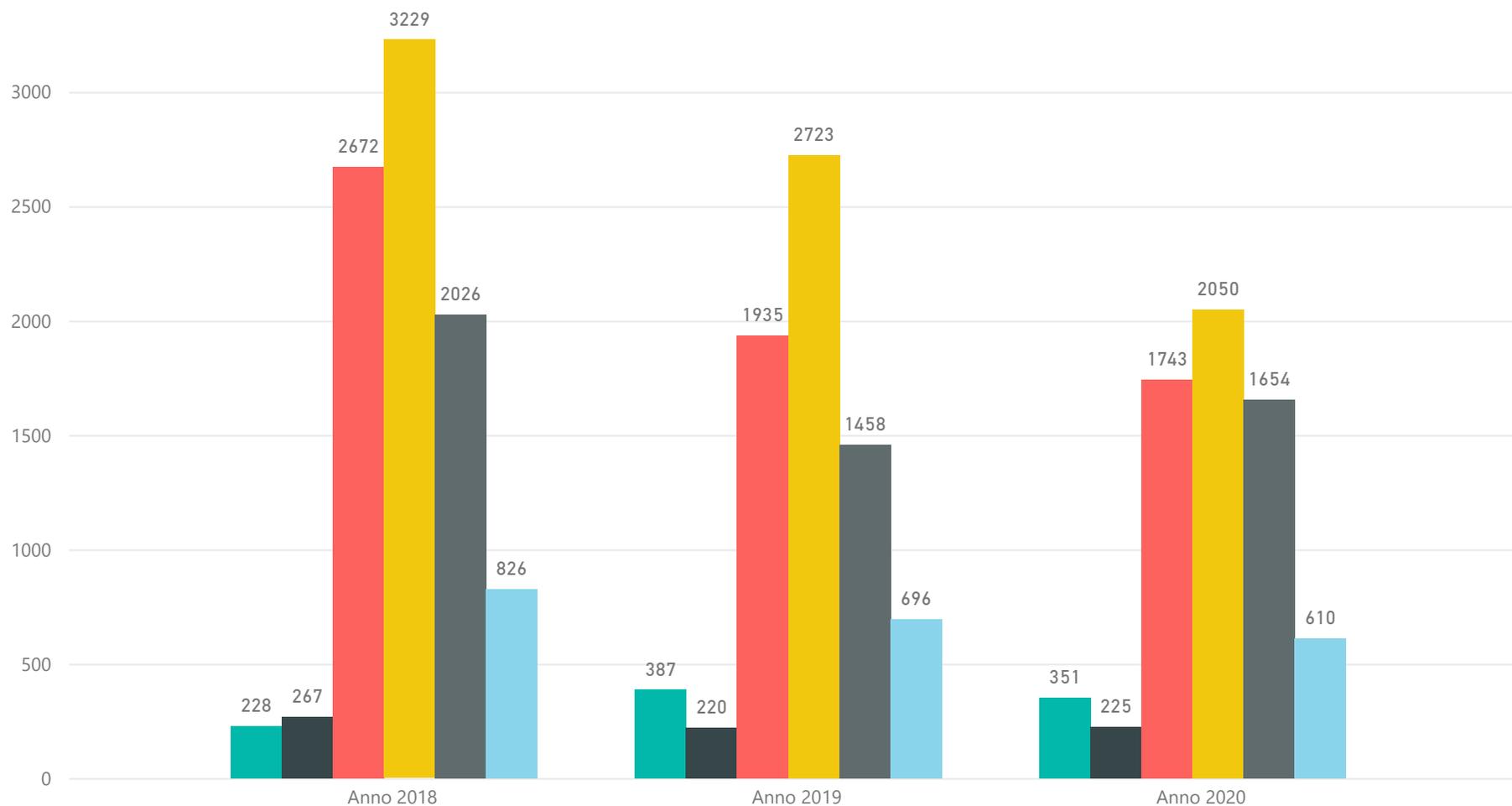


I grafici mostrano la variazione percentuale nel totale degli avviamenti rispetto all'annualità precedente. Nel primo grafico sono presentati i dati aggregati delle province, per entrambi i generi. Nel 2019 c'è stata una variazione positiva dell'1% rispetto all'anno precedente. Nel 2020 invece, la variazione è stata negativa, e pari al -32%. Il grafico sottostante mostra invece la variazione per genere. Si può osservare come nel 2019 ci sia stata una variazione positiva degli avviamenti delle donne (+5%) e una negativa per gli uomini (-10%). Considerando i dati aggregati di partenza in numero assoluto per genere mostrati in una delle slides precedenti, questi dati potrebbero indicare una tendenza positiva (verso un maggiore equilibrio) nel cambiamento della composizione degli avviamenti in termini di genere. Nel 2020 la variazione degli avviamenti è stata negativa sia per gli uomini, sia per le donne, ma molto di più per i primi (-51% vs -7%).

# Tipologie contrattuali, dati aggregati 2018-2020

Avviamenti per Anno e Tipologia contratto

Tipologia contratto ● Altro ● Apprendistato ● T. deter. Full time ● T. deter. Part time ● T. indet. Full time ● T. indet. Part time

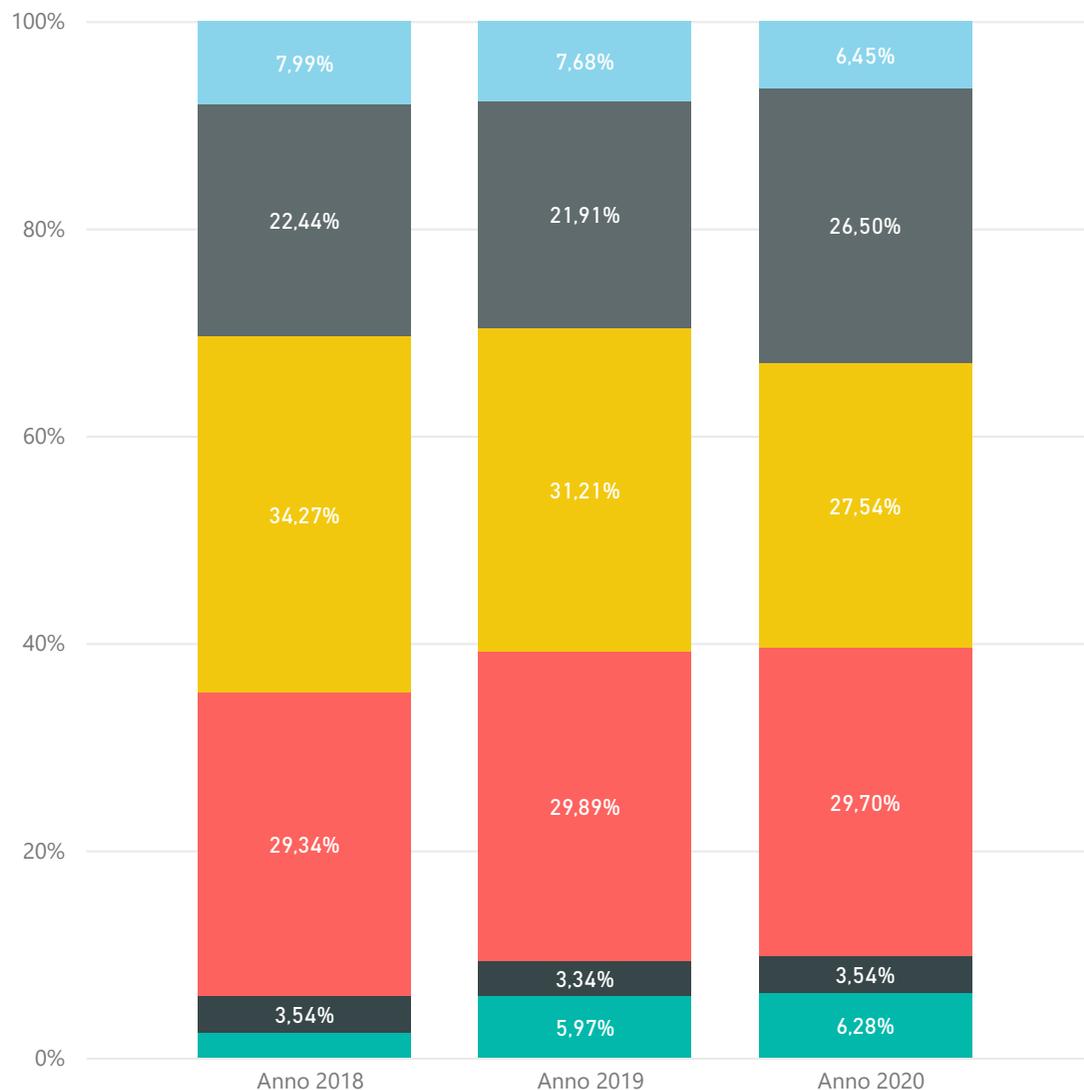


Il grafico a fianco mostra i dati aggregati per tutte le province tranne Como e Sondrio, escluse dal conteggio per via dei dati mancanti (riducendo il rischio di bias a livello aggregato), favorendo dunque la comparazione longitudinale. Dal grafico emergono alcune evidenze:

