

Iniziativa Comunitaria Horizon-Handicappati - I fase
Progetto Multiregionale
"Processo di integrazione dei lavoratori handicappati nel mercato del lavoro"



**"La situazione occupazionale delle
persone disabili nelle province di Ascoli
Piceno e Teramo"**

Queste pagine sono dedicate all'esposizione dei risultati di una importante ricerca svolta dall'Osservatorio Multiregionale handicap-lavoro, nell'ambito dell'iniziativa comunitaria Horizon-Handicap "Occupazione e Valorizzazione delle Risorse Umane", di cui le cooperative sociali "Service Coop" (titolare del progetto) e "Il Ponte" sono stati attuatori.

Tale ricerca ha riguardato vari aspetti dello stato occupazionale dei disabili nel nostro territorio (province di Ascoli Piceno e Teramo) ed ha avuto per oggetto le aziende con obbligo di legge di assunzione di appartenenti a categorie protette.

L'indagine assume particolare rilevanza per due ordini di motivi, conoscitivo ed operativo.

Dal punto di vista conoscitivo, essa fornisce un quadro informativo interessante, specie perché svolta alla vigilia del varo della nuova regolamentazione sulle assunzioni di personale disabile.

La ricerca si è occupata di raccogliere dati riguardanti il mercato del lavoro in senso stretto, estendendosi successivamente all'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dei disabili e, in particolare, al problema del loro impiego.

Dal punto di vista operativo, l'indagine ha consentito al personale dell'Osservatorio di svolgere con maggiore "consapevolezza" le proprie attività per l'integrazione dei lavoratori handicappati e di operare per il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Il rapporto di ricerca "La situazione occupazionale delle persone disabili nelle province di Ascoli Piceno e Teramo"	Gruppo di ricerca: Dott. Cesare Rapagnani Dott.ssa Angela Bartolomei Dott.ssa Paola Beatriz Amadio Dott. Giulio Merlini
	Intervistatori: Dott.ssa Simona Pezzuoli Dott.ssa Simonetta Pontuti
	Supervisione: Prof. ssa Giovanna Vicarelli Docente di Sociologia Facoltà di Economia e Commercio Università di Ancona

Introduzione

La ricerca ha riguardato numerosi aspetti relativi allo stato occupazionale dei disabili nel nostro territorio (province di Ascoli Piceno e Teramo) ed ha avuto per oggetto le aziende con obbligo di legge all'assunzione di appartenenti a categorie protette.

L'indagine ha avuto un duplice scopo, conoscitivo ed operativo. Si intendeva, infatti, costituire una banca dati capace di supportare l'Osservatorio Multiregionale nella progettazione di interventi mirati per l'integrazione lavorativa degli handicappati.

Nella prima parte della ricerca, svoltasi mediante intervista telefonica, si sono raccolte informazioni relative a diversi aspetti:

- descrizione dell'azienda;
- conoscenza della legislazione sull'handicap;
- esperienze con personale disabile.

Nella seconda parte, in cui si è utilizzato lo strumento del questionario postale, sono stati presi in esame gli atteggiamenti e le disposizioni degli imprenditori verso le persone disabili.

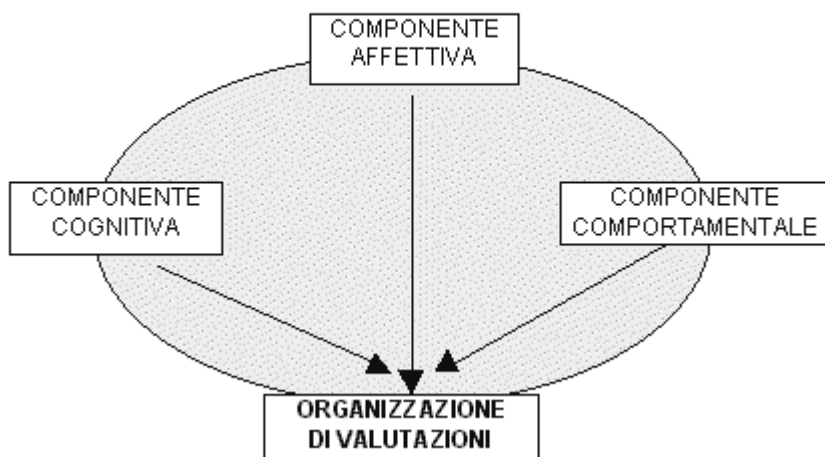
Alla base di un importante filone della moderna psicologia è la convinzione che sia proprio dell'essere umano organizzare l'esperienza in strutture cognitive (schemi, script, scene, etc.) che ci permettono di ridurre la complessità delle informazioni con cui veniamo a contatto e di crearci delle aspettative sul comportamento degli oggetti fisici e di quelli sociali (persone o gruppi). In sostanza, l'organizzazione delle conoscenze fa da filtro per le nuove esperienze.

