

relativi alle aziende più piccole e a quelle più grandi, più controverse sono le relazioni nelle classi dimensionali intermedie. Comunque, il livello di scopertura nelle aziende più piccole è in qualsiasi caso superiore ai livelli presentati dalle aziende di diversa classe dimensionale e la percentuale di scopertura presentata dalle aziende più grandi è quasi sempre minore.

Tab. 11 - Posti riservati (in valori assoluti) e scoperture (in valori %) per dimensione aziendale. Situazione al 31 dicembre 2004

	Riserva obbligatoria	Disabili occupati	Posti disponibili	% scopertura
Oltre 50 dipendenti	25.810	13.027	13.883	54
Tra 36 e 50 dipendenti	3.098	1.398	1.886	61
Fino 35 dipendenti	5.691	2.037	3.980	70
Veneto	34.599	16.462	19.749	57
(N. prospettati)	(12.614)	(12.614)	(12.614)	

I dati riferiti alle piccole aziende ad una prima lettura sembrano quindi prospettare un risultato deludente relativamente all'estensione della riserva obbligatoria introdotta dalla l. 68/99 anche a questa fascia d'impresa. Se invece si contestualizza meglio il dato si vedrà che così non è e che la performance in termini di assorbimento di lavoratori disabili si attesta vicino a quella delle imprese di maggiori dimensioni. Innanzitutto va considerato una sorta di effetto "starter" per cui la novità dell'obbligo ha inevitabilmente generato qualche difficoltà, sia nelle imprese, ma anche nei servizi, circa la gestione delle diverse dimensioni procedurali, di individuazione dei lavoratori, di adattamento dei posti di lavoro e di relazione con il sistema dei servizi che, inevitabilmente, l'inserimento di un lavoratore disabile chiama in causa. In altri termini, le piccole imprese si sono presentate all'appuntamento con la l. 68/99 senza quel bagaglio di esperienza e relazioni che potevano vantare le imprese di maggiori dimensioni. Ma va anche ricordato che per le piccole imprese l'obbligo scatta solo all'atto di nuove assunzioni di lavoratori e quindi la scopertura andrebbe verificata in base al verificarsi di questa eventualità e non sulla dimensione della stessa.

Dati questi ulteriori elementi conoscitivi, sembra quindi lecito affermare che il giudizio circa i risultati del collocamento mirato nelle piccole imprese è complessivamente soddisfacente.

Pertanto, ci sembra di poter sostenere che la convinzione, abbastanza diffusa, che risulti più difficile realizzare gli inserimenti lavorativi nelle imprese di minore dimensione, avendo queste a disposizione una minore gamma di posizioni lavorative e quindi minori possibilità di trovare una soluzione "su misura" del lavoratore, venga sostanzialmente negata. Mentre invece sembra trovare conferma l'idea, condivisa da molti operatori del settore, che pur a fronte di possibili difficoltà riconducibili ai timori sopra segnalati, nelle imprese più piccole esiste generalmente un sistema di relazioni interne più "familiare" che costituisce un importante fattore di facilitazione per un buon inserimento della persona disabile.

Le performance delle province tendono a confermare quanto già emerso in precedenza: Rovigo presenta i minori livelli di scopertura in pressoché tutte le classi dimensionali delle aziende, mentre Vicenza e Treviso presentano sempre i valori più elevati. Da segnalare la situazione di Padova in cui si registrano livelli di scopertura relativamente "contenuti" anche nelle aziende di minore dimensione.

Approfondendo l'analisi relativamente al grado di copertura della riserva obbligatoria da parte delle singole aziende si può osservare che esiste una quota significativa di aziende totalmente inadempienti. Anche in questo caso il fenomeno tende a diminuire al crescere della dimensione aziendale. Il divario è notevole tra le aziende fino a 50 dipendenti, che presentano quote consistenti di evasione totale dell'obbligo, e le aziende con più di 50 dipendenti in cui la scopertura totale si abbassa al 20%. Comunque, anche in quest'ultimo caso va osservato che sono ben un migliaio le aziende di medie e grandi dimensioni in Veneto a non avere ancora, al 31 dicembre 2004, un lavoratore disabile in organico.

Tab. 12 - Distribuzione delle imprese secondo il grado di copertura dell'obbligo ad assumere lavoratori disabili. Situazione al 31 dicembre 2004 (valori %)

	Oltre 50 dip	36-50 dip	fino a 35 dip	Veneto
Nessun obbligo	30	11	4	15
Copertura totale	13	23	29	22
Scopertura parziale	37	24	0	18
Scopertura totale	20	42	66	45
Totale	100	100	100	100
(N. prospettati)	(4.882)	(1.756)	(5.976)	(12.614)

Non sono solo, ovviamente, le dimensioni aziendali a condizionare il mercato del lavoro dei lavoratori disabili. Per sondare più in profondità il fenomeno vale la pena articolare i dati e gli indicatori fin qui utilizzati per alcuni settori di attività, nella convinzione che eventuali squilibri nell'incontro tra domanda ed offerta sono attribuibili a questa dimensione.

Si può iniziare esaminando i livelli di copertura secondo la natura pubblica o privata dell'impresa o dell'ente che presenta il prospetto (Tab. 13).

Questa prospettiva di analisi evidenzia che gli enti pubblici presentano un livello di copertura pari alla metà esatta (31%) di quello caratterizzante le imprese private (62%). Ferma restando, in termini aggregati, la maggiore copertura dell'obbligo da parte degli enti appartenenti al settore pubblico rispetto a quanto garantito dalle aziende private, va notata l'apprezzabile variabilità territoriale. In questa particolare suddivisione, Vicenza e Treviso si rivelano le province con maggiore copertura nel settore privato (70 e 68%); nel settore pubblico sono Vicenza (46%) e Padova (40%) a presentare il dato meno positivo. Da notare infine, il basso livello di copertura di Treviso negli enti dell'amministrazione pubblica (16%).

**Tab. 13 - Riserva obbligatoria e percentuale di copertura per il settore pubblico e privato.
Situazione al 31 dicembre 2004**

	Privato		Pubblico	
	Riserva	% copertura	Riserva	% copertura
Belluno	1.434	56	263	26
Padova	3.760	47	374	40
Rovigo	729	39	256	22
Treviso	6.263	68	745	16
Venezia	5.246	61	1.297	27
Verona	4.582	58	1.117	30
Vicenza	7.374	70	1.159	46
Veneto	29.388	62	5.211	31
(N. propositi)	(12.146)	(12.146)	(468)	(468)

La variabilità della quota di copertura dell'obbligo nell'assunzione dei disabili, appare comunque elevata al di là del comprensibile divario nei livelli tra il settore privato e quello pubblico (Tab. 14). Gli squilibri riguardano soprattutto il settore dei trasporti con ben il 73% di copertura, ma anche quello della moda e dei minerali non metalliferi (entrambi al 69% di copertura), degli alberghi e della ristorazione, nonché delle costruzioni (68%).

Gli istituti di credito, le assicurazioni e la pubblica amministrazione sono invece i settori che presentano il minor livello di copertura dei posti disponibili anche se la quota non è certo irrilevante.

**Tab. 14 - Riserva obbligatoria (valori assoluti) e copertura (valori %) per settori di attività.
Situazione al 31 dicembre 2004**

	Riserva	Scopertura	% di Scopertura
Trasporti e comunicazione	1.129	821	73
Min. non metall.	875	600	69
Settore moda	2.739	1.877	69
Costruzioni	1.039	709	68
Alberghi, ristorazione	871	593	68
Legno mobilio	1.540	1.022	66
Servizi alle imprese	1.475	970	66
Chimica, gomma	1.685	1.096	65
Altre manifatturiere	410	266	65
Commercio	3.537	2.225	63
Agric., pesca estrattive	848	524	62
Ind. metalmeccanica	8.134	5.019	62
Ind. mezzi di trasporto	317	193	61
Ind. alimentare	741	407	55
Altri servizi	1.153	579	50
Ind. Carta, poligrafica	782	369	47
Gas, acqua, energia elett.	347	115	33
Pubblica amministrazione	5.211	1.620	31
Credito e assicurazione	1.326	404	30

Nel complesso, le diversificazioni nei livelli di scoperta possono essere ricondotti sia a caratteristiche della domanda di lavoro di alcuni comparti e settori (si pensi a quelli delle costruzioni e dei trasporti, tradizionalmente restii ad occupare in modo adeguato le persone disabili) sia anche a preferenze dell'offerta che, con ogni probabilità, esercita una forte influenza nella scelta del tipo di impiego.