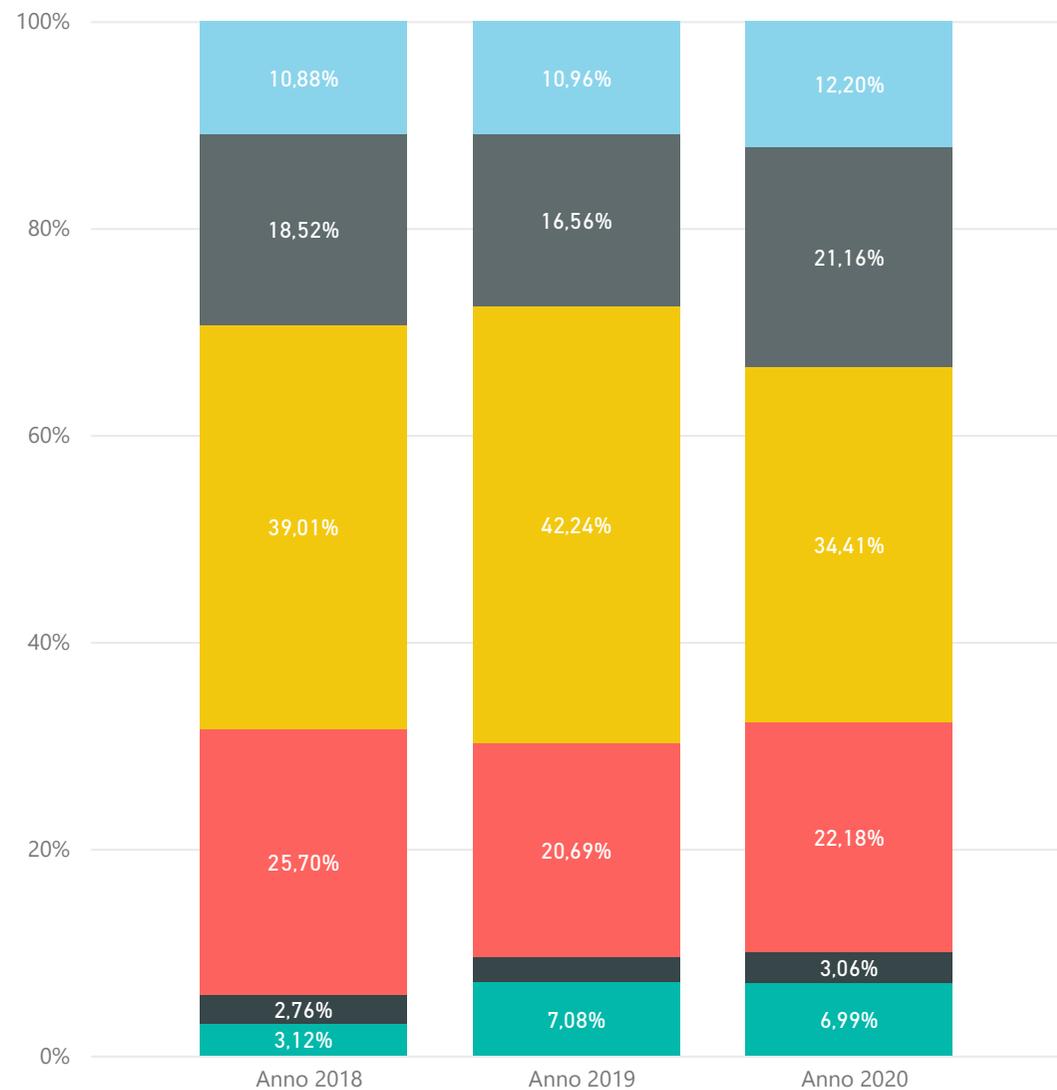
- Il numero di contratti a tempo determinato part time, pur restando il più diffuso in ciascun anno del triennio, è sceso sia dal 2018 al 2019, che dal 2019 al 2020.
- Il secondo più diffuso su tutti gli anni (tempo determinato full), ha seguito un trend simile.
- Il numero assoluto di contratti a tempo indeterminato full time è sceso dal 2018 al 2019, per poi risalire dal 2019 al 2020.
- I contratti a tempo indeterminato part time sono calati sia dal 2018 al 2019 che dal 2019 al 2020.
- Infine, i contratti di apprendistato, sono calati dal 2018 al 2019, rimanendo poi stabili fra 2019 e 2020.

# Avviamenti 2018-2020: tipologia contrattuale per genere, dati aggregati Lombardia\*

Avviamenti per Anno e Tipologia contratto



Avviamenti per Anno e Tipologia contratto



Alcune tipologie contrattuali sono maggiormente diffuse fra le donne rispetto agli uomini: in particolare, si tratta di contratti part time, sia a tempo determinato che indeterminato. I full time sono maggiormente diffusi fra gli uomini. Tali differenze sono presenti su tutte le annualità considerate, con variazioni. Ad esempio, nel 2020, vi è stata una diminuzione dei contratti part time a tempo determinato per le donne, a favore di un incremento dei contratti a tempo determinato full time.

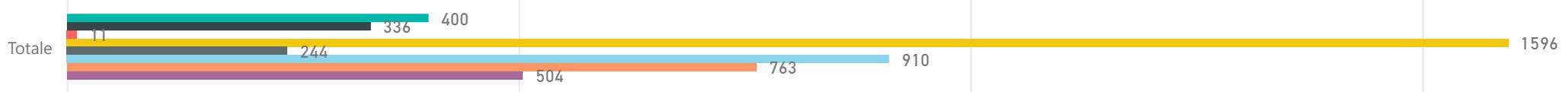
\* dati aggregati province esclusi Sondrio e Como, che presentano dati mancanti per le tipologie contrattuali su alcuni anni

# Avviamenti per gruppi professionali, 2018-2020

- Gruppi professionali**
- Artigiani, operai specializzati e agricoltori
  - Conduttori di impianti e operai semiqualeficati
  - Legislatori dirigenti e imprenditori
  - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
  - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata spec.
  - Professioni non qualificate
  - Professioni qualificate nelle attività comm.li e nei servizi
  - Professioni tecniche



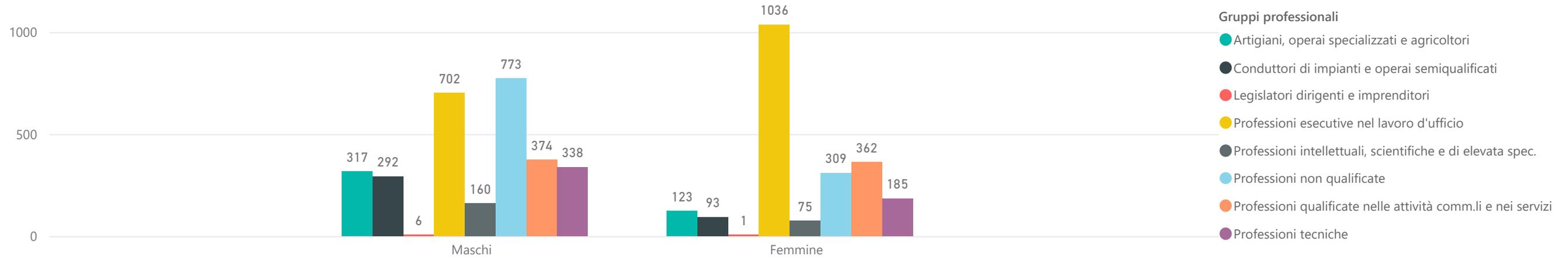
- Gruppi professionali**
- Artigiani, operai specializzati e agricoltori
  - Conduttori di impianti e operai semiqualeficati
  - Legislatori dirigenti e imprenditori
  - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
  - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata spec.
  - Professioni non qualificate
  - Professioni qualificate nelle attività comm.li e nei servizi
  - Professioni tecniche



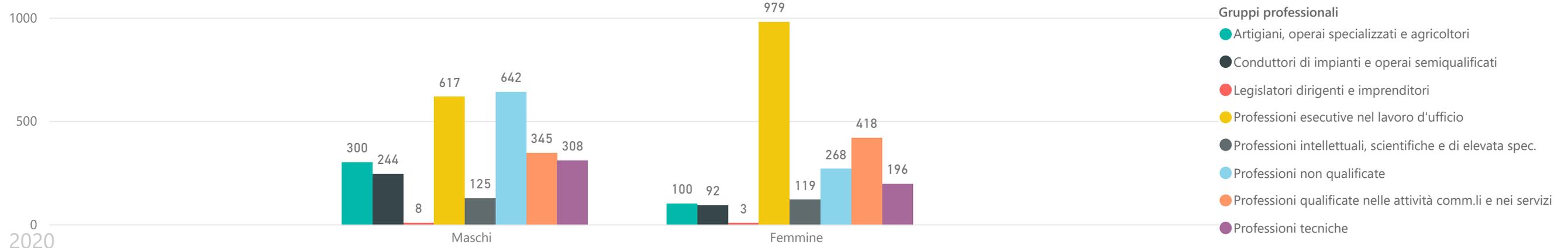
- Gruppi professionali**
- Artigiani, operai specializzati e agricoltori
  - Conduttori di impianti e operai semiqualeficati
  - Legislatori dirigenti e imprenditori
  - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
  - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata spec.
  - Professioni non qualificate
  - Professioni qualificate nelle attività comm.li e nei servizi
  - Professioni tecniche