Atteggiamenti e pregiudizi possono essere visti in questa luce.

Per atteggiamento si intende un costrutto mentale ipotetico, un modo di conservare in maniera organizzata l'esperienza e le conoscenze relative a degli oggetti sociali. L'atteggiamento è un'organizzazione di valutazioni sociali con connotazioni affettive positive e negative.

Schematicamente potremmo descrivere un atteggiamento come il risultato del rapporto dinamico tra tre elementi: ciò che la gente sa o crede di sapere riguardo ad un determinato oggetto o classe di oggetti (le informazioni o le credenze), ciò che la gente sente o crede di sentire (le reazioni emotive e gli affetti), il comportamento che pensa di adottare (le intenzioni comportamentali).

Fig.1 L'ATTEGGIAMENTO



Gli atteggiamenti rivestono un'importanza fondamentale nel definire la tendenza a rispondere, in modo favorevole o sfavorevole, ad un particolare oggetto o classe di oggetti. In sostanza, essi possono essere considerati dei buoni predittori del comportamento reale.

Il pregiudizio è un particolare tipo di atteggiamento. Esso è l'attitudine a reagire in modo sfavorevole nei confronti di una persona sulla base dell'appartenenza della persona stessa ad una classe o categoria. Quando il pregiudizio si traduce in un comportamento specifico si può parlare di discriminazione.

Talvolta tale attitudine è determinata dalla presenza di qualche stereotipo. Questo è un tipo di conoscenze particolarmente rigido che risponde ad un criterio di economia cognitiva ed ha a che fare con i processi di categorizzazione e di classificazione.

Metodologia

La ricerca si è svolta in due fasi:

- 1) intervista telefonica.
- 2) questionario postale.

Prima fase: ogni azienda, dopo essere stata avvertita via fax dell'intenzione di intervistare il titolare (o il direttore o il responsabile del personale) ed informata degli scopi della ricerca, è stata contattata telefonicamente per l'effettiva realizzazione dell'intervista.

Parlare con il titolare, nella gran parte dei casi, non è stato facile. Un'intervista è stata considerata rifiutata dopo sei tentativi di contatto andati a vuoto.

Questa prima raccolta di dati aveva lo scopo di fornire informazioni riguardo alle seguenti aree:

a. descrizione dell'azienda: tipo di impresa, settore produttivo, principali attività/prodotti, reparti, dimensioni, descrizione del personale (numero, mansioni, sesso);

b. conoscenza e giudizio delle leggi sull'handicap: Legge 482/68, Legge 104/92, Legge 13/89, Legge Regionale delle Marche 18/96 oppure Legge Regionale dell'Abruzzo 60/80;

c. esperienza con personale disabile: presenza di disabili in azienda (numero, mansioni, tipo di handicap, giudizio di efficienza, modalità di inserimento e supporto), esperienza passata con personale disabile (numero, mansioni, tipo di handicap, giudizio di efficienza, modalità di inserimento e supporto, motivo della fine del rapporto).

Seconda fase: al termine della intervista telefonica, il datore di lavoro è stato avvisato della spedizione di un questionario postale con allegata una busta affrancata per la restituzione.

Il questionario postale era così composto:

- a) scala complessiva sulle sensazioni generali verso i disabili;
- b) rilevazione dell'immagine generale dei disabili: serie di attributi da valutare su una scala da 1 a 5;
- c) rilevazione delle reazioni emotive nei confronti dell'handicap: serie di emozioni da valutare su una scala da 1 a 5;

d) rilevazione delle intenzioni comportamentali: coinvolgimento personale; riconoscimento dei diritti dei disabili; disponibilità ad assumere (motivazioni); disponibilità a collaborare con l'Osservatorio handicap-lavoro.