In effetti, non basta analizzare i diversi livelli di scoperta territoriali o settoriali o ancora dimensionali, indipendentemente dalle caratteristiche della relativa offerta di lavoro. Alti livelli di scoperta potrebbero essere originati da bassi livelli quantitativi di disabili disponibili al lavoro e, viceversa, bassi livelli di scoperta potrebbero essere ritenuti comunque inadeguati rispetto ad una consistente offerta di lavoro di disabili disattesa da una domanda inadeguata, ancor prima quantitativamente che qualitativamente. E proprio questa la situazione che si presenta se si analizzano i dati relativi ai posti disponibili per i lavoratori disabili e al numero di iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili, articolati per provincia.

Tab. 15 - Pressione degli iscritti sui posti disponibili per provincia al 31 dicembre 2004

	Riserva obligat.	Posti disponibili	% scoperta	Isritti	"Pressione"
Belluno	1.697	877	52	808	92
Padova	4.134	1.905	46	3.548	186
Rovigo	985	338	34	874	259
Treviso	7.008	4.395	63	2.847	65
Venezia	6.543	3.558	54	4.456	125
Verona	5.699	3.005	53	3.676	122
Vicenza	8.533	5.671	66	2.004	35
Veneto	34.599	19.749	57	18.213	92

Come si può notare dai valori assunti dall'indicatore, costruito con il rapporto tra numero di persone disabili iscritte alle liste del collocamento obbligatorio e numero di posti disponibili, in Veneto si hanno potenzialmente più posti che lavoratori disabili interessati a coprirli. Nello specifico, quella che potremmo definire come la pressione esercitata dai lavoratori disabili sul numero di posti scoperti è pari al 92% dove il 100% rappresenta la parità tra posti e lavoratori candidati alla loro copertura. Il valore di questo indicatore risulterebbe minore se si escludessero dal computo i lavoratori disabili più anziani, solitamente i meno disponibili ad accogliere immediatamente la proposta di un lavoro. Ciò porterebbe, se convalidato da altri dati, ad un'ulteriore diminuzione del livello di pressione esercitato dai lavoratori disabili nei mercati del lavoro locali.

Rimanendo però ai dati disponibili e certi, la considerazione da fare è che nelle diverse province, il livello di pressione appare abbastanza diversificato e presenta situazioni in cui, diversamente dalla situazione complessiva regionale, la disponibilità dei posti è minore del numero di lavoratori disposti a coprirli. E' il caso di Rovigo che presenta una "pressione" pari al 259% e di Venezia (125%). All'inverso, il minor livello di pressione interessa Vicenza (35%) e Treviso (65%) (Tab. 15).

E' importante notare che in alcune province un elevato livello di scoperta si associa non tanto ad una diffusa, sistematica pratica di evasione dell'obbligo da parte delle imprese ed ad una difficoltà dei servizi nelle pratiche d'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili, bensì ad una situazione di migliori opportunità, nella quale il ventaglio della domanda di lavoro per le persone disabili è, potenzialmente, molto ampio. In questa prospettiva, Vicenza e Treviso che mostravano le più elevate quote di scoperta, si dimostrano le province dove contemporaneamente maggiore è la domanda di lavoro e, di conseguenza, minore è la pressione esercitata dai lavoratori. Una situazione quindi di relativo "privilegio", rispetto ad altre situazioni territoriali, che indica la possibilità di aumentare in modo decisivo il livello di occupabilità dei lavoratori disabili in queste province erodendo progressivamente il numero, ancora alto, delle persone disabili iscritte. Opposta è invece la situazione di Rovigo, che pur presentando il minor livello di scoperta delle imprese, ha un limitato numero di posti di lavoro disponibili per poter ridurre il numero dei lavoratori disabili iscritti alle liste.

Un ulteriore approfondimento di questi aspetti che possono assumere rilevanza per la programmazione delle politiche attive, può essere condotto considerando le situazioni dei mercati del lavoro riferiti alle singole circoscrizioni afferenti ai centri per l'impiego (Tab. 16).

Sono diverse le aree territoriali che presentano un livello di "pressione" superiore al punto di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di ben 23 aree su 40 concentrate nelle province più esposte al fenomeno, come visto in precedenza.

Tab. 16 - Pressione degli iscritti sui posti disponibili per circoscrizioni dei Centri per l'impiego al 31 dicembre 2004

Circoscrizione	Iscritti	Scopertura	"Pressione"
1 Adria	343	58	591
2 Este	428	89	480
3 Chioggia	507	157	323
4 Monselice	432	156	277
5 Piove di Sacco	309	119	260
6 Legnago	586	241	243
7 Asiago	95	39	243
8 Bovolone	306	126	242
9 Portogruaro	544	247	220
10 Rovigo	338	175	193
11 Badia Polesine	193	104	185
12 Feltre	288	166	173
13 Padova	1.555	949	164
14 San Dona' di Piave	575	353	163
15 Affi	400	267	150
16 Cittadella	490	331	148
17 Villafranca di Verona	296	204	145
18 Dolo	527	391	135
19 Vittorio Veneto	266	202	132
20 Camposampiero	334	261	128
21 Venezia	1.870	1.698	110
22 Calalzo di Cadore	111	104	107
23 Verona	1.572	1.503	104
24 San Bonifacio	427	499	86
25 Agordo	94	118	80
26 Treviso	1.067	1.390	77
27 Montebelluna	380	517	74
28 Mirano	433	600	72
29 Castelfranco Veneto	400	599	67
30 Belluno	315	486	65
31 Bussolengo	85	148	57
32 Valdagno	183	355	52
33 Pieve di Soligo	125	274	46
34 Conegliano	328	750	44
35 Oderzo	281	663	42
36 Vicenza	669	1.727	39
37 Lonigo	184	493	37
38 Bassano del Grappa	320	860	37
39 Schio-Thiene	374	1.125	33
40 Arzignano	183	1061	17
Veneto	18.213	19.749	92

Critici appaiono i mercati del lavoro del Veneto meridionale come Adria (591%), Este (480%), Chioggia (323%), Monselice (277%), Piove di Sacco (260%). Tra i comuni capoluogo la situazione più critica si registra a Rovigo (193%).

Nelle restanti aree e circoscrizioni invece, il numero degli iscritti è inferiore ai posti di lavoro disponibili, a cominciare da San Bonifacio (86%) fino ad arrivare alla circoscrizione di Arzignano che presenta la quota minore di "pressione" o carico dei disabili che cercano impiego (17%).

In definitiva, il solo indicatore della scopertura dei posti di lavoro riservati nelle aziende soggette alla riserva per lavoratori disabili, non descrive in modo sufficiente il fenomeno, anzi rischia di avvalorare considerazioni niente affatto fondate e poco utili ad una corretta valutazione del grado di efficacia dello strumento della riserva obbligatoria. È necessario, infatti, tener conto anche delle caratteristiche dell'offerta di lavoro a partire, almeno in prima approssimazione e in questo contesto di informazioni disponibili, dalla sua entità numerica. Meglio ancora sarebbe poter disporre di elementi conoscitivi in grado di render conto anche dei livelli di rigidità soggettiva espressi da un'offerta sempre molto sensibile, e non potrebbe essere diversamente, alla qualità e praticabilità del posto disponibile. Ma un tale livello di analisi è decisamente non aggredibile con l'attuale disponibilità di informazioni.

Come accennato in precedenza, i diversi livelli di scopertura delle imprese soggette all'obbligo non indicano direttamente il mancato rispetto della legge sul collocamento mirato. In effetti, la legge 68/99 a fronte delle difficoltà delle imprese, ha introdotto uno strumento innovativo che rafforza la volontà sottesa al collocamento mirato, cioè l'inserimento lavorativo all'interno di un programma di assunzioni concordato tra servizi per l'impiego e datori di lavoro. Tale possibilità permette di stipulare convenzioni di programma che tengano conto sia dell'insieme dei bisogni e dei problemi dei lavoratori disabili da avviare al lavoro sia delle necessità di predisporre l'accoglienza e il posto di lavoro da parte delle imprese.