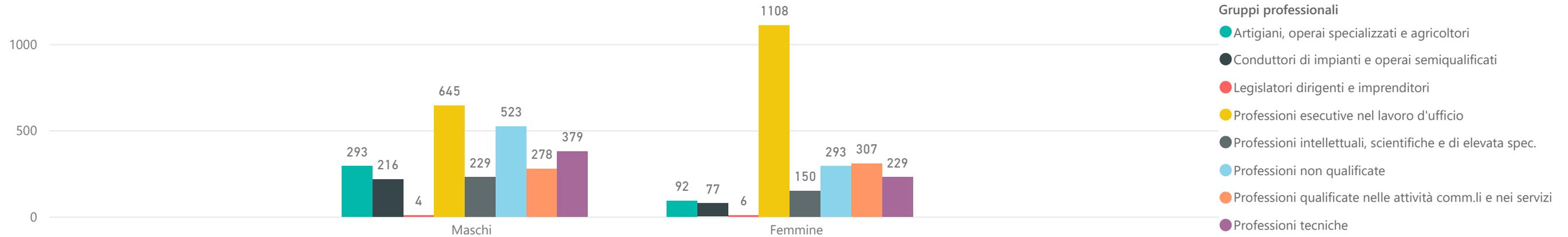
2018



2019

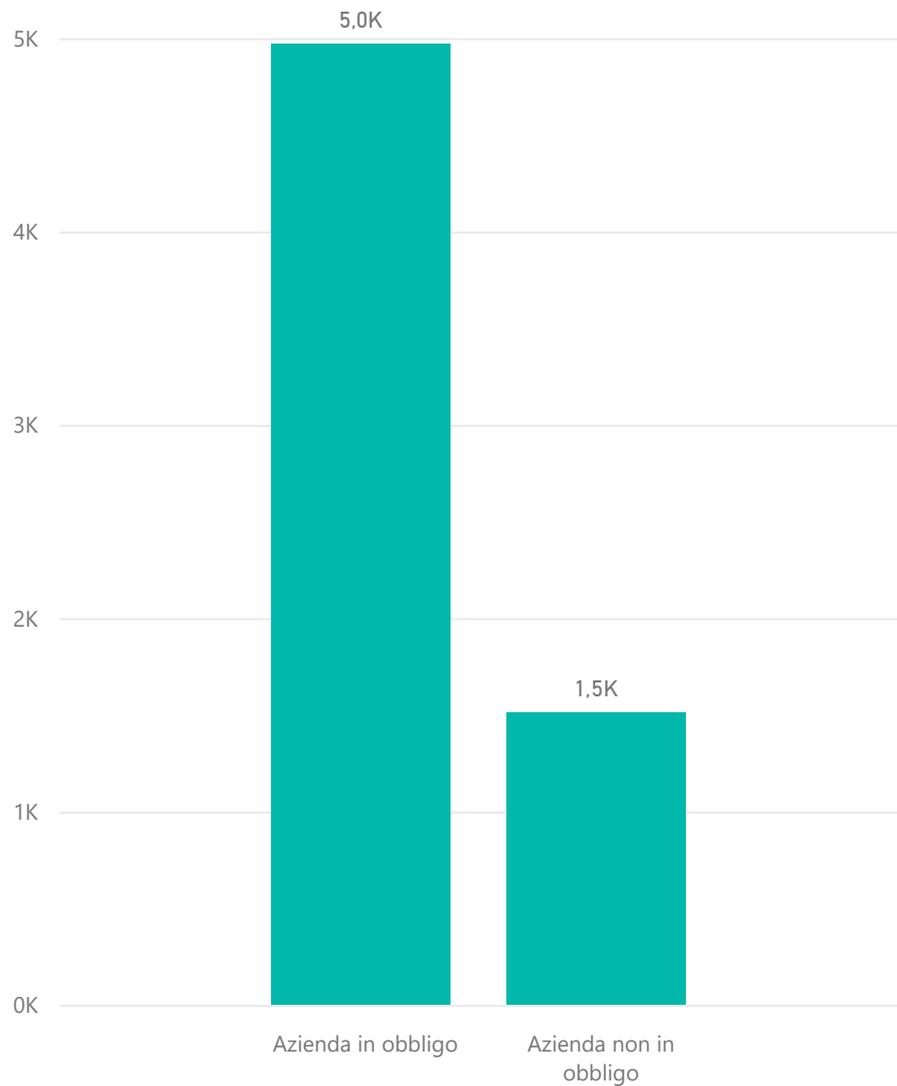


2020

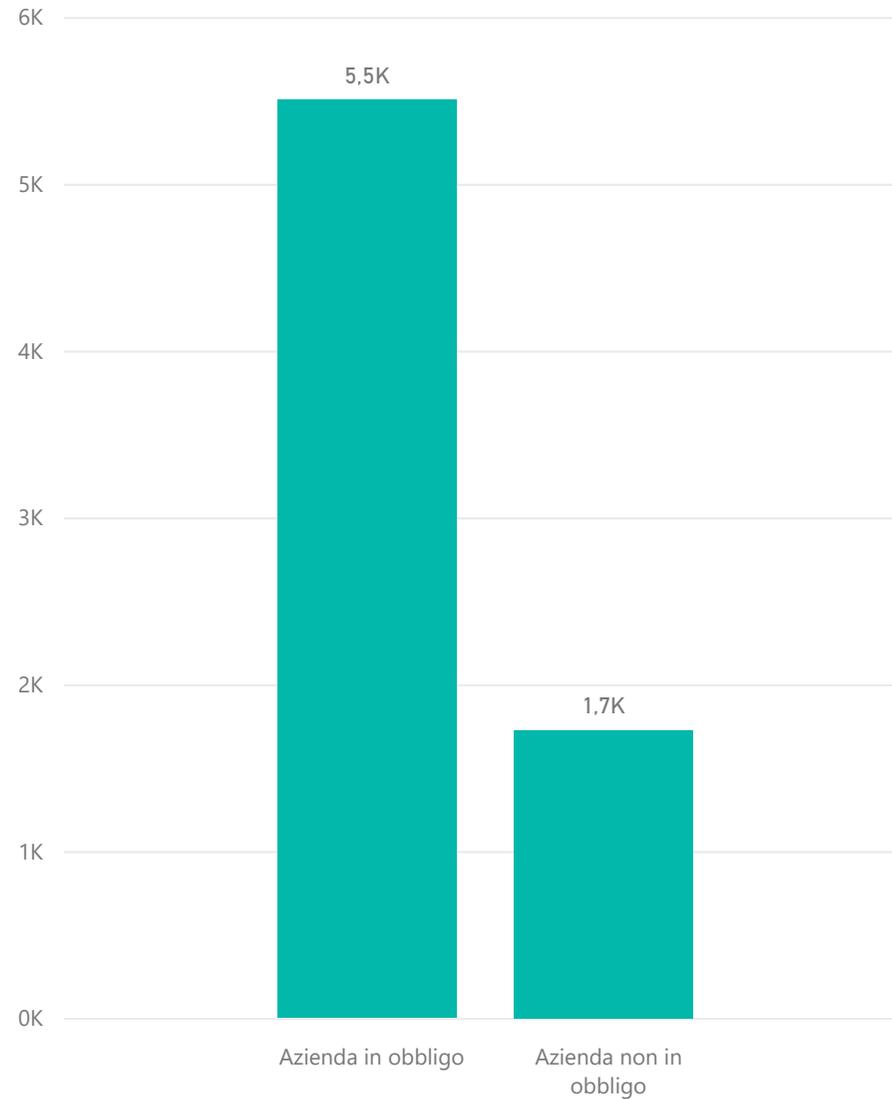


# Avviamenti per aziende in obbligo e non, 2018-2020

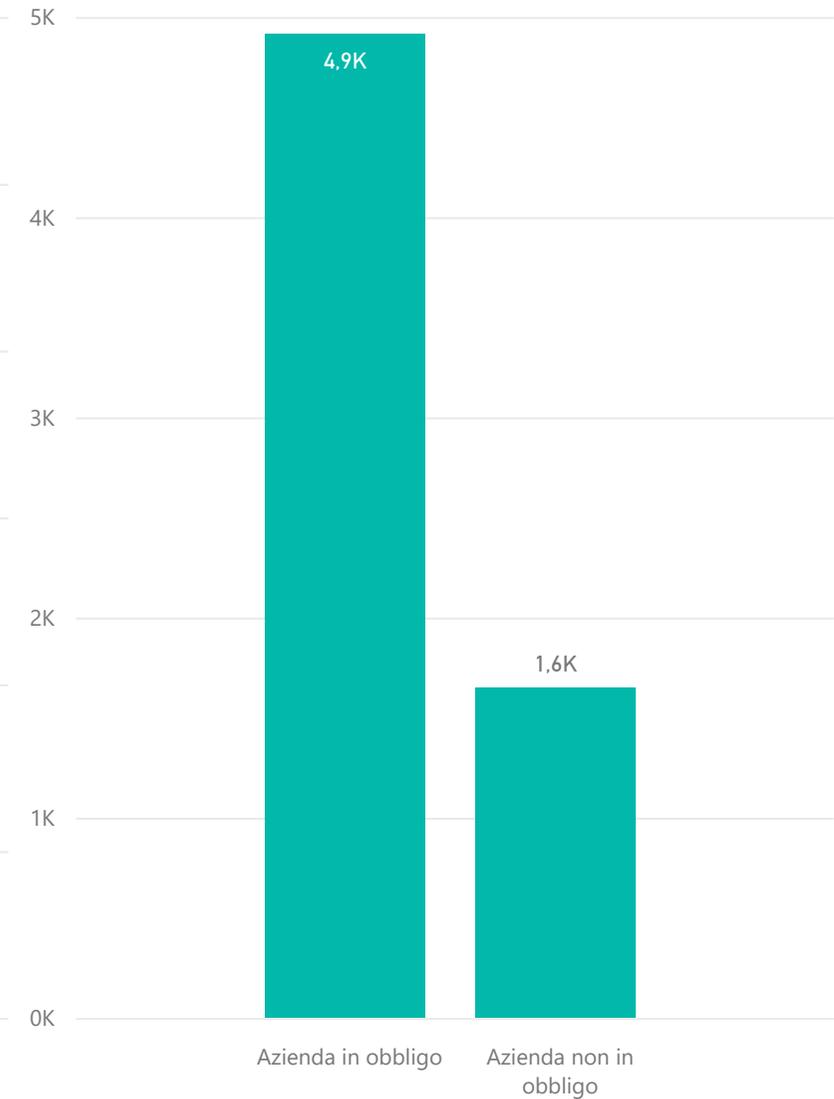
Stock 12/18 per Obbligo/non in obbligo



Stock 12/19 per Obbligo/non in obbligo

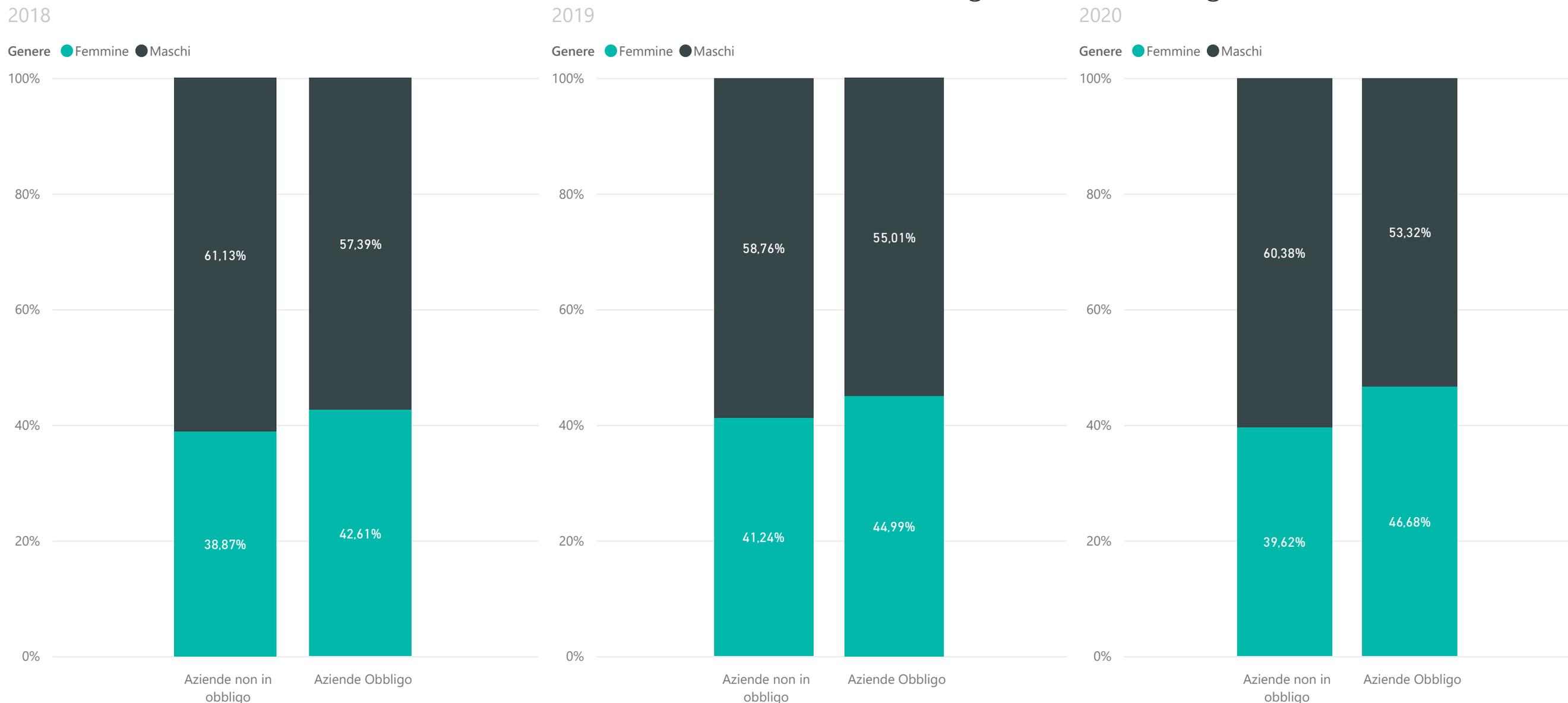


Stock 12/20 per Obbligo/non in obbligo



I grafici rappresentano il numero di avviamenti in aziende in obbligo e non in obbligo nel triennio 2018-2020. Nel 2020 si può notare un calo degli avviamenti nelle aziende in obbligo, che scende al di sotto dei livelli del 2018.