I dati sono stati analizzati con i procedimenti statistici descrittivi (medie, percentuali, ranghi...). L'interazione tra le variabili è stata analizzata mediante i test statistici del Chi-square e della analisi della varianza che permettono di evidenziare la presenza di significative differenze tra gruppi.

Le scale Likert presenti nel questionario postale sono state analizzate col metodo dell'analisi fattoriale (estrazione delle componenti principali) che ha permesso di ridurre l'ampio gruppo di fattori a poche componenti fondamentali, sulla base della reciproca correlazione.

Il campione delle aziende

Sono state contattate tutte le aziende con più di 35 dipendenti delle Province di Ascoli Piceno e Teramo, ovvero le aziende con obbligo di legge di assunzione di appartenenti a categorie protette. A questo gruppo è stato aggiunto un campione di controllo di 80 aziende, con un numero di dipendenti inferiore a 35. Nella tabella n.1 sono riportate le caratteristiche numeriche del campione.

Tab. 1

	Tipo di azienda	Service Coop (AP)	Il Ponte (Te)	Totale	
		N	N		
Interviste realizzate	più di 35 dip.	90	87	177	230
	meno di 35 dip.	32	21	53	
Rifiuti	più di 35 dip.	97	109	206	233
	meno di 35 dip.	15	12	27	
Totale contatti	più di 35 dip.	187	196	383	463
	meno di 35 dip.	47	33	80	
		234	229		463

Le aziende sono state classificate, in base al numero di dipendenti, in tre categorie (piccola= fino a 35 dip.; media= da 35 a 65 dip.; grande= oltre 65 dip.) allo scopo di creare una variabile indipendente per i successivi incroci.

Tab. 2

			Cooperativa che ha realizzato l'intervista		Total
			Service Coop	Il Ponte	
Grandezza dell'azienda	piccola azienda	Count	32	21	53
		% of Total	13,9%	9,1%	23,0%
	media azienda	Count	47	44	91
		% of Total	20,4%	19,1%	39,6%
	grande azienda	Count	43	43	86
		% of Total	18,7%	18,7%	37,4%
Total		Count	122	108	230
		% of Total	53,0%	47,0%	100,0%

Le aziende che hanno accettato di essere intervistate sono, in gran parte, società a responsabilità limitata, dedite ad attività produttive e manifatturiere di vario tipo.

Tab. 3

Tipologia dell'impresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid srl	113	49,1	49,1	49,1
spa	53	23,0	23,0	72,2
coop	10	4,3	4,3	76,5
consorzio	3	1,3	1,3	77,8
sas	8	3,5	3,5	81,3
snc	12	5,2	5,2	86,5
ditta ind.	12	5,2	5,2	91,7
99	19	8,3	8,3	100,0
Total	230	100,0	100,0	
Total	230	100,0		

Tab. 4

(1.2) Settore produttivo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid agricoltura, caccia e pesca	2	,9	,9	,9
industria manifatturiera	189	82,2	82,2	83,0
energia, gas, acqua	6	2,6	2,6	85,7
costruzioni	3	1,3	1,3	87,0
commercio e riparazioni	6	2,6	2,6	89,6
alberghi e pubblici esercizi	2	,9	,9	90,4
trasporti e comunicazioni	5	2,2	2,2	92,6
credito e assicurazioni	3	1,3	1,3	93,9
altri servizi	14	6,1	6,1	100,0
Total	230	100,0	100,0	
Total	230	100,0		

Conoscenza delle leggi in materia di handicap

Il primo elemento che la ricerca ha preso in considerazione è stato la conoscenza delle leggi in materia di handicap da parte dei datori di lavoro. E' stato chiesto loro se fossero a conoscenza delle principali leggi a carattere nazionale e regionale, se le trovassero giuste e, in caso negativo, per quale motivo.

Le leggi in questione erano: la Legge 482 del 1968 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private" (come è noto, questa legge obbliga i datori di lavoro di aziende pubbliche e private con più di 35 dipendenti, a riservare il 15% dei posti a persone con handicap superiore ai 2/3), la Legge-quadro n.104/90 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate; la Legge n.13 del 1989 "Disposizioni per il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la L.R. n. 18/1996 della Regione Marche "Promozione e coordinamento delle politiche di intervento in favore delle persone handicappate", la L.R. n. 60/80 "Interventi a favore dei cittadini portatori di handicap".