In questa prospettiva di personalizzazione degli interventi i Servizi per l'impiego sono chiamati a svolgere una funzione di mediazione tra diversi interessi e, spesso in accordo con i Servizi di inserimento lavorativo (SIL) delle Aziende Ulss, una vera e propria attività di accompagnamento e supporto all'inserimento al lavoro del lavoratore.

Le convenzioni di programma sono tenute ad indicare tempi e modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna a realizzare. Quest'ultimo, con la stipula della convenzione, assolve agli obblighi di assunzione di lavoratori disabili per tutta la durata del programma e relativamente alla quota di lavoratori coinvolti.

Questo strumento, dopo alcuni primi anni di verifica delle condizioni di fattibilità per la sua applicazione, appare utilizzato già a partire dal 2001 anno in cui si registra la stipula di 288 conven-

zioni di programma per un totale di 1.102 lavoratori disabili da inserire nelle imprese. Negli anni successivi il suo utilizzo si consolida tanto che dal 2001 ad oggi il numero di convenzioni stipulate appare in aumento, così come il numero di lavoratori interessati, se si esclude il 2004 in cui si registra una flessione che però facciamo risalire ad un probabile ritardo nelle pratiche amministrative di registrazione dei dati.

Le convenzioni di programma (Tab. 17) appaiono utilizzate su larga scala a Padova e a Treviso dove nel periodo considerato si stipulano rispettivamente ben 1.798 e 1.608 convenzioni con le aziende. Ma considerando l'effettiva popolazione delle imprese soggette all'obbligo in una provincia, si ha che la maggiore diffusione dell'utilizzo di questo strumento si registra a Rovigo dove ben la metà delle imprese soggette all'obbligo hanno sottoscritto una convenzione di programma¹. Solo Vicenza, con ogni probabilità in virtù della sua particolare situazione del rapporto tra lavoratori disabili iscritti e posti disponibili prima commentato, appare poco propensa ad utilizzare questo strumento a favore invece dell'utilizzo dell'altro tipo di convenzione, quella d'integrazione lavorativa.

Tab. 17 - Convenzioni di programma per provincia, anno di stipula, numero di assunzioni previste (valori assoluti)

	2001		2002		2003		2004	
	numero conv.	assunzioni previste	numero conv.	Assunzioni previste	numero conv.	assunzioni previste	numero conv.	assunzioni previste
Belluno	78	501	26	52	28	58	-	-
Padova	123	334	159	456	223	583	186	425
Rovigo	60	106	55	172	59	90	38	49
Treviso	-	-	16	214	205	794	171	600
Venezia	27	161	62	375	45	205	120	410
Verona	-	-	126	324	127	313	119	212
Vicenza	-	-	5	10	5	56	6	44
Veneto	288	1.102	449	1.603	692	2.099	640	1.740

Per una verifica più puntuale della diffusione di questo strumento nel novero delle aziende soggette all'obbligo risulta conveniente limitare l'analisi successiva alle convenzioni attive al 31 dicembre 2004 in modo da poterle mettere in relazione con le informazioni più generali delle aziende stesse. La prima osservazione da fare in base a questa selezione è che, a questa data, risultano attive ben 1.078 convenzioni di programma pari all'8,5% di tutte le imprese che hanno presentato il prospetto per un totale di poco meno di cinquemila assunzioni.

La componente più rilevante delle convenzioni (Tab. 18) riguarda le grandi aziende (716 su 1.078). Mettendo in relazione questi risultati con quelli relativi alle imprese con posti scoperti, messi in evidenza in precedenza, si ha che le grandi imprese che presentano una scopertura hanno attivato una convenzione nel 26% dei casi, così come le medie imprese lo hanno fatto nel 16% dei casi e le piccole nel 5% dei casi.

Tab. 18 - Convenzioni di programma attive al 31 dicembre 2004, numero di assunzioni previste per provincia, dimensione aziendale e % di aziende convenzionate sul totale delle aziende scoperte (valori %)

	Oltre 50 dipendenti		Da 36 a 50 dipendenti		Da 16 a 35 dipendenti		Totale	
	numero conv.	assunzioni previste	numero conv.	assunzioni previste	numero conv.	assunzioni previste	numero conv.	assunzioni previste
Belluno	28	372	3	6	6	6	37	384
Padova	189	1.081	40	74	20	20	249	1.175
Rovigo	11	118	2	4	2	2	15	124
Treviso	258	1.409	74	139	52	52	384	1.600
Venezia	93	784	30	62	23	23	146	869
Verona	127	512	34	58	76	76	237	646
Vicenza	10	99					10	99
Veneto	716	4.375	183	343	179	179	1.078	4.897
Diffusione % su aziende scoperte	26%		16%		5%		14%	

¹In effetti il calcolo della percentuale di diffusione delle convenzioni di programma è affetto da un errore sistematico nel senso che un'azienda può aver sottoscritto più di una convenzione nel periodo considerato.

Tab. 19 - Convenzioni di programma attive al 31.12.2004 e numero di assunzioni previste per settore di attività

	N. convenzioni	% convenzioni	Assunzioni	% assunzioni
Agric., pesca estrattive	35	3	143	3
Ind. alimentare	24	2	122	2
Settore moda	75	7	329	7
Legno mobiliario	107	10	432	9
Ind. Carta, poligrafica	26	2	77	2
Chimica, gomma	38	4	181	4
Min. non metall.	38	4	167	3
Ind. metalmeccanica	251	23	1.350	28
Ind. mezzi di trasporto	9	1	152	3
Altre manifatturiere	10	1	29	1
Gas, acqua, energia elett.	6	1	14	0
Costruzioni	99	9	224	5
Commercio	130	12	487	10
Alberghi, ristorazione	57	5	298	6
Trasporti e comunicazione	29	3	129	3
Credito e assicurazione	15	1	96	2
Servizi alle imprese	79	7	309	6
Altri servizi	28	3	123	3
Pubblica amministrazione	22	2	235	5
Veneto	1.078	100	4.897	100

Il settore più coinvolto in questo fenomeno appare quello metalmeccanico che da solo raccoglie il 23% di tutte le convenzioni stipulate nel periodo e il 28% delle assunzioni programmate (Tab. 19). Stipulare una convenzione di programma significa approdare a un risultato di rilievo relativamente alle dimensioni fiduciarie e di comunicazione tra il centro per l'impiego e l'azienda; quanto queste relazioni fiduciarie producono avviamenti rispetto alle attese delle assunzioni programmate? Per rispondere a questa domanda si sono considerate per tutte le convenzioni chiuse al 31 dicembre 2004 e non prorogate; per stimare l'adempienza o meno degli impegni previsti in ciascuna convenzione, non più attiva, si sono verificati gli avviamenti di lavoratori disabili attuati nel periodo della convenzione. Si tratta di un'operazione di stima che presenta comprensibili margini di errore, ma in assenza di altri riferimenti appare questo l'unico indicatore di successo che si è in grado di costruire.

Secondo questa modalità di calcolo (Tab. 20), si ha che la percentuale di adempienza delle convenzioni si attesta al 66% con punte che arrivano al 70% per le aziende con più di 36 dipendenti.