# Percentuale femmine e maschi avviamenti aziende in obbligo e non in obbligo, 2018-2020

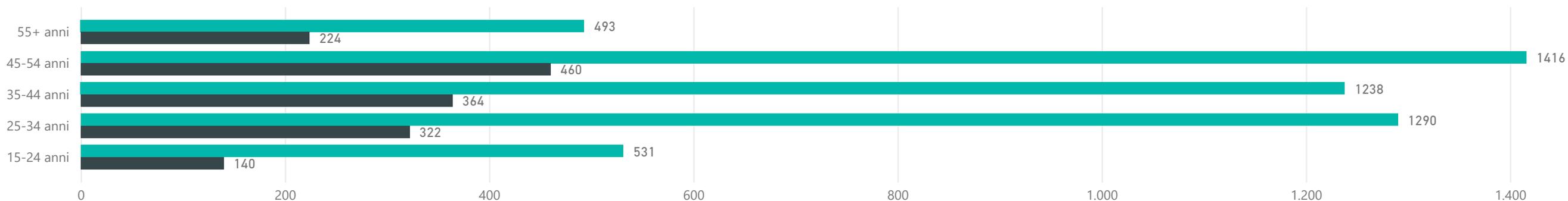


I grafici mostrano la percentuale di persone di genere maschile e femminile assunte delle aziende in obbligo e non. Si può notare che le aziende in obbligo tendono ad assumere una percentuale maggiore di donne rispetto alle aziende non in obbligo. Inoltre, la percentuale di donne assunte dalle aziende in obbligo è aumentata nel corso del triennio. Per quanto riguarda le aziende non in obbligo invece, la percentuale di donne assunte è aumentata leggermente dal 2018 al 2019, per poi scendere di nuovo nel 2020.

# Avviamenti aziende in obbligo e non in obbligo per età, 2018-2020

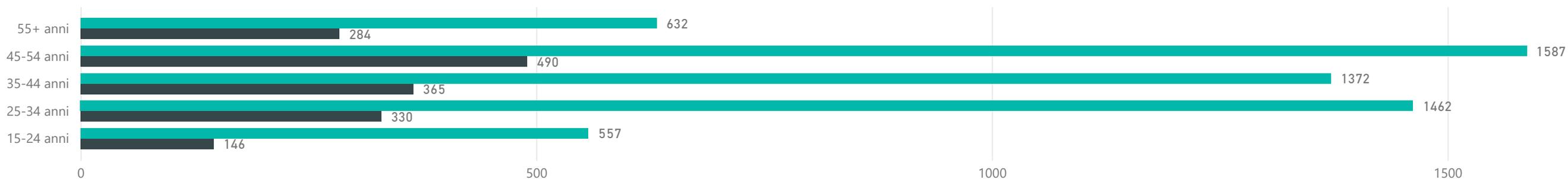
Stock 31/18 per Eta e Obbligo/Non obbligo

Obbligo/Non obbligo ● Azienda in obbligo ● Azienda non in obbligo



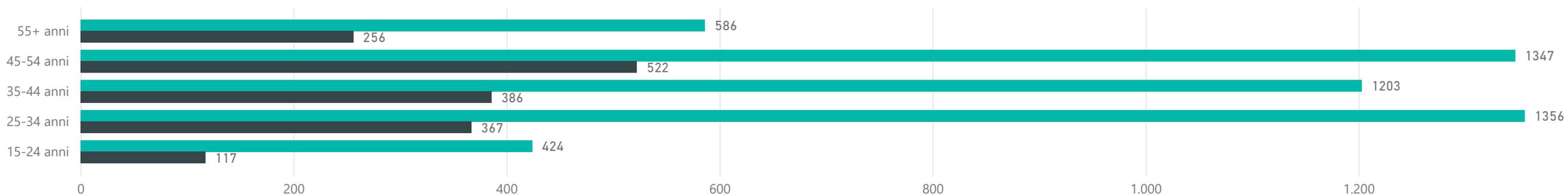
Stock 31/19 per Eta e Obbligo/Non obbligo

Obbligo/Non obbligo ● Azienda in obbligo ● Azienda non in obbligo



Stock 31/20 per Eta e Obbligo/Non obbligo

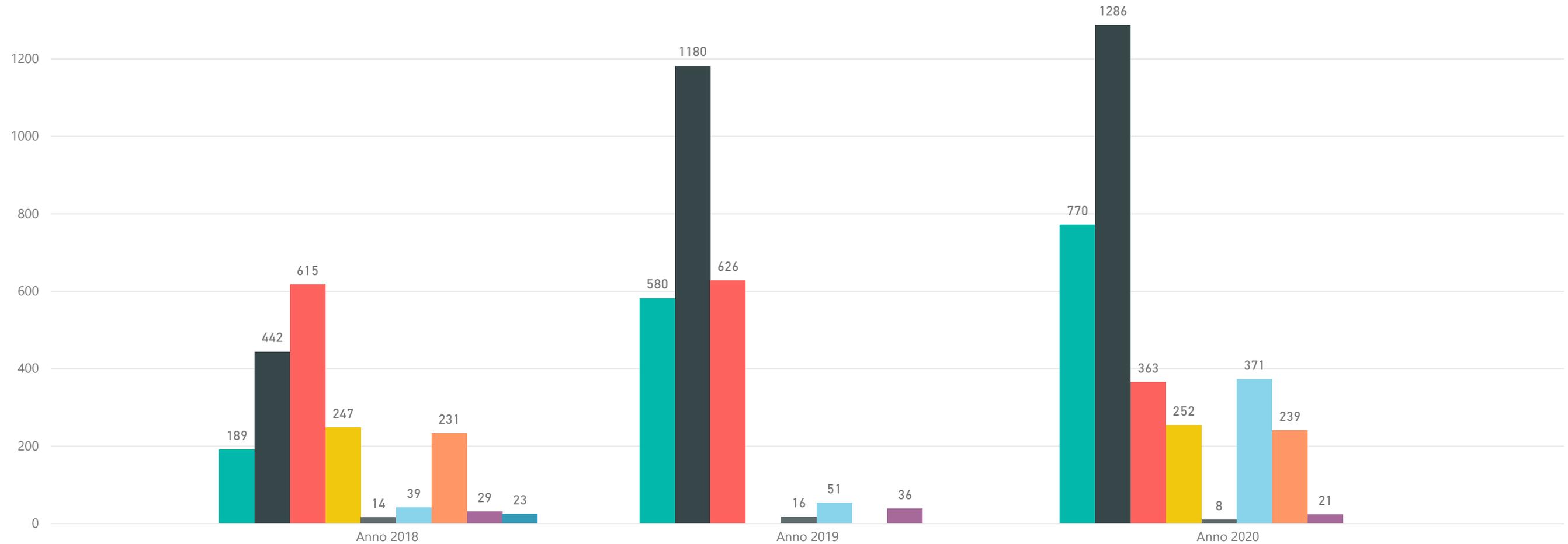
Obbligo/Non obbligo ● Azienda in obbligo ● Azienda non in obbligo



# Risoluzioni in numero assoluto, Anni 2018-2020

Risoluzioni per Annualità e Provincia

Provincia ● Bergamo ● Brescia ● CM Milano ● Cremona ● Lodi ● Mantova ● Monza-Brianza ● Pavia ● Sondrio



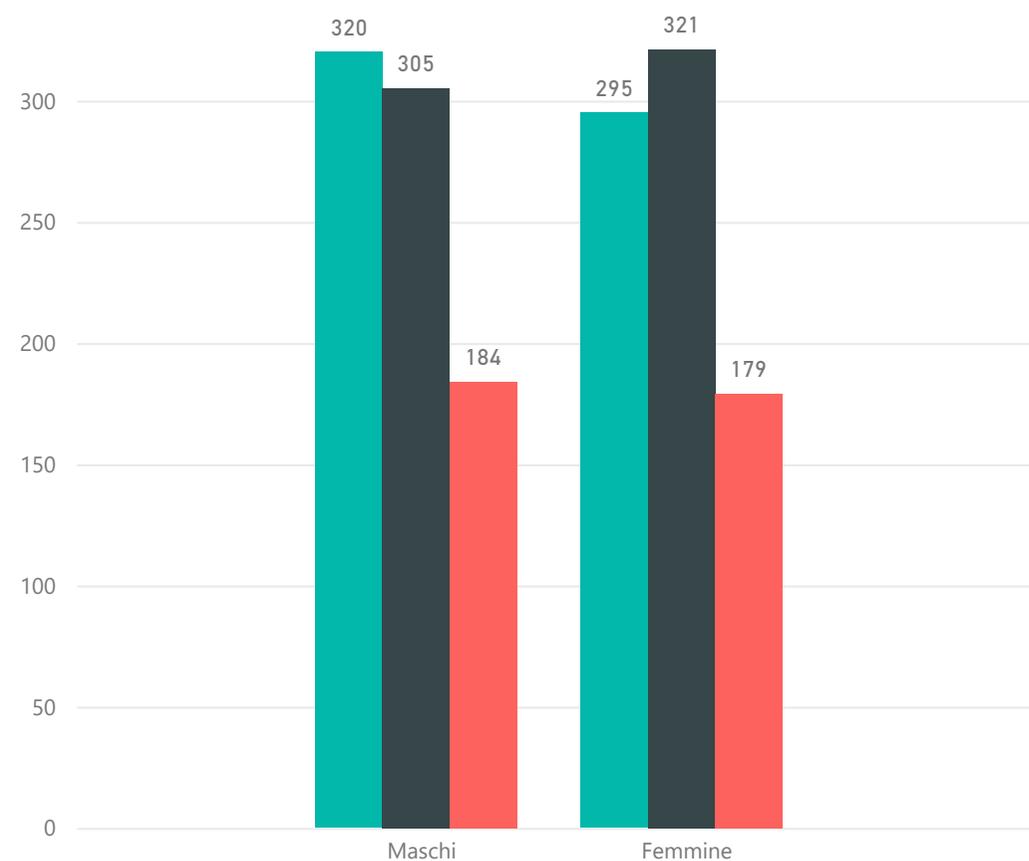
Il grafico mostra il numero di risoluzioni ogni anno per provincia dal 2018 al 2020. Gli andamenti variano da provincia a provincia: si può notare per esempio come il numero di risoluzioni di contratti sia aumentato nella provincia di Brescia, più che duplicato dal 2018 al 2019, e salito ancora nel 2020. In crescita anche per la provincia di Bergamo nel corso del triennio, e per quella di Mantova, che ha registrato un incremento particolarmente significativo fra il 2019 e il 2020. Il numero di risoluzioni nell'area della Città Metropolitana di Milano resta invece stabile dal 2018 al 2019, per poi calare in maniera significativa dal 2019 al 2020.