Per determinare il livello di conoscenza delle leggi da parte di ciascun datore di lavoro è stato creato un indice complessivo sommando i punteggi assegnati alla conoscenza di ciascuna legge. Questo è stato successivamente ricodificato in una variabile dicotomica (buona conoscenza/scarsa conoscenza).

Tab. 5

Conoscenza delle leggi da parte dei datori di lavoro

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid buona conoscenza	93	40,4	42,9	42,9
Valid scarsa conoscenza	124	53,9	57,1	100,0
Total	217	94,3	100,0	
Missing System Missing	13	5,7		
Total	13	5,7		
Total	230	100,0		

I dati ci informano che il 57% dei datori di lavoro non ha una adeguata informazione in materia. Sebbene i datori di lavoro di aziende con più di 35 dipendenti risultino più informati sulle leggi dei loro colleghi di aziende con meno di 35, esenti dall'obbligo di assunzione, il loro livello di informazione è certamente insufficiente.

Non solo sono poco conosciuti i doveri che queste leggi impongono, ma soprattutto sono ignorate le facilitazioni e gli incentivi che le leggi regionali prevedono. I dati evidenziano una ignoranza quasi assoluta delle Leggi Regionali: il 97% degli imprenditori marchigiani e il 91% di quelli abruzzesi (ricordiamo che la L.R. 60 risale al 1980).

Prospettive dell'azienda

Un ulteriore aspetto che la nostra indagine ha voluto esplorare riguarda le prospettive future degli imprenditori circa lo sviluppo delle loro aziende. Questo potrebbe risultare importante per dedurre la disposizione dell'imprenditore ad avvicinarsi al problema dell'handicap e ad avere o meno un approccio col servizio.

E' stato chiesto a ciascun datore di lavoro se fosse ottimista riguardo al futuro e se l'azienda fosse destinata ad un ampliamento relativamente a uno o più aspetti (grandezza degli ambienti, volume degli affari, numero di dipendenti e numero di prodotti). Anche in questo caso è stato calcolato un indice complessivo che riunisce i punteggi assegnati ai diversi aspetti; da esso si è creata una nuova variabile con due livelli: 1 prospettive positive, 2 prospettive negative.

I risultati mostrano che, sebbene il 63% dei datori di lavoro dica di credere in un futuro positivo per la propria azienda, quelli che pensano ad un futuro ampliamento sono solo il 44%.

Tab. 6

Prospettive future dell'azienda (indice)

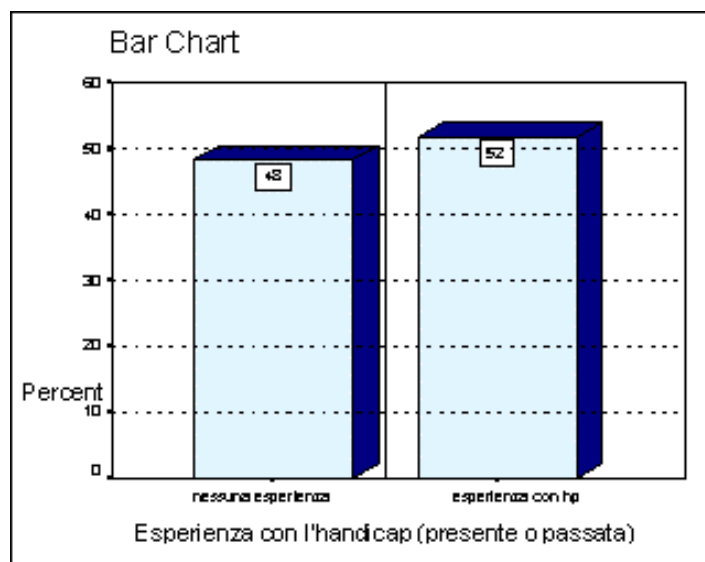
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	prospettive positive	99	43,0	43,8	43,8
	prospettive negative	127	55,2	56,2	100,0
	Total	226	98,3	100,0	
Missing	System Missing	4	1,7		
	Total	4	1,7		
Total		230	100,0		

L'indice relativo alle prospettive dell'azienda ha mostrato risultati significativi all'incrocio con la variabile "n° di dipendenti". In sostanza le aziende più piccole vedono un futuro più incerto di fronte a loro.