Tab. 20 - Percentuali di convenzioni adempienti secondo la dimensione aziendale nel periodo 2001-04 (valori %)

	Adempiente	Non adempiente	Totale
Oltre 50 dip	70	30	100
36-50 dip	70	30	100
fino a 35 dipendenti	63	37	100
Totale	66	34	100
(N. convenzioni)	(657)	(332)	(989)

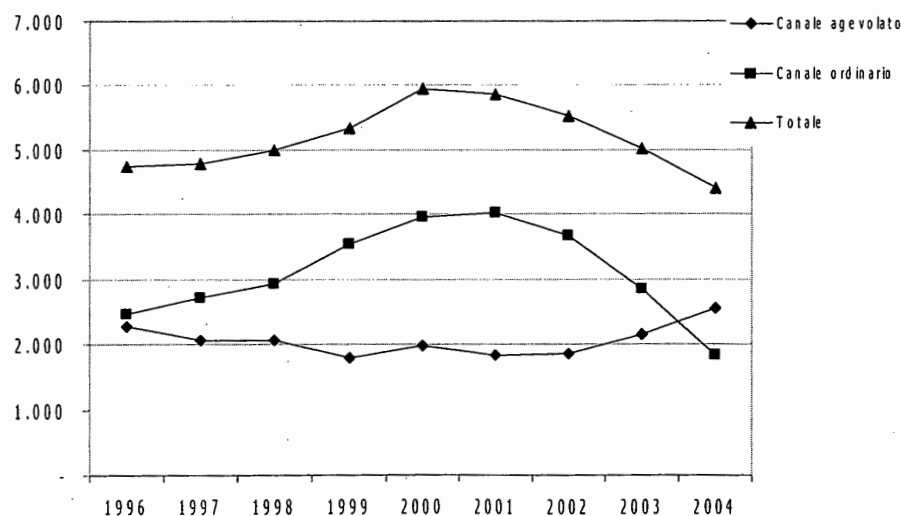
3. Le assunzioni di lavoratori disabili

La valutazione dell'efficacia del sistema di collocamento mirato, qui inteso come insieme di servizi per i lavoratori e i datori di lavoro, di regolamentazione selettiva della domanda (riserva obbligatoria), di incentivi all'assunzione e di interventi per il superamento delle "barriere" che rendono più difficoltoso l'accesso al lavoro alle persone disabili, non può che fondarsi su un'analisi delle dinamiche e delle caratteristiche dell'occupazione dei lavoratori disabili.

In particolare, le questioni rispetto alle quali si cercherà di fornire alcuni elementi conoscitivi per poter formulare un qualche giudizio valutativo riguardano: la necessità o meno di un sistema di collocamento mirato, quindi un confronto con il sistema di "collocamento ordinario", e l'efficacia delle innovazioni introdotte dalla legge 68/99 rispetto alla precedente normativa (l. 482/68), con particolare riguardo alla sua capacità di superare un collocamento effettuato sostanzialmente su base burocratica e realizzare invece un "collocamento mirato" del lavoratore disabile.

Rispetto alla prima questione, si può osservare come i disabili cerchino e trovino lavoro non solo attraverso il canale "agevolato" del collocamento mirato, ma anche attraverso le forme ordinarie a cui ricorrono gli altri lavoratori. Osservando le assunzioni di persone disabili negli ultimi 9 anni (Tab. 22) si può notare come circa il 60% avvengono nell'ambito del canale ordinario. Tale fenomeno è presente in tutte le realtà provinciali anche se con alcune differenze: complessivamente nel periodo considerato le province di Belluno, Rovigo, Venezia e Vicenza hanno un valore di assunzioni ordinarie superiore al dato medio regionale, mentre Padova, Treviso e Verona presentano un valore inferiore. La dinamica delle assunzioni attraverso il canale ordinario (Fig. 1) rivela tuttavia una forte contrazione negli ultimi tre anni. Ciò potrebbe segnalare una maggiore difficoltà da parte dei lavoratori disabili a trovare occupazione attraverso il canale ordinario, non è da trascurare tuttavia un probabile impatto dovuto al ritardo nell'aggiornamento degli archivi utilizzati per il reperimento di questo tipo di dati (archivi NetLabor 4).

Fig. 1 – Dinamica delle assunzioni per canale utilizzato



Il fatto che vengano utilizzati dai lavoratori disabili i due canali di assunzione non sta a significare una loro equivalenza in termini di capacità di collocabilità. Tra i lavoratori disabili che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa nel periodo 1996-2004, si ha infatti che una quota consistente di lavoratori (30%) ricorre solo al canale agevolato (Tab. 21), ciò fa pensare che almeno per una parte significativa di disabili sia estremamente difficoltoso trovare occupazione senza un sistema di collocamento agevolato. Inoltre, se si va a confrontare la durata dei rapporti di lavoro (Tab. 23 e Tab. 24) emerge una prospettiva di maggiore stabilità lavorativa per i rapporti accesi at-

traverso il canale agevolato, soprattutto dopo l'entrata in vigore della legge 68/99. Il canale ordinario sembra essere soprattutto un ripiego per il lavoratore disabile, dato l'elevato il numero di assunzioni a tempo determinato e l'elevata la percentuale (tra il 25 e 30%) di interruzioni entro i primi tre mesi tra i rapporti a tempo indeterminato. Tuttavia, per una quota di lavoratori (28%) il canale ordinario risulta la sola via di accesso al lavoro e, per una parte di questi, con una prospettiva di stabilità lavorativa. Ne emerge un quadro per cui per una parte consistente di lavoratori il canale ordinario non offre prospettive occupazionali, o ne offre di scarsa "qualità", mentre per una quota più ridotta il ricorso al canale agevolato non è stato necessario. Ad un'analisi della composizione dei due insiemi di lavoratori rispetto alcune caratteristiche (età, genere, titolo di studio, tipologia e percentuale d'invalidità e residenza) non emergono differenze con un valore esplicativo particolare. Probabilmente ciò sta ad indicare che sono caratteristiche più fini a rendere possibile o meno l'utilizzo di forme ordinarie di collocamento, come ad esempio l'intraprendenza individuale, le specifiche limitazioni connesse alla disabilità, il grado di sostegno della rete parentale, ecc. .

Tab. 21 – Lavoratori disabili con almeno un evento di assunzione nel periodo 1996-2004 per canale di assunzione, composizione per provincia, titolo di studio, genere, classe d'età, tipo invalidità e percentuale d'invalidità. (valori %)

	Solo canale agevolato	Solo canale ordinario	Entrambi i canali	Totale lavoratori
Totale	30,5	41,1	28,4	22.071
Provincia				
Belluno	24,3	49,9	25,8	1.424
Padova	37,4	34,9	27,7	4.420
Rovigo	33,7	32,0	34,3	934
Treviso	34,9	31,6	33,5	3.094
Venezia	25,3	46,5	28,2	3.953
Vicenza	24,2	50,5	25,3	4.055
Verona	32,2	39,4	28,4	4.191
Genere				
Donne	30,2	43,2	26,6	8.046
Maschi	30,6	39,9	29,5	14.025
Titolo studio				
Nessun titolo	18,9	62,5	18,6	285
Licenza elementare	28,8	49,2	22,0	3.295
Licenza media	30,8	39,9	29,3	12.216
Qualifica professionale	28,4	38,1	33,5	662
Diploma media superiore	31,2	34,9	33,8	3.569
Laurea	30,3	45,5	24,2	330
dato n.d.	32,3	43,5	24,2	1.714
Classe d'età				
<= 19	20,1	48,1	31,8	661
20-24	35,0	31,4	33,6	3.038
25-34	29,4	38,8	31,8	6.786
35-44	29,6	43,6	26,9	5.966
45-54	32,5	43,9	23,6	4.410
>= 55	27,0	58,2	14,9	1.076
dato n.d.	32,1	3,7	64,2	134
Tipo invalidità				
Invalidi civili	30,0	41,4	28,5	19.920
Invalidi del lavoro	37,7	29,4	32,9	1.043
Disabili sensoriali	48,4	21,8	29,8	611
Altri invalidi	36,8	41,2	22,1	136
N.d.	0,8	87,0	12,2	361
Percentuale invalidità (solo invalidi civili e del lavoro)				
<= 45	31,7	40,4	27,9	849
46-66	27,8	39,3	33,0	10.680
67-79	34,1	39,2	26,8	4.619
>= 80	34,9	42,4	22,7	3.974
n.d.	21,8	63,3	15,0	841

Tab. 22 - Assunzioni lavoratori disabili per provincia, anno di assunzione e tipologia di assunzione