## Risoluzioni per genere, 2018-2020

Il numero di risoluzioni per genere è cambiato nel corso degli anni. Se si considerano i dati su alcune province per le quali si ha disponibilità su tutti gli anni, si possono notare tendenze differenti. In particolare, nella provincia di Milano gli avviamenti e le risoluzioni sono abbastanza bilanciati per genere. Per quanto riguarda Bergamo, si può notare che tutti gli anni, in numero assoluto, hanno contato un numero maggiore di risoluzioni fra gli uomini rispetto a quelli fra le donne. Lo stesso è successo per Brescia. Occorre tuttavia considerare questi numeri anche in relazione al numero di avviamenti nel sottogruppo selezionato.

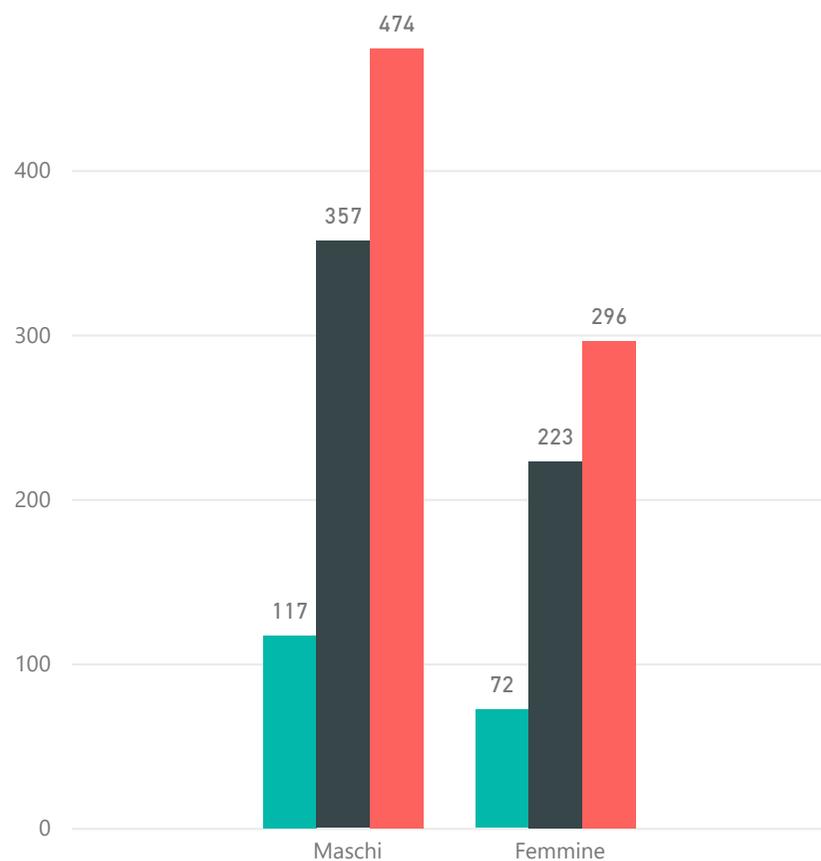
Risoluzioni per genere, CM Milano

Annualità ● Anno 2018 ● Anno 2019 ● Anno 2020



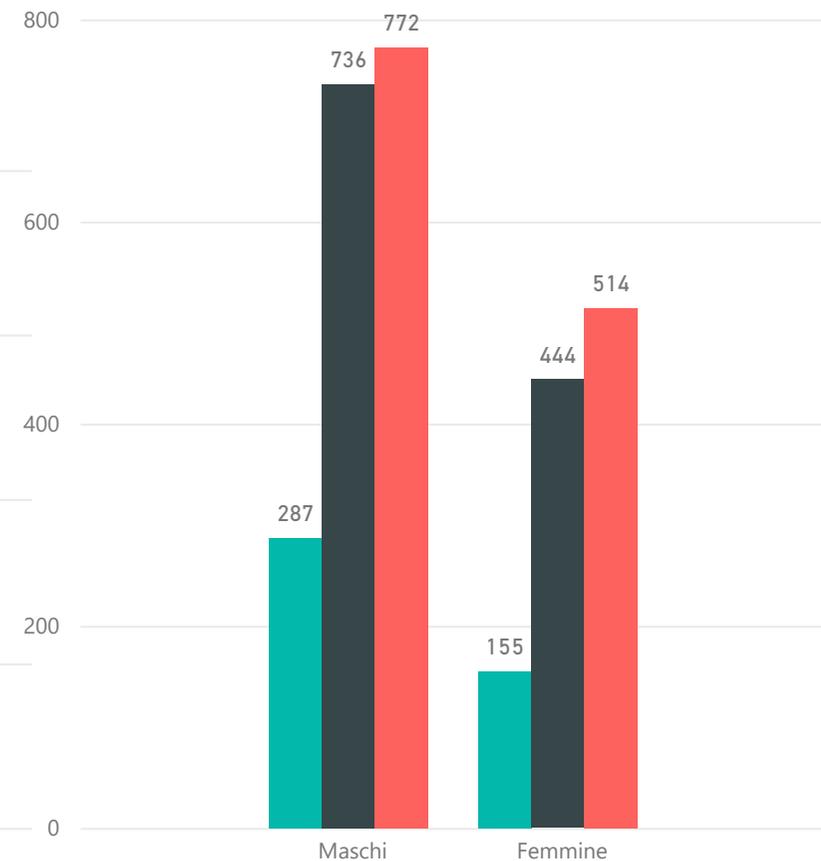
Risoluzioni per genere, Bergamo

Annualità ● Anno 2018 ● Anno 2019 ● Anno 2020



Risoluzioni per genere, Brescia

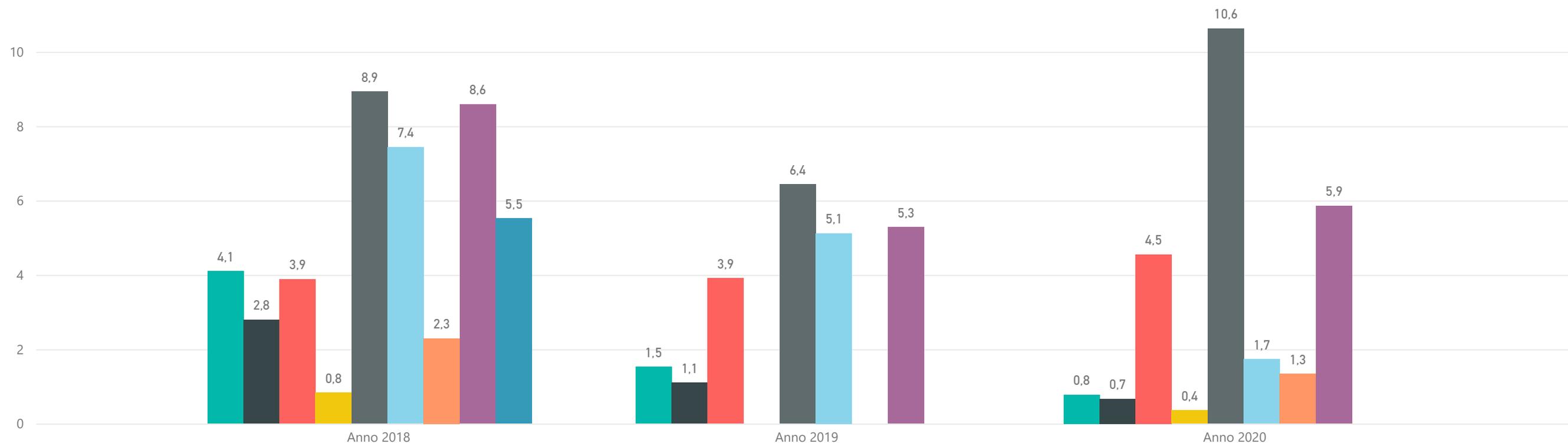
Annualità ● Anno 2018 ● Anno 2019 ● Anno 2020



## Rapporto Avviamenti\Risoluzioni (A\R) per provincia, 2018-2020

A\R per Annualità e Provincia

Provincia ● Bergamo ● Brescia ● CM Milano ● Cremona ● Lodi ● Mantova ● Monza-Brianza ● Pavia ● Sondrio