Esperienza con personale disabile

La ricerca è stata progettata anche allo scopo di fornire agli operatori del servizio una serie di importanti informazioni relative alla situazione occupazionale passata ed attuale dei disabili. In particolare si volevano determinare: il numero delle aziende che hanno, o che hanno avuto in passato, esperienza con personale disabile; il numero di disabili impiegati oggi e in passato; le mansioni in cui sono più frequentemente impegnati; il tipo di handicap più diffuso tra il personale disabile assunto; il livello di preparazione dell'handicappato rispetto alla mansione; le modalità di inserimento e di supporto; l'impressione generale dell'imprenditore ricavata dall'esperienza coi disabili.

I risultati mostrano che quasi la metà degli imprenditori che hanno partecipato alla ricerca non ha mai avuto esperienza con personale disabile. Attualmente sono 76 le aziende che hanno lavoratori handicappati nell'organico.



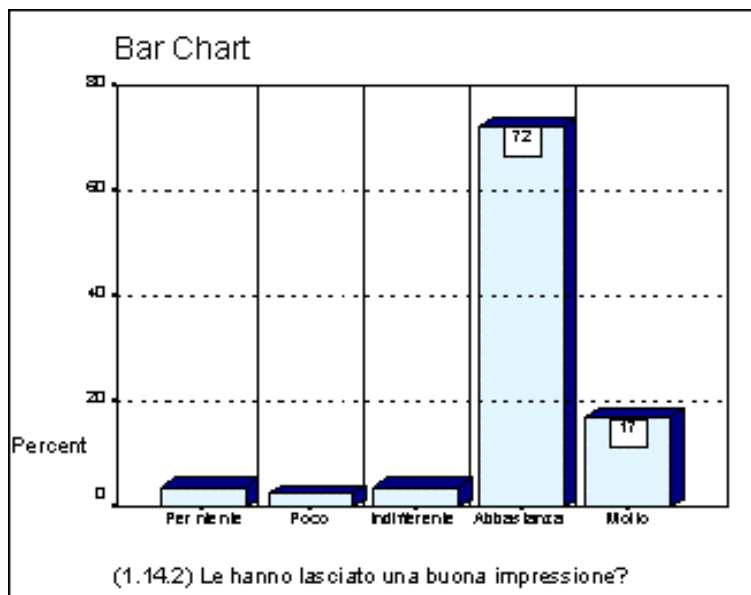
Complessivamente sono impiegati solo 256 disabili a fronte di un numero complessivo di dipendenti di circa 16.700 unità.

Nella maggioranza dei casi, la mansione assegnata loro è di operai (oltre l'80%). Ci si aspettava una percentuale più alta di impiegati, inoltre, considerato il diffondersi di tecnologie informatiche, ci si aspettava che questa percentuale fosse più alta che in passato. Al contrario, i dati non confermano gli andamenti ipotizzati.

I dati relativi al tipo di handicap indicano quello fisico come di gran lunga il più diffuso (oltre l'80%). L'handicap mentale trova rari inserimenti.

Si era anche ipotizzato che uno degli ostacoli all'inserimento lavorativo degli handicappati fosse una formazione inadeguata. Contrariamente alle attese, il livello di preparazione rispetto alla mansione assegnata è considerato sufficiente o buono. Sembra anche evidenziarsi una tendenza al miglioramento rispetto al passato.

I datori di lavoro, interrogati sull'impressione di professionalità data dal personale disabile in organico, si sono dichiarati nella gran parte dei casi (89%) positivamente colpiti.