Anno	Tipo assunzione	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Vicenza	Verona	Regione
1996	Agevolate	66	138	151	318	430	337	842	2.282
	Ordinarie	189	142	149	230	675	749	323	2.457
	Totale	255	280	300	548	1.105	1.086	1.165	4.739
1997	Agevolate	69	202	119	312	265	370	728	2.065
	Ordinarie	227	174	135	255	742	852	331	2.716
	Totale	296	376	254	567	1.007	1.222	1.059	4.781
1998	Agevolate	42	285	104	334	203	394	695	2.057
	Ordinarie	200	260	165	265	720	843	480	2.933
	Totale	242	545	269	599	923	1.237	1.175	4.990
1999	Agevolate	68	278	50	273	187	354	579	1.789
	Ordinarie	239	355	230	367	990	784	573	3.538
	Totale	307	633	280	640	1.177	1.138	1.152	5.327
2000	Agevolate	144	381	98	313	327	304	413	1.980
	Ordinarie	251	485	217	466	945	911	692	3.967
	Totale	395	866	315	779	1.272	1.215	1.105	5.947
2001	Agevolate	151	454	100	250	279	210	380	1.824
	Ordinarie	238	513	181	548	971	892	686	4.029
	Totale	389	967	281	798	1.250	1.102	1.066	5.853
2002	Agevolate	172	549	88	246	314	195	285	1.849
	Ordinarie	181	329	161	572	848	907	669	3.667
	Totale	353	878	249	818	1.162	1.102	954	5.516
2003	Agevolate	100	732	96	286	341	305	300	2.160
	Ordinarie	192	360	160	456	590	612	481	2.851
	Totale	292	1.092	256	742	931	917	781	5.011
2004	Agevolate	126	797	84	395	444	293	418	2.557
	Ordinarie	213	280	121	273	328	415	213	1.843
	Totale	339	1.077	205	668	772	708	631	4.400

La dinamica delle assunzioni ci offre la possibilità di valutare l'impatto delle innovazioni introdotte dalla legge 68/99 rispetto alla precedente normativa.

In termini di numero di assunzioni, a livello regionale si ha che nei primi tre anni di applicazione della nuova normativa il numero di assunzioni è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al periodo immediatamente precedente, si nota invece una crescita significativa del numero dei rapporti di lavoro nel corso degli ultimi due anni. Va tuttavia rilevato come il risultato regionale aggregato assuma poi un'articolazione più complessa quando si vanno ad analizzare gli andamenti su base provinciale (Tab. 22). Si riscontrano sia una maggiore variabilità dei risultati tra singole annualità sia differenze significative tra l'andamento prima e dopo l'entrata in vigore della legge 68/99. Da segnalare in particolare: in provincia di Verona un forte calo delle assunzioni a partire dal 1997 con il punto più basso nel 2002 per poi segnare una crescita negli ultimi due anni; in provincia di Padova un trend di crescita estremamente marcato a partire dal 2000, che si mantiene fino al 2004; in provincia di Vicenza una diminuzione significativa nel 2001 e 2002 e segnali di ripresa nell'ultimo biennio.

Il trend di debole crescita delle assunzioni e il contemporaneo aumento del numero degli iscritti, non sembrano indicare un mutamento sostanziale nella capacità di inserimento al lavoro del nuovo sistema di collocamento dei lavoratori disabili. In realtà il quadro interpretativo cambia radicalmente se non ci si limita a considerare la numerosità delle assunzioni ma anche la loro prospettiva di stabilità occupazionale.

Se si confrontano le durate dei rapporti di lavoro nel periodo precedente e in quello successivo alla legge 68/99 (Tab. 25), si ha che nel 1996-99 il 50% dei rapporti cessava entro i primi tre mesi, il 10% entro l'anno e il 40% aveva una durata superiore all'anno. Con l'avvio del sistema di collocamento mirato, la performance è del tutto diversa: i rapporti di lavoro di durata inferiore ai tre mesi scendono al 18%, salgono quelli di durata da 3 a 24 mesi (18%) ma soprattutto aumentano di 23 punti percentuali i rapporti che si prolungano oltre l'anno.¹⁰

L'effetto è che a parità di assunzioni è notevolmente aumentato il "tempo occupazione" prodotto.

L'incremento in termini di prospettive di stabilità occupazionali degli inserimenti effettuati è probabilmente anche alla base di un altro elemento che differenzia i due sistemi d'inserimento lavora-

tivo: l'incremento dei lavoratori coinvolti nelle assunzioni a fronte di una sostanziale stabilità di queste (Tab. 24). Nel periodo 1995-99 mediamente si ha 1,5 eventi di assunzione per lavoratore, valore che nel quinquennio successivo scende a 1,2, riduzione quest'ultima che si traduce in un aumento del 27% dei lavoratori che hanno avuto almeno un'assunzione, nonostante l'incremento delle assunzioni sia stato decisamente più contenuto (+6%). Sono quindi diminuiti gli avviamenti ripetuti dello stesso lavoratore in relazione alla maggiore capacità di realizzare assunzioni più stabili. Va segnalato che nel periodo precedente alla legge 68/99 il fenomeno delle "assunzioni ripetute" non si manifestava con la stessa intensità nelle singole province, esemplare è il caso della provincia di Verona dove la media di assunzioni per lavoratore era di gran lunga superiore a quella delle altre province; ciò che è significativo è che nell'ultimo quinquennio si ha un allineamento tra tutte le province, a segnalare che l'incremento di capacità di stabilizzazione degli avviamenti al lavoro effettuati è un fenomeno omogeneo su tutto il territorio regionale.

I risultati di maggior stabilità lavorativa conseguiti con il nuovo sistema di collocamento mirato sono stati raggiunti nonostante sia stata introdotta nel sistema agevolato una maggiore flessibilità circa la tipologia di rapporto di lavoro utilizzabile. Complessivamente i contratti a tempo indeterminato scendono dal 90,6% del periodo 1995-99 al 75,6% del quinquennio successivo, di converso i contratti a tempo determinato sono cresciuti di 15 punti percentuali, con una presenza significativa dei contratti di apprendistato (3,8% del totale). È anche aumentato significativamente il ricorso al tempo parziale, ciò probabilmente ad indicare una maggiore capacità del sistema di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, è noto infatti che una quota consistente di lavoratori disabili è interessata a questa forma di rapporto di lavoro.

Da ultimo, un'analisi di alcune caratteristiche dei lavoratori che hanno avuto eventi di assunzione ci permette di indagare la presenza di qualche meccanismo di selezione dei lavoratori avviati. In Tab. 28 è presentata la composizione per genere, classe d'età, titolo di studio, categoria e percentuale d'invalidità dei lavoratori che hanno avuto almeno un'assunzione rispettivamente nel quinquennio precedente e successivo all'entrata in vigore della legge 68/99. Si può notare come le donne, che pur rappresentano mediamente circa la metà degli iscritti all'elenco dei lavoratori disabili, sono solo il 35% dei lavoratori assunti e ciò vale per entrambi i periodi considerati. Si ha quindi un primo importante meccanismo di selezione che in qualche modo riflette un analogo meccanismo presente anche tra le persone non disabili.

Relativamente all'età², si ha una predominanza dei lavoratori delle classi intermedie, con una preferenza per i più giovani (i lavoratori di età compresa tra 25 e 34 anni sono il 33% circa del totale). Il dato spiega, almeno in parte, la minore presenza, rispetto alle due classi d'età successive, di disabili di questa fascia d'età tra gli iscritti. Anche in relazione all'età non si hanno significative differenze tra i due periodi salvo un incremento significativo del numero di lavoratori di età superiore ai 54 anni.

Relativamente al titolo di studio sono i lavoratori con nessuna scolarità ad essere i meno coinvolti, nonostante una loro presenza significativa nello stock di iscritti. Per il resto la distribuzione è sostanzialmente in linea con quella degli iscritti e non vi sono variazioni di rilievo tra i due periodi considerati.

Rispetto alla categoria di invalidità si segnala come i disabili sensoriali hanno un peso percentuale doppio rispetto a quello che hanno tra gli iscritti nell'elenco dei lavoratori disabili. Segno che il sistema di collocamento mirato ha gli strumenti e la capacità di costruire percorsi di inserimento lavorativo adeguati a questa specifica tipologia di disabili.