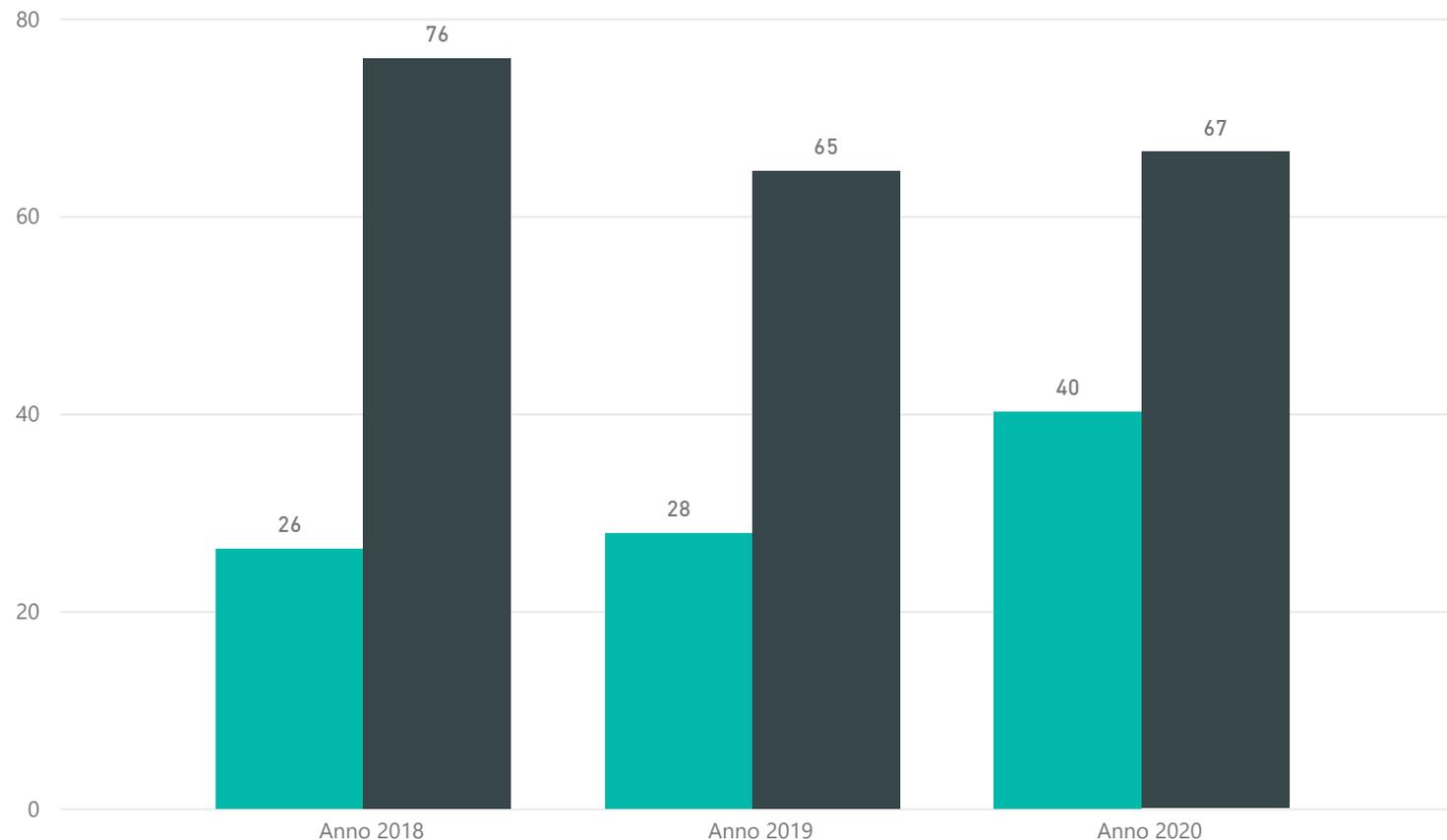


Il grafico rappresenta per ogni provincia il rapporto fra avviamenti e risoluzioni. Se il numero è inferiore a 1 significa che ci sono state più risoluzioni che avviamenti nell'anno considerato per la provincia in questione. Più alto il numero, più alto lo scarto fra il numero di avviamenti e quello di risoluzioni (avviamenti > risoluzioni). Si può notare come un anno particolarmente critico in questo senso sia stato il 2020, che ha visto il rapporto A\R per alcune province scendere sotto l'1: le province in questione sono Bergamo e Brescia, che registravano numeri superiori a 1 negli altri anni. Inferiore a 1 anche il rapporto calcolato per Cremona, che però registrava già una cifra inferiore a 1 considerando il dato di partenza (2018).

# Risorse umane per l'inserimento lavorativo delle persone disabili: personale esterno/interno e Amministrativi/servizi al lavoro 2018-2020

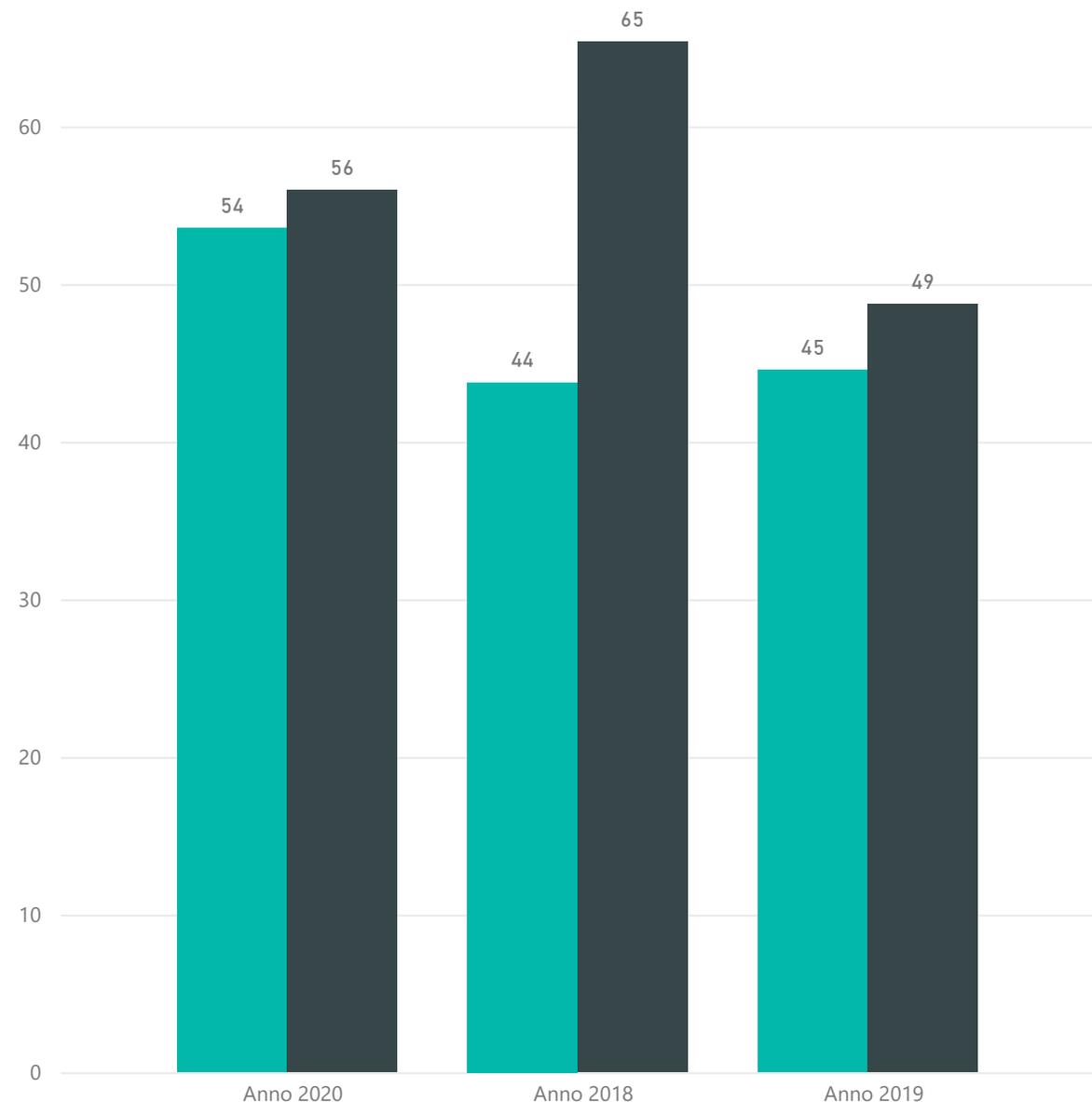
Risorse per Annualità e Personale esterno/interno

Personale esterno/interno ● Personale esterno ● Personale interno



Risorse per Annualità e Amministrativi/servizi al lavoro

Amministrativi/servizi al lavoro... ● Servizi al lavoro ● Servizi amministrativi

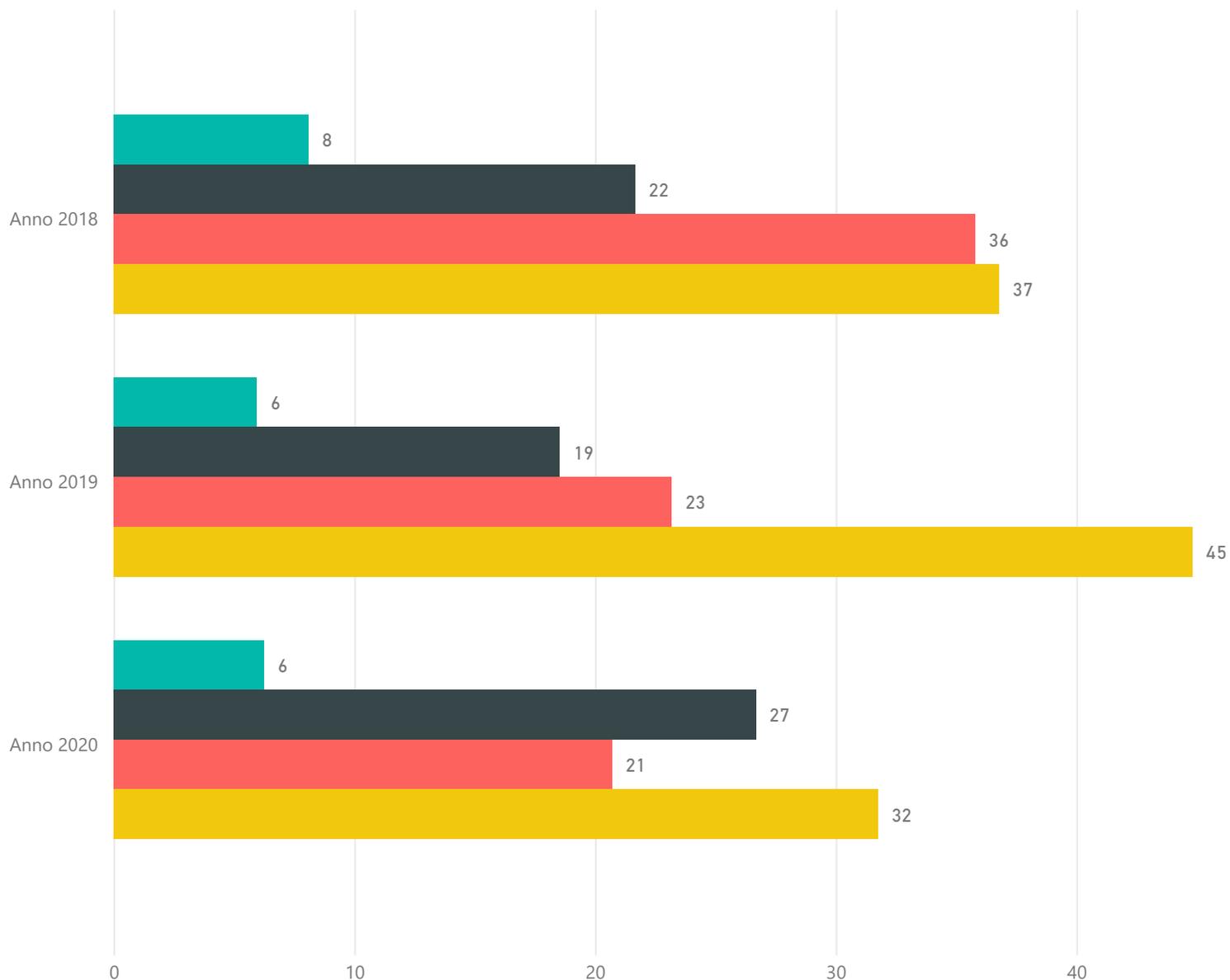


Il personale interno è diminuito dal 2018 al 2019, a favore di un leggero incremento del personale esterno, che non ha però numericamente compensato la perdita. Dal 2019 al 2020 il personale interno è aumentato di nuovo, anche se in maniera lieve, e si è avuto un più consistente aumento del personale esterno. Il grafico a sinistra evidenzia invece che la perdita di personale avvenuta fra 2018 e 2019 è stata concentrata soprattutto sui servizi amministrativi.

