

**Tab 3 – Dati riferiti a Convenzioni, incentivi e contributi (importi espressi in unità di €)**

Anni	N. Convenzioni stipulate	N. domande complete di concessione incentivi ex art. 13 L. 68/99	Imp. degli inc. erogati ex art 13 L. 68/99 rel. alle convenzioni	Importo medio unitario degli i incentivi concessi	n. Domande finanziabili per contributi ex art. 8 LR 45/96 (disabili)	Importo dei Contributi ex art. 8 LR 45/96 erogati	Importo medio unitario dei contributi concessi
2000	172	49	€ 966.670	€ 19.728	31	€ 143.757	€ 4.637
2001	306	72	€ 808.847	€ 11.234	28	€ 152.315	€ 5.440
2002	224	107	€ 530.192	€ 4.955	89	€ 211.402	€ 2.375
2003	161	86	€ 617.248	€ 7.177	60	€ 217.595	€ 3.627
2004	262	124	€ 774.729	€ 6.248	77	€ 189.709	€ 2.464
2005	354	132	€ 758.481	€ 5.746	54	€ 195.713	€ 3.624

Una ipotesi alternativa di finanziamento delle misure di accompagnamento e sostegno alla transizione al lavoro per le persone disabili è costituita dal **Fondo Regionale Disabili** che è tradizionalmente alimentato dai contributi esonerativi versati dalle aziende titolari di autorizzazione all'esonero parziale (l'autorizzazione all'esonero parziale viene concessa qualora si ritenga che l'azienda, per la natura dell'attività e/o per gli ambienti in cui si svolge il lavoro, non riesca ad occupare l'intero numero di disabili spettante). L'importo dei contributi dovuti per il 2005 ammonta a ? 2,8 mln. Tuttavia va tenuto conto che tali fondi affluiscono a livello regionale e la Regione effettua una perequazione, ridistribuendo tutti i fondi fra le diverse province.

Nell'anno 2005 la Provincia di Bologna ha completato l'attività di impegno delle risorse già assegnate dalla Regione nel corso degli anni 2003 e 2004, che sono ammontate a € 1,1 mln (a tali fondi se ne sono aggiunti altri per il 2005 che fra quelli già stanziati e quelli da stanziare, dovrebbero ammontare a un ulteriore € 1,1 mln). L'utilizzo di tali risorse è avvenuto secondo varie modalità, fra le quali la messa a bando di un progetto per la **formazione di tutors aziendali di lavoratori disabili** avviati o da avviare ai sensi della legge n. 68/99.

Tali soggetti saranno individuati tra i dipendenti di aziende destinatarie degli inserimenti lavorativi mirati attivati ai sensi della legge n.68/99 e dovranno curare l'affiancamento, la professionalizzazione e l'eventuale gestione delle criticità dei soggetti disabili loro affidati.

Il progetto prevede le seguenti attività:

- **progettazione di moduli formativi** individuali o di piccolo gruppo destinati ai tutor aziendali individuati dalle aziende di appartenenza quali soggetti incaricati di seguire gli inserimenti lavorativi di soggetti disabili;
- **affiancamento dei tutor nell'attività di accompagnamento dei lavoratori disabili** e supervisione all'eventuale attività di mediazione tra esigenze aziendali e caratteristiche dei disabili da occupare;

Questa iniziativa appare molto interessante e sarà altrettanto importante capire che applicazioni ha avuto (non appena sarà disponibile il Rapporto per il 2006).

## 7. CONCLUSIONI

Alla fine di questo primo passo nell'approfondimento delle tematiche concernenti il mondo del lavoro delle e per le persone disabili, possiamo formulare alcune osservazioni:

- l'esame incrociato di una serie di dati tende a far pensare che **lo strumento legislativo dell'obbligo** di assunzione di persone disa-

bili **non favorisce, nei fatti, le persone con difficoltà di tipo psichico-mentale;**

- le **risorse (finanziarie) messe in gioco** per l'attuazione dello **strumentario dell'incentivazione** (sia relativamente alle convenzioni che alle altre iniziative), **che sembra essere quello che più dovrebbe trovare attuazione per l'inserimento delle persone con disabilità psichica**, sono **molto contenute** e potrebbero finire con il **"depauperare" la vera forza della logica dell'incentivo in alternativa a quella dell'obbligo;**

- **la maggior parte delle politiche di incentivazione sembra privilegiare forme di disabilità che non comprendono quella psichica mentale**, che sicuramente può rappresentare il disagio più difficile con cui avere a che fare per l'inserimento nel mondo del lavoro, ma che per questo esige maggiori sforzi. E' necessario **pensare a nuove forme di inserimento dei nostri ragazzi nel mondo del lavoro**, tenuto conto della distanza che sempre più si manifesta fra richieste delle aziende e peculiarità delle persone con disabilità psichico mentali, che spaziano dalla **"tecnica" dell'inserimento** (in primo luogo da parte degli Enti pubblici, che in presenza di un numero di scoperture di posti, potrebbe e dovrebbe fare da "apripista", elaborando schemi nuovi o stimolando l'elaborazione di tali schemi da parte delle imprese, ovvero del mondo no-profit) alla **"forma contrattuale"** dei rapporti di lavoro (orari, obblighi, ecc.) e, perché no, **alla retribuzione.**

Ribadiamo **l'interesse per l'esperienza del tutoraggio**; certo, occorrerebbe trovare gli strumenti perché queste **esperienze** possano essere **estese a realtà non soggette all'obbligo**, ma che possano cominciare a pensare di **farlo per scelta**; una scelta che **possa coniugare le esigenze di economicità e di profitto proprie di un'impresa, con quelle, altrettanto valide di "responsabilità sociale"**. Per far questo necessario che lo strumento dell'incentivo espliciti al meglio le proprie finalità. Ad esempio, viene da pensare che lo strumento del **credito di imposta** (adottato nell'approccio alla disoccupazione in alcune aree svantaggiate d'Italia) **esteso anche alle figure dei tutor**, possa rappresentare un "argomento" da non scartare.