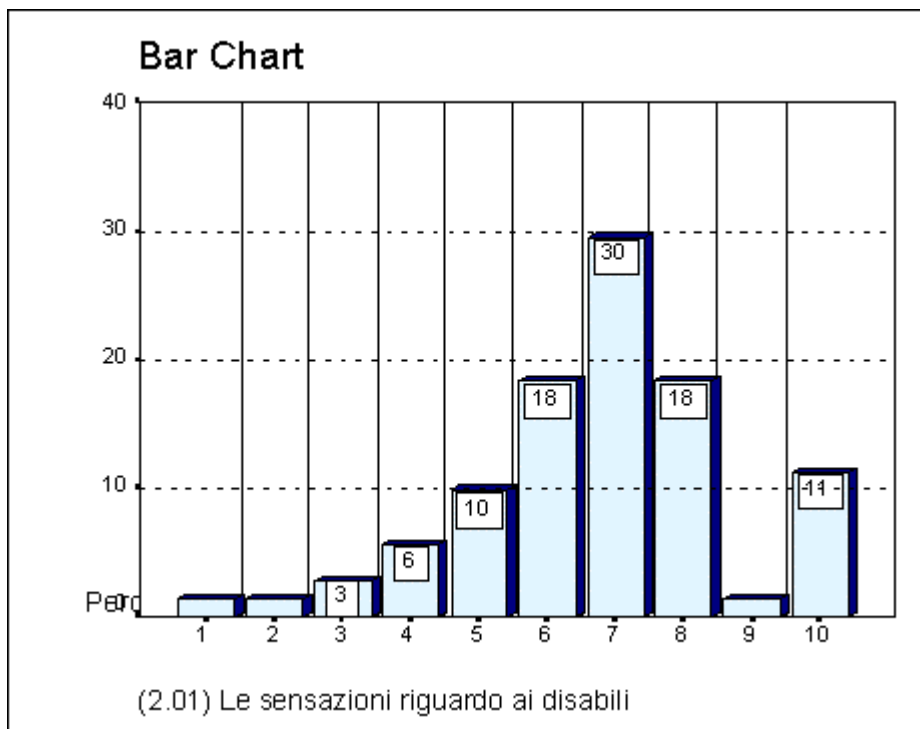
Alcuni dati interessanti, infine, sono stati ricavati dall'esame dei dati relativi al primo contatto tra l'azienda ed il disabile ed al successivo supporto in azienda.

Il ruolo della Direzione provinciale del Lavoro è stato, ed è tuttora, molto importante per l'inserimento iniziale. Generalmente, infatti, il disabile o contatta autonomamente l'azienda o viene presentato proprio da questo ente, il cui ruolo, tuttavia, sembra esaurirsi dopo questa prima fase. Manca, in sostanza, un sostegno continuativo all'inserimento lavorativo.

Nella maggioranza dei casi il supporto è dato dall'azienda stessa che si occupa della formazione dell'handicappato e incarica, più o meno formalmente, i colleghi di sostenerlo nelle difficoltà.

Le sensazioni generali nei confronti dei disabili

In generale, i datori di lavoro esprimono sensazioni positive nei confronti degli handicappati. Su una scala da 0 a 10, la gran parte delle valutazioni si raggruppa intorno al valore 7.



Indici emotivi

Sui dati relativi alle emozioni associate all'immagine del disabile è stata condotta una analisi fattoriale. Al gruppo dei datori di lavoro era richiesto di valutare in che misura (su una scala da 1 a 5) provassero una determinata emozione nell'occasione di incontri con persone handicappate.

Esempio: Un disabile Le fa provare:

	<i>molto</i>	<i>abbastanza</i>	<i>indifferente</i>	<i>poco</i>	<i>per niente</i>
Imbarazzo	1	2	3	4	5
Curiosità	1	2	3	4	5
.....

Si sono evidenziati 3 gruppi di emozioni:

Componente 1: dolore, tristezza, compassione, imbarazzo, dispiacere, malinconia, disagio, mancanza di allegria e di gioia. Mette insieme le emozioni suscitate dall'empatia per la condizione umana dell'handicappato con quelle che esprimono il senso di disagio.

Componente 2: essa raggruppa emozioni quali: sorpresa, curiosità, gioia, interesse, allegria, divertimento e simpatia. Questa seconda componente esprime l'interesse per la diversità.

Componente 3: unisce irritazione, disgusto e diffidenza. E' la componente sulla quale si misura il livello di rifiuto.

I punteggi fattoriali relativi a queste componenti sono stati incrociati con alcune variabili quali: grandezza dell'azienda, conoscenza delle leggi, prospettive, esperienza con personale disabile, disponibilità ad assumere.