## Risorse umane per l'inserimento lavorativo delle persone disabili: i numeri per tipologia di servizio e annualità, 2018-2020

Risorse per Annualità e Tipologia servizio

Tipologia servizio ● Coordinamento ● Gestione piani provinciali ● Servizi alle imprese ● Servizi alle persone



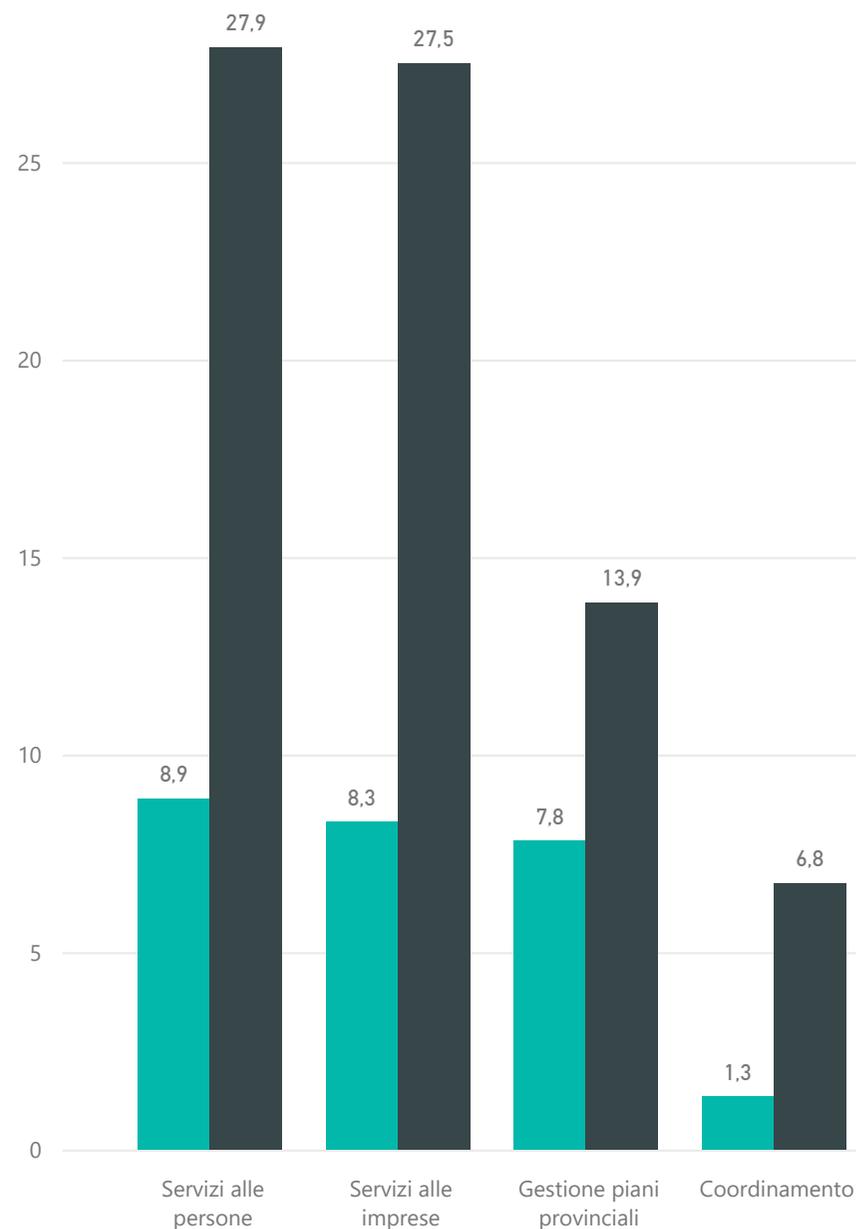
Nel grafico a sinistra si possono notare le variazioni di personale per tipologia di servizi offerti: gli addetti alla gestione dei piani provinciali sono diminuiti fra 2018 e 2019, ed aumentati di nuovo nel 2020, fino ad un numero superiore a quello di partenza (2018). Anche gli addetti ai servizi alle imprese sono diminuiti fra 2018 e 2019, ma in questo caso il rinnovato increment del 2020 non ha numericamente compensato la perdita verificatasi in precedenza. Il numero degli addetti ai servizi alle persone, infine, è aumentato fra 2018 e 2019, rimanendo poi stabile nel 2020.

Nella slide successiva sono invece mostrate le variazioni nei numeri assoluti di personale interno ed esterno per tipologia di servizio nel corso del triennio. Molti sono rimasti relativamente stabili attraverso gli anni; variazione degna di nota è l'incremento nel personale totale, e in particolare nel personale esterno, dal 2019 al 2020, che si è tradotto principalmente in un aumento del personale esterno dedicato alla gestione dei piani provinciali e ai servizi alle imprese.

# Risorse umane per l'inserimento delle persone disabili: i numeri per tipologia di servizio, annualità e personale esterno/interno 2018-2020