Relativamente alle categorie degli invalidi civili e invalidi del lavoro, sono i lavoratori con una percentuale di invalidità più bassa ad avere maggiori opportunità d'impiego, ciò è facilmente riconducibile alle minori difficoltà di adattamento che un grado minore d'invalidità in linea generale dovrebbe presentare. Da segnalare comunque come sia aumentata nel periodo 2000-2005 la capacità di inserimento anche di lavoratori con grado elevato di invalidità (19,4% del totale dei lavoratori assunti).

² Si è considerata l'età del lavoratore al momento della prima assunzione nel periodo considerato.

Tab. 23 - Durata dei rapporti di lavoro per anno di assunzione e tipologia rapporto. Assunzioni agevolate

Anno	<=1 mese		1-3 mesi		4-12 mesi		13-24 mesi		>24 mesi		Totale assunzioni	
	tot.	temp.	tot.	temp.	tot.	temp.	tot.	temp.	tot.	temp.	tot.	temp.
1996	39,8	41,4	10,9	8,9	9,8	8,3	4,6	4,6	35,0	36,8	2.282	2.123
1997	38,4	39,7	10,7	8,7	10,0	7,7	3,7	3,8	37,2	40,2	2.065	1.889
1998	40,6	43,0	11,0	8,3	10,1	7,8	4,4	4,2	33,8	36,7	2.057	1.853
1999	37,2	39,3	10,9	7,3	9,6	7,0	5,9	5,6	36,4	40,8	1.789	1.558
2000	11,5	11,3	8,1	4,8	15,4	9,2	8,8	9,1	56,1	65,5	1.980	1.613
2001	11,5	11,2	7,3	4,2	17,1	9,9	8,2	7,6	55,9	67,2	1.824	1.441
2002	8,6	8,7	8,4	4,9	19,8	10,1	10,3	9,5	52,8	66,8	1.849	1.351
2003	10,0	7,2	7,9	4,5	21,3	10,0	60,9	78,3	-	-	2.160	1.500

Tab. 24 - Durata dei rapporti di lavoro per anno di assunzione e tipologia rapporto. Assunzioni ordinarie

Anno	<=1 mese		1-3 mesi		4-12 mesi		13-24 mesi		>24 mesi		Totale assunzioni	
	tot.	temp. Indet.	tot.	temp. Indet.	tot.	temp. Indet.	tot.	temp. Indet.	tot.	temp. Indet.	tot.	temp. Indet.
1996	25,1	14,8	17,5	9,6	31,5	22,1	7,6	12,6	18,3	40,8	2.457	1.026
1997	25,6	13,0	17,6	11,7	31,7	24,2	7,7	12,7	17,5	38,4	2.716	1.109
1998	25,3	12,2	17,8	10,4	33,0	25,9	8,1	14,4	15,8	37,1	2.933	1.135
1999	28,6	12,6	17,7	11,2	31,3	27,0	7,9	14,2	14,5	35,0	3.538	1.290
2000	27,3	12,6	18,1	13,8	33,7	27,5	6,4	11,9	14,5	34,3	3.967	1.442
2001	28,2	13,0	18,8	12,1	30,6	24,2	6,3	11,6	16,1	39,1	4.029	1.467
2002	32,1	17,4	20,8	14,1	30,4	26,7	6,2	12,8	10,4	29,1	3.667	1.098
2003	32,3	16,8	19,1	14,1	32,7	25,4	15,9	43,8	-	-	2.851	740

Tab. 25 - Distribuzione percentuale per durata dei rapporti di lavoro, confronto tra periodi di assunzione. Assunzioni agevolate.

	1996-1999			2000-2003		
	<=3 mesi	4-12 mesi	>12 mesi	<=3 mesi	4-12 mesi	>12 mesi
Belluno	18,0	10,6	71,4	10,8	25,4	63,8
Padova	27,0	6,3	66,7	17,6	19,0	63,4
Rovigo	34,9	17,2	47,9	15,4	16,5	68,1
Treviso	32,8	8,3	58,9	10,0	15,2	74,8
Venezia	44,7	18,2	37,1	29,3	22,0	48,8
Vicenza	48,9	7,1	44,1	17,1	14,9	68,0
Verona	72,3	8,8	19,0	20,8	17,5	61,7
Regione	50,0	9,9	40,2	18,3	18,5	63,2

Tab. 26 - Assunzioni agevolate e assunti coinvolti per provincia.

	Assunzioni		Assunti		Assunzioni/Assunti		Variazioni %	
	1995-99	2000-04	1995-99	2000-04	1995-99	2000-04	Assunzioni	Assunti
Belluno	329	693	271	540	1,21	1,28	111	99
Padova	1.092	2.913	933	2.249	1,17	1,30	167	141
Rovigo	523	466	379	374	1,38	1,25	-11	-1
Treviso	1.551	1.490	1.229	1.271	1,26	1,17	-4	3
Venezia	1.319	1.705	935	1.401	1,41	1,22	29	50
Verona	3.206	1.796	1.605	1.390	2,00	1,29	-44	-13
Vicenza	1.761	1.307	1.224	1.125	1,44	1,16	-26	-8
Veneto	9.781	10.370	6.576	8.350	1,49	1,24	6	27

Tab. 27 – Assunzioni agevolate per tipologia rapporto e orario di lavoro, periodi 1996-99 e 2000-03

	1996-1999		2000-2003	
	N. assunzioni	Valori %	N. assunzioni	Valori %
Totale assunzioni	8.193	100	7.813	100
<i>Tipo rapporto</i>				
Tempo indeterminato	7.423	90,6	5.906	75,6
Tempo determinato	770	9,4	1.907	24,4
di cui apprendistato	26	0,3	297	3,8
di cui CFL	21	0,3	42	0,5
<i>Orario di lavoro</i>				
Full time	7.333	89,5	5.508	70,5
Part time	860	10,5	2.305	29,5
di cui <=50% orario contrattuale	663	8,1	1.112	14,2
di cui > 50% orario contrattuale	197	2,4	1.193	15,3

Tab. 28 – Composizione dei lavoratori assunti per periodo di assunzione

	1995-1999		2000-2004	
	N. lavoratori	% su tot.	N. lavoratori	% su tot.
Totale complessivo	6.473	100,0	8.176	100,0
<i>Genere</i>				
Donne	2.270	35,1	2.839	34,7
Uomini	4.203	64,9	5.337	65,3
<i>Classe d'età</i>				
<=19	139	2,1	145	1,8
20-24	1.247	19,3	1.096	13,4
25-34	2.132	32,9	2.642	32,3
35-44	1.599	24,7	2.218	27,1
45-54	1.249	19,3	1.607	19,7
>=55	107	1,7	468	5,7
<i>Titolo di studio</i>				
Nessun titolo	39	0,6	77	0,9
Licenza elementare	1.107	17,1	876	10,7
Licenza media	3.788	58,5	4.603	56,3
Qualifica professionale	200	3,1	267	3,3
Diploma media superiore	1.017	15,7	1.534	18,8
Laurea	80	1,2	115	1,4
dato non disponibile	242	3,7	704	8,6
<i>Categoria invalidità</i>				
Invalidi civili	5.700	88,1	7.393	90,4
Invalidi del lavoro	451	7,0	411	5,0
Disabili sensoriali	243	3,8	293	3,6
Altri invalidi	74	1,1	35	0,4
Dato non disponibile	5	0,1	44	0,5
<i>Percentuale invalidità (solo invalidi civili e del lavoro)</i>				
<=45	316	5,1	272	3,5
46-66	3.029	49,2	4.210	53,9
67-79	1.504	24,5	1.690	21,7
>=80	1.019	16,6	1.514	19,4
dato non disponibile	283	4,6	118	1,5

4. I percorsi di integrazione lavorativa attraverso i tirocini

Uno degli strumenti principali attraverso i quali viene promosso e accompagnato l'inserimento lavorativo è il tirocinio. Esso si rivela strumento funzionale a diversi obiettivi: di orientamento, formativi, di verifica di "praticabilità" di un inserimento lavorativo, di messa a punto degli interventi di adattamento del contesto lavorativo, di spazio per la costruzione di una relazione positiva tra lavoratore e contesto produttivo.