L'analisi statistica fa emergere alcune indicazioni: coloro che possiedono una maggiore conoscenza delle leggi sono anche quelli che associano all'immagine dei disabili emozioni meno negative; chi ha, o ha avuto, esperienza con lavoratori handicappati ha punteggi fattoriali più bassi nella componente 3. Quest'ultimo dato ha una certa rilevanza dal punto di vista psicologico. Indica come l'aver disabili nell'organico dell'azienda contribuisca a migliorare l'atteggiamento dei datori di lavoro, abbassando il livello di rifiuto, come a dire: la conoscenza allontana il pregiudizio.

Indici comportamentali

L'indagine sugli atteggiamenti è proseguita con una serie di quesiti in cui si prospettano situazioni di coinvolgimento sempre maggiore che vanno dall'interesse per libri e film sul tema della disabilità, ad un rapporto personale e con familiari. Le risposte raccolte sono in gran parte di natura positiva. Ad esempio più del 50% degli intervistati si sono detti interessati a conoscere disabili e ad averli per amici. Il 67% sarebbe contento che il proprio figlio/a frequentasse un coetaneo disabile.

La domanda centrale del questionario postale è, senza dubbio, quella in cui si richiede al datore di lavoro la sua disponibilità ad assumere handicappati. Essa è importante non solo al fine di una rilevazione di atteggiamenti, ma anche per le attività di orientamento dell'Osservatorio.

Il quesito in questione è stato introdotto da altri due, in cui venivano indirettamente toccati il problema dell'accessibilità e quello del diritto al lavoro. I risultati dimostrano come il riconoscimento di questi due diritti fondamentali sia ampiamente diffuso tra gli intervistati.

Il 70% dei capi delle aziende intervistate ha affermato che, qualora ne avesse le possibilità, assumerebbe persone handicappate. Si tratta di un dato positivo rilevante, ma che si ridimensiona in considerazione del numero complessivo delle aziende contattate.

Tab. 7

(2.11) Disponibilità ad assumere un disabile

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	sì	51	22,2	69,9
	no	22	9,6	30,1
	Total	73	31,7	100,0
Missing	99	2	,9	
	System Missing	155	67,4	
	Total	157	68,3	
Total		230	100,0	

Ai datori di lavoro era anche richiesto di mettere in ordine di importanza una serie di motivazioni proposte a giustificazione della loro risposta, sia essa positiva che negativa.

Queste è la classifica delle motivazioni addotte dagli intervistati alla loro disponibilità ad assumere:

1. Sono come tutti gli altri
2. Arricchiscono la comunità umana

3. Lavorano bene
4. Per carità
5. Per la possibilità di ricevere fondi

Come si può notare, il riconoscimento del diritto al lavoro, sia dal punto di vista umano che civile, è alla base delle motivazioni che occupano i primi gradini della classifica.

Il fatto di porre all'ultimo posto la possibilità di usufruire di incentivi può essere messo in relazione a due fattori: in primo luogo, alla esigenza di dare di sé una buona immagine, in secondo luogo, alla scarsa conoscenza delle facilitazioni previste dalle leggi regionali.

Per quanto riguarda la classifica delle motivazioni ad una non-disponibilità ad assumere, essa è la seguente:

1. Perché temo si possa fare del male
2. Manca un supporto esterno da parte di un'équipe psico-pedagogica
3. Perché temo non venga accettato dai colleghi
4. Lavorano poco produttivamente
5. Perché non sono previste sanzioni legislative per un'azienda come questa (oppure sono basse)

Questa classifica induce delle riflessioni. Innanzitutto, emerge la necessità del datore di lavoro di non essere lasciato solo nell'affrontare il problema dell'inserimento lavorativo del disabile. Questo dato ben si accorda con quelli precedentemente esposti, relativi all'assenza di supporto continuativo per i disabili inseriti in azienda.

In secondo luogo, gli imprenditori sembrano voler giustificare la propria non-disponibilità ad assumere con motivazioni difensive, che rimandano la responsabilità della loro risposta a cose al di fuori della loro volontà.

La variabile "disponibilità ad assumere" è stata incrociata con gli indici relativi alla grandezza dell'azienda, alla conoscenza delle leggi, alle prospettive future e all'esperienza con i lavoratori disabili.