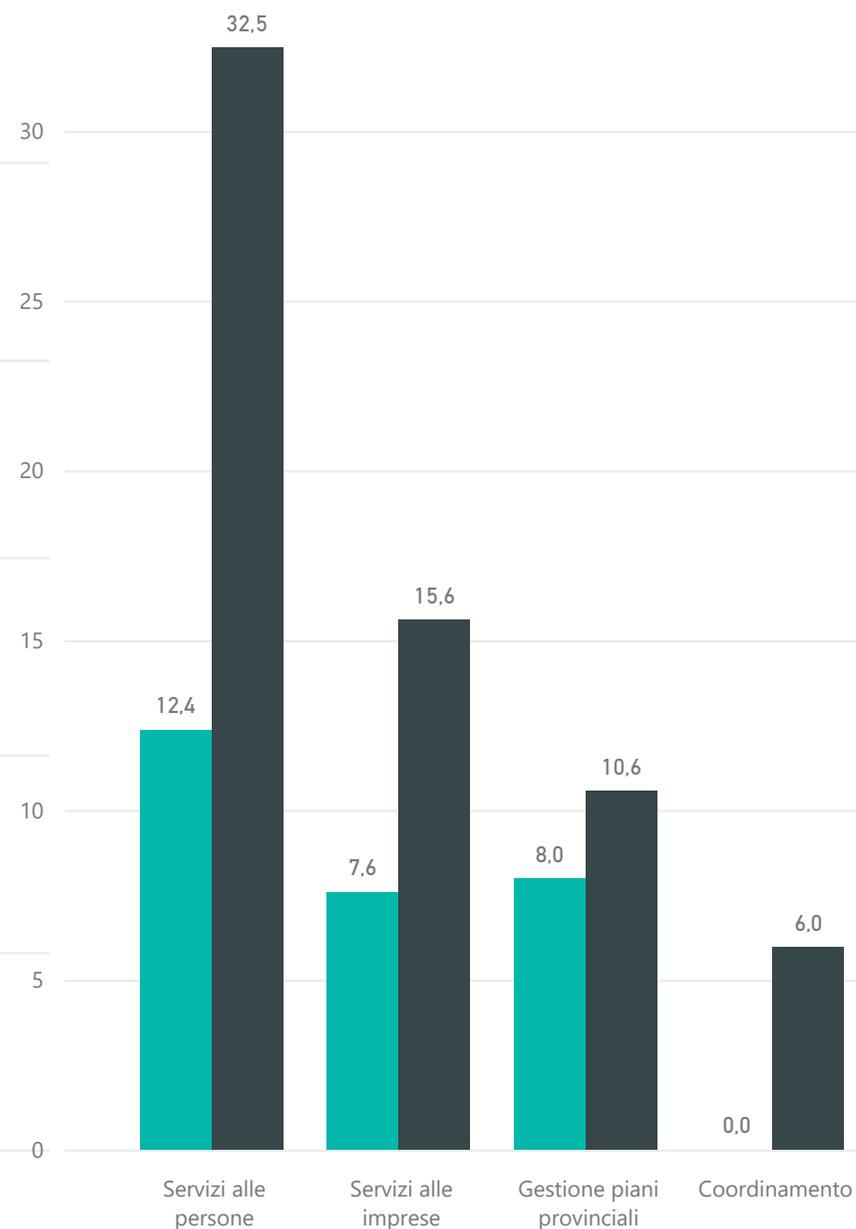
2018, RU per tipologia di servizio

Personale esterno/in... ● Personale esterno ● Personale interno



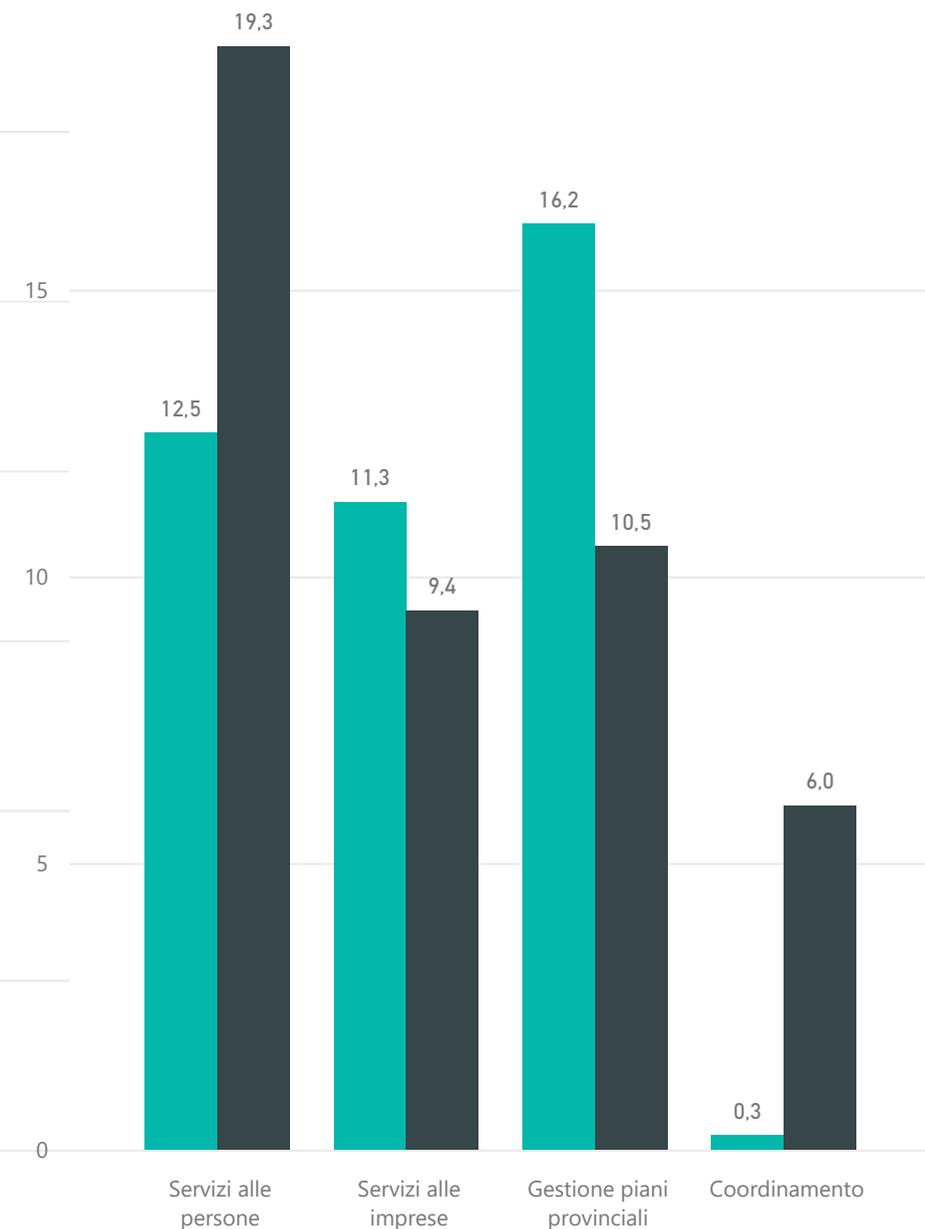
2019, RU per tipologia di servizio

Personale esterno/in... ● Personale esterno ● Personale interno



2020, RU per tipologia di servizio

Personale esterno/in... ● Personale esterno ● Personale interno



## Note alla lettura:

### Limitazioni:

- I dati su cui si basano le analisi descrittive elaborate nel presente documento sono basate su fonti dati aggregati (disponibili in questa forma per via della natura sensibile dei dati inerenti lo stato di disabilità delle persone).
- I dati per alcune province su singoli indicatori sono mancanti: anche i dati presentati in maniera aggregata potrebbero risentire di tali valori mancanti, e creare bias nei confronti longitudinali. Per limitare tali errori, in alcuni casi, delle province sono state rimosse per mancanza di dati.
- Vi è la possibilità, come in molte fonti dati amministrative, di problemi legati alla qualità e all'accuratezza del dato.

### Definizioni:

- Per la rilevazione in oggetto si definiscono persone disponibili al lavoro le persone iscritte alle liste di collocamento mirato che abbiano effettuato almeno un aggiornamento o un servizio/ colloquio presso il centro per l'impiego nei 2 anni precedenti la data di rilevazione.
- Per il conteggio dell'anzianità d' iscrizione si intende il conteggio dei mesi al netto del periodo lavorativo (calcolo dell'ultimo periodo di iscrizione).
- Per nuove iscrizioni si intendono le persone che si iscrivono per la prima volta alle liste di collocamento mirato.
- Per reiscrizioni si intendono le persone che si iscrivono dopo l'interruzione di un rapporto lavorativo o cancellazioni; non vengono conteggiati gli aggiornamenti delle posizioni.
- Per posti scoperti si intendono i posti di lavoro al netto degli assunti, degli inseriti in convenzione art. 14 Dgls 276/03, delle sospensioni e delle posizioni. Vanno ricompresi nel calcolo delle disponibilità anche i posti in convenzione art. 11.

## Spunti di riflessione e potenziali sviluppi futuri: l'impatto del covid e oltre (I)

I dati longitudinali evidenziano l'andamento nel corso del triennio di alcuni indicatori chiave, che possono restituire uno spaccato dei cambiamenti avvenuti (in particolare di quelli provocati dalla pandemia di Covid-19), anche in chiave geografica.

Anche trend ricorrenti su tutti gli anni possono costituire spunti di riflessione sul tema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In particolare, l'indicatore sull'anzianità di iscrizione, mostra come ci sia un'alta percentuale di persone con disabilità iscritta alle liste di collocamento da oltre 69 mesi, e come queste tempistiche siano analoghe per diverse province. Ulteriori approfondimenti sulla questione potrebbero essere ricavati da analisi sui microdati, e in particolare analizzando le caratteristiche di coloro che tendono a "permanere" nelle liste di collocamento come disponibili al lavoro per tempistiche superiori ai 2 anni.

Altro indicatore rilevante è quello che riguarda la percentuale di posti di lavoro da destinare a persone disabili che rimangono scoperti, analizzati per dimensione aziendale e appartenenza al pubblico/privato. Particolarmente evidente è l'alta percentuale di posti scoperti nelle aziende piccole (fra 15 e 35 dipendenti) private, quota che nel 2020 ha raggiunto quasi il 40%. Anche le aziende di medie e grandi dimensioni private, tuttavia, presentano in media poco meno di un terzo dei posti disponibili per persone disabili ancora scoperti. Nel 2019 anche i posti scoperti nelle grandi organizzazioni del settore pubblico (>50 dipendenti) superavano il 30% dei totali (media sul totale delle organizzazioni).

Altra considerazione valida per i diversi anni nel corso del triennio è la suddivisione dei contratti per genere: si può infatti osservare come i contratti a tempo parziale (sia determinato che indeterminato), siano maggiormente diffusi fra le donne che tra gli uomini, e viceversa per quanto riguarda i contratti full time. La questione di genere si riflette anche nei dati più generali sulle assunzioni delle persone con disabilità: sia le aziende in obbligo di assunzione che quelle non in obbligo tendono infatti ad assumere in percentuale più uomini che donne, anche se il divario è maggiore per le aziende non in obbligo di assunzione. I dati sulle singole province possono evidenziare quelle nelle quali queste differenze sono più evidenti.

## Spunti di riflessione e potenziali sviluppi futuri: l'impatto del covid e oltre (II)

Oltre a queste ed altre riflessioni sui dati dell'intero triennio, possiamo osservare alcuni indicatori che restituiscano un (parziale) spaccato di quello che è stato l'effetto dell'insorgere della pandemia di Covid-19 (e del lockdown) sul mercato del lavoro delle persone iscritte alle liste di collocamento mirato. In particolare, si può notare come il numero assoluto di nuovi iscritti sia stato minore nel 2020 rispetto agli altri due anni considerati nell'analisi. Inoltre, i dati sulle aziende in sospensione sottolineano come il 2020 abbia contato una cifra più elevata di aziende in sospensione rispetto agli anni precedenti: se si osservano le motivazioni retrostanti, si nota l'aumento sia di quelle classificate come "CIGS - Cassa integrazione guadagni straordinaria", che come "Altro". Tale numero di aziende per cui è stato sospeso l'obbligo di assunzione di persone con disabilità non si riflette sui dati sul numero di persone interessate probabilmente per un bias dovuto alla mancanza di dati per diverse province, come già menzionato in precedenza. Informativa anche la modifica della composizione per classi ateco delle aziende in sospensione nel 2020. In quest'ultimo anno infatti, una grande percentuale di aziende in sospensione, afferisce al settore "noleggio auto, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese", percentuale che negli anni precedenti era nettamente inferiore e che evidenzia come il Covid possa aver avuto un impatto decisivo sulle sospensioni.

Nonostante tali indicazioni, occorre sottolineare che al fine di stabilire un nesso causale statisticamente significativo fra i vari elementi considerati, occorrerebbero analisi più specifiche con l'ausilio di microdati.

I dati sugli avviamenti restituiscono un'immagine ancora più chiara delle differenze che hanno caratterizzato il 2020 rispetto ai due anni precedenti. Dai numeri assoluti a livello aggregato emerge infatti un netto declino nel numero totale di avviamenti durante l'anno, che ha in particolar modo colpito la popolazione maschile, penalizzata rispetto a quella femminile, con una variazione percentuale negativa rispetto all'anno precedente decisamente più elevata. A livello territoriale, è possibile osservare che alcune province sono state colpite più di altre dal declino nel numero totale di avviamenti: si tratta in particolare di province come Monza-Brianza, Lodi e Varese. Anche l'indicatore relativo al numero di risoluzioni per ciascuna provincia è informativo di una situazione che presenta criticità nel confronto con gli anni precedenti. Alti numeri di risoluzioni dei contratti sono stati infatti registrati nelle province di Mantova, Brescia e Bergamo. Entrambe le misure sono state sintetizzate nel rapporto Avviamenti \Risoluzioni (A\R), che mostra come nel 2020 vi siano alcune province che in totale hanno avuto un numero di risoluzioni maggiore rispetto al numero di avviamenti (Bergamo, Brescia, Cremona).

Per quantificare e stimare con maggiore precisione l'impatto del Covid-19 sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sarà infine necessario attendere i dati del 2021, da cui potrà essere ricavata un'immagine degli sviluppi delle conseguenze nel medio/lungo periodo. Inoltre l'utilizzo di microdati potrebbe aiutare nello stabilire relazioni di causalità statisticamente significative fra i fenomeni e ad identificare l'effetto di potenziali misure mitigatrici dell'impatto della pandemia.



**Osservatorio sulle persone con  
disabilità e lavoro**