La legge 68/99, per agevolare l'utilizzo dello strumento, ha previsto la commutabilità dei tirocini al fine della copertura della riserva obbligatoria, con la limitazione che ciò avvenga all'interno di un percorso concordato con i Servizi per l'impiego e formalizzato attraverso un'apposita convenzione d'integrazione lavorativa tra azienda e Servizi. Va sottolineato come in Veneto i Servizi per l'impiego possano avvalersi della fondamentale collaborazione dei Servizi d'integrazione lavorativa delle Aziende ULSS (SIL), che garantiscono l'attività di progettazione del percorso e il tutoraggio durante lo svolgimento per una quota rilevante di tirocini.

Nel presente lavoro sono raccolti alcuni dati relativi all'attività di promozione dei tirocini svolta dai Servizi per l'impiego. Va precisato che, trattandosi dei tirocini previsti all'interno di una convenzione d'integrazione lavorativa, a questi normalmente si aggiunge un'ulteriore quota di esperienze di tirocinio, quota che può variare da territorio a territorio in relazione alle specifiche scelte circa i casi in cui utilizzare lo strumento della convenzione d'integrazione lavorativa.

Le esperienze di tirocinio realizzate nell'ambito di una convenzione d'integrazione lavorativa ammontano complessivamente³ nel quadriennio 2001-2004 a 1.542 (Tab. 29) con una lieve tendenza all'incremento nel corso degli anni. Tra le province da segnalare sono da segnalare il dato di rilievo di Vicenza, che usa un criterio meno restrittivo nell'utilizzo della convenzione, e il risultato al di sotto della media di Verona.

Tab. 29 - Tirocini realizzati nell'ambito di convenzioni di integrazione lavorativa ex art. 11 l. 68/99

	2001	2002	2003	2004	Totale
Belluno	26	41	50	33	150
Padova	n.d.	n.d.	81	80	161
Rovigo	18	16	27	13	74
Treviso	140	20	43	56	259
Venezia	24	59	64	81	228
Vicenza	156	133	168	135	592
Verona	18	7	17	36	78
Veneto	382	276	450	434	1.542

La composizione dei disabili coinvolti (Tab. 30) presenta caratteristiche che riflettono la composizione dello stock di iscritti, tranne per quanto riguarda il genere, dove la percentuale di donne coinvolte risulta minore del valore che si ha tra gli iscritti, ma in linea con quello riscontrato tra i disabili assunti.

Rispetto all'età dei tirocinanti, da sottolineare come lo strumento venga utilizzato anche per le persone delle classi d'età maggiori.

La classe d'invalidità con il maggior numero di tirocini è quella compresa tra il 45 e 66%. Tale dato è probabilmente collegato al fatto questa è la classe con una marcata presenza di disabili con problematiche psichiche, per i quali il tirocinio è lo strumento elettivo in funzione della costruzione di un contesto relazionale positivo.

Incrociando i dati sui tirocini con quelli sulle assunzioni⁴ si sono investigati gli esiti occupazionali al termine delle esperienze di tirocinio (Tab. 31).

Complessivamente per il 67% dei casi risulta che successivamente al termine del tirocinio il lavoratore ha avviato un rapporto di lavoro, di questi, l'87% presso la stessa azienda. Considerato che in molti casi il tirocinio assume un carattere "esplorativo" rispetto alla fattibilità di un inserimento lavorativo e che quindi è normale attendersi che un certo numero di percorsi non vadano a buon fine dal punto di vista della stabilizzazione occupazionale, il risultato conseguito sembra comples-

³ Manca il dato della provincia di Padova relativamente agli anni 2001 e 2002.

⁴ Per poco meno del 5% dei tirocini non è stato possibile effettuare l'incrocio in quanto mancavano i dati chiave (codice fiscale dell'azienda e del lavoratore)

sivamente positivo. In questo senso vanno anche probabilmente lette le differenze che si riscontrano tra le province (Tab. 32), nelle quali si rispecchia una diversa propensione dei servizi nella scelta di promuovere percorsi essenzialmente focalizzati all'assunzione rispetto a percorsi volti a strutturare un percorso più articolato di crescita professionale del lavoratore anche attraverso molteplici esperienze di tirocinio.

Tab. 30 - Caratteristiche dei disabili che hanno avviato un'esperienza di tirocinio nel periodo 2001 - 2004. Valori percentuali per provincia

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Vicenza	Verona	Veneto
Num. Tirocini	150	161	74	259	228	592	78	1.542
<i>Genere</i>								
Donne	36,7	41,0	40,5	39,4	27,6	44,6	30,8	39,2
Uomini	63,3	59,0	59,5	60,6	72,4	55,4	69,2	60,8
<i>Classe d'età</i>								
<=19	7,3	3,7	1,4	10,0	1,3	2,5	2,6	4,2
20-24	19,3	18,6	35,1	17,8	18,0	23,3	11,5	20,7
25-34	26,7	36,0	39,2	28,6	42,1	30,4	39,7	32,9
35-44	22,7	27,3	18,9	26,6	31,1	24,2	25,6	25,6
45-54	19,3	13,7	5,4	16,6	7,0	15,9	19,2	14,5
>=55	4,7	0,6	-	0,4	0,4	3,7	1,3	2,1
<i>Categoria invalidità</i>								
Invalidi civili	98,0	96,9	97,3	92,7	98,7	93,2	96,2	95,1
Invalidi del lavoro	1,3	1,2	-	6,2	1,3	1,5	2,6	2,2
Disabili sensoriali	0,7	1,9	2,7	0,8	-	3,7	1,3	2,0
Altri invalidi	-	-	-	0,4	-	-	-	0,1
dato non disp.	-	-	-	-	-	1,5	-	0,6
<i>Percentuale invalidità (solo invalidi civili e del lavoro)</i>								
<=45	1,3	-	-	5,0	-	0,7	2,6	1,4
46-66	54,7	36,6	36,5	55,2	48,2	45,4	46,2	47,1
67-79	22,7	32,9	28,4	17,8	21,9	25,0	16,7	23,7
>=80	20,0	28,6	32,4	20,8	29,8	22,6	33,3	24,8
dato non disp.	0,7	-	-	-	-	1,0	-	0,5

Tab. 31 - Esito dei tirocini per anno di avviamento. Percentuale sul totale anno

	2001	2002	2003	2004	Totale
Non verificabile	8,6	2,2	4,4	3,5	4,8
Assunzione nella stessa azienda	57,6	74,6	53,8	53,2	58,3
Assunzione in altra azienda	10,5	8,3	12,4	3,7	8,8
Nessuna assunzione	23,3	14,9	29,3	39,6	28,1
Totale tirocini	382	276	450	434	1.542

Tab. 32 - Esito dei tirocini per anno di avviamento. Percentuale sul totale provincia

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Vicenza	Verona	Veneto
Non verificabile	8,7	-	-	3,5	-	8,8	-	4,8
Assunzione nella stessa azienda	27,3	57,1	45,9	37,5	93,4	63,0	62,8	58,3
Assunzione in altra azienda	3,3	8,7	17,6	6,6	2,2	13,0	5,1	8,8
Nessuna assunzione	60,7	34,2	36,5	52,5	4,4	15,2	32,1	28,1
Totale tirocini	150	161	74	259	228	592	78	1.542

Nel corso degli anni il sistema di ripartizione delle risorse tra le Regioni ha subito una serie di cambiamenti⁵ che a fronte di un primo approccio che teneva conto sostanzialmente delle dimensioni in termini di popolazione residente delle singole regioni si è andato a consolidare in un sistema misto che tiene conto sia delle dimensioni delle regioni che dei risultati raggiunti in termini di utilizzo del Fondo stesso. In tal modo si è creato un meccanismo premiale di assegnazione delle risorse che le indirizza così verso quelle regioni che hanno dimostrato di essere in grado di utilizzarle. L'andamento dei finanziamenti riflette quindi in parte anche la capacità di spesa, e quindi di inserimento al lavoro di lavoratori disabili delle singole regioni.