Il test del Chi-square segnala un'interazione significativa con la sola variabile "grandezza dell'azienda". Come era prevedibile le piccole aziende (con meno di 35 dipendenti) sono meno disponibili ad assumere disabili.

Il questionario postale aveva anche lo scopo di procurare informazioni circa la disponibilità dei datori di lavoro ad avere un contatto con l'Osservatorio.

I dati mostrano come sia riconosciuta, in modo quasi unanime, l'importanza del problema dell'inserimento lavorativo degli handicappati e come sia sentito il dovere di collaborare alla soluzione di esso.

Si tratta, tuttavia, di una collaboratività che non trova riscontro nei fatti. Si era supposto che la ricerca potesse avere l'effetto di suscitare interesse per l'argomento dell'inserimento lavorativo di persone con handicap. Tale interesse si sarebbe manifestato, nella nostra ipotesi, come desiderio di avere ulteriori informazioni. Ma i risultati non vanno in questo senso: ben il 42% degli imprenditori ritiene inutile avere ulteriori informazioni sull'argomento; solo il 2,2% è disposto ad avere incontri informativi in azienda.

Conclusioni

La ricerca si proponeva tre obiettivi principali.

Un primo obiettivo era di permettere agli operatori del servizio di orientamento di entrare in contatto, in maniera capillare, con il mondo imprenditoriale. La ricerca aveva, dunque, anche una funzione di presentazione. Da questo punto di vista, il fatto più rilevante è che tutte le aziende con obbligo di legge all'assunzione di disabili sono state raggiunte ed informate dell'esistenza di una iniziativa comunitaria di ricerca riguardante la situazione occupazionale degli handicappati. In aggiunta, anche un campione di 80 aziende sotto il limite dei 35 dipendenti è stato contattato.

Il 50% delle aziende, quelle che hanno accettato di partecipare alla prima parte della ricerca, hanno avuto occasione di ricevere informazioni più dettagliate grazie al colloquio con le intervistatrici.

Non si è trattato di una vera e propria opera di divulgazione dei servizi dell'Osservatorio, tuttavia è stata l'occasione per far sapere ai datori di lavoro che qualcuno si sta occupando di questo problema ed è disponibile a parlarne.

Un secondo indiretto scopo della ricerca era quello di svolgere, attraverso le interviste, un'azione di sensibilizzazione. Introdurre l'argomento dell'inserimento lavorativo delle persone handicappate aveva, nella nostra ipotesi, l'effetto di indurre una riflessione sulla condizione occupazionale di questa categoria e sollecitare qualche forma di mobilitazione, come ad esempio la ricerca di ulteriori informazioni.

Riguardo a questo aspetto, la nostra indagine ha registrato risultati poco confortanti. Del già ristretto numero delle aziende che hanno partecipato alla seconda parte della ricerca, solo poco più della metà ha dichiarato di volere ulteriori informazioni, per giunta in una forma che non richiede il coinvolgimento diretto col personale dell'Osservatorio.

L'ultimo e principale obiettivo dell'indagine era un'ampia raccolta di informazioni concernenti, più o meno direttamente, la situazione occupazionale dei disabili nel nostro territorio. Lo scopo era di costituire una banca dati completa su cui fondare le attività dell'Osservatorio dirette all'utenza disabile, ai datori di lavoro, agli enti coinvolti nel processo di integrazione sociale e professionale degli handicappati, al territorio.

Da questo punto di vista, la ricerca ha fornito con successo una piattaforma sulla quale progettare gli interventi. Le ipotesi degli operatori dell'Osservatorio possono facilmente essere verificate sulla base dei dati raccolti. Questo è molto importante per una corretta individuazione dei problemi e per la realizzazione di interventi mirati.

Questo primo esame dei dati ha già suggerito alcune azioni da intraprendere nell'immediato futuro, come, ad esempio, informare i datori di lavoro della possibilità di ottenere le facilitazioni per l'assunzione di personale handicappato offerte dalle leggi regionali; organizzare incontri per permettere una conoscenza diretta delle due parti interessate disabili e datori di lavoro; consentire uno scambio di informazioni tra imprenditori che hanno esperienza con personale disabile e imprenditori che non ne hanno; collaborare con la Direzione Provinciale del Lavoro per offrire un servizio di supporto continuativo agli inserimenti lavorativi...