I dati di Tab. 33 mostrano con estrema chiarezza come il Veneto possa vantare fin dall'inizio un'ottima performance essendo riuscito già nel 2002 a incrementare la quota assegnata grazie al fatto di essere riuscito ad utilizzare tutte le risorse dell'annualità precedente. Va altresì precisato che il calo nel finanziamento delle ultime due annualità non è dovuto ad una diminuzione dei risultati conseguiti ma ai miglioramenti ottenuti da altre regioni che hanno pertanto richiesto una maggiore distribuzione delle risorse complessive, che com'è evidenziato in tabella sono rimaste invariate per tutte le annualità.

A livello regionale, la distribuzione delle risorse tra le singole province è attualmente effettuata adottando un criterio misto tra quello premiale e quello dimensionale. Non è stato ritenuto infatti di adottare in pieno il meccanismo premiale in quanto, assodato che tutte le province hanno fin qui impiegato tutte le risorse assegnate, si rischiava di indirizzare le province ad un utilizzo "a pioggia" delle risorse, quando invece possono risultare pienamente legittime strategie che vadano a finanziare un numero limitato di inserimenti lavorativi ma di cui è nota la particolare difficoltà.

In Tab. 34 è riportata la distribuzione delle risorse per singola provincia. Si può notare come composizione percentuale della distribuzione subisca solo lievi variazioni tra gli anni.

Tab. 34 – Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, Veneto: risorse assegnate alle province. Anni 2000-2004

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%
Belluno	237.726	6,2	333.778	6,1	346.168	6,6	342.222	7,4	287.919	6,4
Padova	702.794	18,5	1.015.795	18,4	919.748	17,5	915.988	19,8	872.469	19,3
Rovigo	220.660	5,8	327.735	5,9	300.944	5,7	219.584	4,7	247.357	5,5
Treviso	660.272	17,3	951.006	17,3	938.385	17,8	769.497	16,6	837.762	18,5
Venezia	664.370	17,4	965.475	17,5	884.367	16,8	774.389	16,7	720.723	15,9
Verona	667.813	17,5	971.290	17,6	873.346	16,6	718.400	15,5	725.538	16,0
Vicenza	654.310	17,2	946.165	17,2	1.001.908	19,0	890.682	19,2	829.193	18,3
Totale	3.807.945	100,0	5.511.243	100,0	5.264.866	100,0	4.630.763	100,0	4.520.961	100,0

Tab. 35 - Fondo per il diritto al lavoro dei disabili: assunzioni fiscalizzate per provincia, anno di competenza del Fondo e genere

Provincia	2000		2001		2002		2003		2004		Totale	
	Totale	% donne	Totale	% donne	Totale	% donne	Totale	% donne	Totale	% donne	Totale	% donne
Belluno	29	31,0	38	28,9	40	17,5	27	44,4	35	34,3	169	28,4
Padova	56	32,1	45	28,9	79	30,4	74	41,9	147	36,7	401	32,9
Rovigo	26	30,8	23	30,4	12	16,7	24	29,2	24	33,3	109	28,4
Treviso	80	50,0	104	43,3	113	38,9	128	31,3	157	32,5	582	36,4
Venezia	30	33,3	54	33,3	80	40,0	73	34,2	43	20,9	280	33,6
Verona	63	33,3	66	33,3	56	30,4	71	38,0	87	24,1	343	31,8
Vicenza	107	45,8	139	46,0	103	31,1	94	42,6	101	46,5	544	43,4
Totale	391	39,6	469	38,4	483	32,7	491	37,1	594	34,0	2.428	35,5

In Tab. 35 sono riportati i dati relativi al numero di assunzioni fiscalizzate da ciascuna provincia per ogni annualità di finanziamento. Si può notare, come anche le fiscalizzazioni per assunzioni di

⁵ Per maggiori approfondimenti si veda: Veneto Lavoro (a cura di), *Dall'obbligo alla negoziazione*, FrancoAngeli, 2003.

5. Il sistema delle agevolazioni

Per realizzare le condizioni di un effettivo accesso al lavoro da parte dei disabili, la l. 68/99 ha introdotto due linee di finanziamento finalizzate a dare concretezza e completezza all'insieme di azioni e strumenti volti a realizzare il collocamento mirato delle persone disabili: il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13) e il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14).

5.1. Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, attraverso agevolazioni economiche concesse dai Servizi provinciali ai datori di lavoro che presentino programmi di inserimento lavorativo dei disabili, non è destinato ad incentivare in senso generale l'assunzione di lavoratori disabili ma a sostenere gli inserimenti lavorativi di maggiore problematicità. Esso infatti è utilizzabile per incentivare l'assunzione di lavoratori disabili con un'invalidità superiore al 66% o con handicap intellettuale o psichico. Inoltre, la necessità per il datore di lavoro che voglia accedere ai benefici del Fondo di stipulare con i Servizi per l'impiego una convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, c. 4), è coerente con il contesto negoziale e di mediazione insito nelle nuove modalità di approccio all'inserimento dei disabili e ne sottolinea il carattere "mirato", volto a risolvere le problematiche "caso per caso".

Riguardo le previsioni delle risorse messe a disposizione, il sistema si fonda sullo stanziamento di un budget predefinito su base annuale. Con ciò viene implicitamente richiesto ai Servizi per l'impiego, che ne sono gli utilizzatori, di dotarsi di un sistema di programmazione e gestione della spesa.

La norma generale definisce l'impianto e le finalità del Fondo e rimanda ad un successivo regolamento la definizione degli aspetti attuativi, emanato con un decreto interministeriale il 13 gennaio 2000.

**Tab. 33 – Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, distribuzione delle risorse tra le regioni.
Anni 2000-2004**

Regione	2000		2001		2002		2003		2004	
	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%	Risorse	%
Abruzzo	1.388.748	2,7	525.367	1,7	355.661	1,1	41.906	0,1	669.574	2,2
Basilicata	523.029	1,0	203.370	0,7	72.229	0,2	0	0,0	0	0,0
Calabria	1.960.262	3,8	347.034	1,1	0	0,0	2.543.746	8,2	443.793	1,4
Campania	4.682.459	9,1	1.003.196	3,2	871.307	2,8	0	0,0	0	0,0
Emilia-Romagna	3.549.896	6,9	3.291.840	10,6	3.614.124	11,7	3.615.574	11,7	3.598.038	11,6
Friuli-Venezia Giulia	1.299.841	2,5	662.749	2,1	804.598	2,6	0	0,0	492.786	1,6
Lazio	4.682.788	9,1	3.061.170	9,9	2.070.108	6,7	4.247.039	13,7	1.781.216	5,7
Liguria	1.638.371	3,2	1.362.788	4,4	2.161.591	7,0	2.268.293	7,3	1.100.995	3,6
Lombardia	7.461.149	14,4	5.197.381	16,8	5.727.857	18,5	6.353.094	20,5	9.245.691	29,8
Marche	1.552.403	3,0	1.539.045	5,0	1.745.847	5,6	1.714.948	5,5	1.715.992	5,5
Molise	541.176	1,0	91.598	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Piemonte	3.513.681	6,8	2.301.101	7,4	2.793.797	9,0	2.751.981	8,9	3.365.260	10,9
Prov. aut. Bolzano	250.376	0,5	366.697	1,2	414.306	1,3	20.665	0,1	220.783	0,7
Prov. aut. Trento	262.884	0,5	603.073	1,9	163.275	0,5	106.849	0,3	292.752	0,9
Puglia	3.772.576	7,3	839.417	2,7	526.163	1,7	0	0,0	990.562	3,2
Sardegna	1.507.571	2,9	265.549	0,9	655.726	2,1	0	0,0	134.338	0,4
Sicilia	4.476.126	8,7	799.889	2,6	63.219	0,2	0	0,0	0	0,0
Toscana	3.180.960	6,2	2.381.815	7,7	2.706.066	8,7	2.436.917	7,9	2.040.976	6,6
Umbria	902.798	1,7	335.639	1,1	538.809	1,7	255.639	0,8	373.697	1,2
Valle d'Aosta	690.652	1,3	297.453	1,0	437.866	1,4	0	0,0	0	0,0
Veneto	3.807.945	7,4	5.511.243	17,8	5.264.866	17,0	4.630.763	14,9	4.520.961	14,6
Totale	51.645.690	100,0	30.987.414	100,0	30.987.414	100,0	30.987.414	100,0	30.987.414	100,0