Bene... pensiamoci. Nel frattempo, ci riproponiamo, per il prossimo numero, di continuare a studiare la questione; questa volta sentendo altre parti, ovvero le imprese, chi lavora nella formazione e, perché no, le famiglie dei nostri ragazzi.

Vincenzo Catapano

# LAVORO E PERSONE DISABILI: A CHE PUNTO SIAMO?

*L'inserimento di una persona nel mondo del lavoro è una questione che da sempre è stata caratterizzata da non pochi aspetti di complessità e difficoltà. L'esperienza maturata da Casa S. Chiara – che da oltre 40 anni a Bologna ha voluto rispondere alle esigenze di persone con **disabilità psichico-mentali** nei diversi ambiti della famiglia, del lavoro e del tempo libero – mostra, se possibile, una situazione di più accentuata difficoltà per le persone caratterizzate da questa particolare disabilità nell'inserimento e nell'integrazione nel mondo del lavoro.*

*Per poter dare un piccolo contributo sull'argomento, ci è sembrato interessante ed opportuno cominciare ad approfondire le conoscenze sulla materia, facendo anche ricorso all'esperienza maturata sul campo. Speriamo che possa rappresentare uno stimolo per tutti. Qualunque commento, riflessione o testimonianza, pensiamo possa essere utile nel nostro cammino, che prende avvio ora e che proseguirà nei prossimi numeri del nostro giornalino.*

## 1. ASPETTI GENERALI

La L. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - che sostituisce la precedente L. 482/68, contenente la previsione dell'iscrizione dei disabili alle liste del collocamento obbligatorio - e la Legge Regionale dell'Emilia-Romagna 14/2000 "Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate" **hanno riformato in modo radicale il quadro degli strumenti, degli obblighi e delle opportunità diretti a sostenere l'accesso al lavoro delle persone disabili**, definendo, inoltre, il quadro di riferimento per la programmazione e la gestione degli interventi.

Le liste della L. 482/68 erano aperte anche a persone che oggi non rientrano più fra i destinatari della L. 68/99, la quale, invece, agisce solo sulle persone disabili. Si tratta, infatti, degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi superstiti e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n.763.

### In che cosa la nuova legge ha modificato la situazione preesistente?

Cerchiamo di delineare meglio come queste due leggi sono intervenute sulla materia dell'inserimento delle persone disabili nel mercato del lavoro, per capire quali erano gli obiettivi del legislatore e cercare di farci un'idea di quanto è stato fatto, nel concreto, e di quanto, eventualmente, si può ancora fare.

La scelta di fondo compiuta dal nuovo scenario normativo consiste nel cosiddetto **"collocamento mirato"**; con l'espressione "collocamento mirato" delle persone disabili si fa riferimento all'insieme degli strumenti che consentono la valutazione della persona disabile e delle sue competenze, l'analisi dei posti di lavoro e l'inserimento in essi.

### Chi gestisce l'attuazione delle misure rientranti nel cd. "collocamento mirato"?

Sono i servizi delle Province a gestire operativamente l'inserimento lavorativo delle persone disabili. Possono accedere a queste opportunità le persone con percentuale di disabilità superiore al 45%, certificate dalle Commissioni AUSL della L. 104/91 (o superiore al 33% per i disabili del lavoro, certificati dall'INAIL) ed iscritti agli elenchi provinciali della L. 68/1999.

L'impianto normativo nuovo si sviluppa su diversi fronti, prevedendo strumenti a carattere **"obbligatorio"** e altri ispirati ad un criterio di **incentivazione**.

L'inserimento lavorativo di persone disabili avviene comunque in maniera prioritaria tramite **assunzione nominativa** presso i datori di lavoro privati o pubblici **soggetti all'obbligo di assunzione**. L'obbligo sussiste per tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti (sono poi previste nella legge del 1999 modalità secondo cui effettuare i calcoli, e condizioni di esclusione ed esonero).

### Sono previsti solo assunzioni obbligatorie per facilitare l'ingresso delle persone disabili nel mercato del lavoro?

La nuova normativa, come dicevamo, non si esaurisce con gli obblighi di assunzione. Anche i datori di lavoro non soggetti all'obbligo possono assumere disabili secondo le opportunità del collocamento mirato.

Tutti datori di lavoro possono stipulare convenzioni con le Province per regolare i meccanismi per l'assunzione delle persone disabili nei singoli contesti professionali. Possono, inoltre, essere adottate convenzioni anche con le cooperative sociali.

La Legge regionale 14/2000 individua (Art. 9) individua con maggior dettaglio gli strumenti del collocamento mirato; fra essi, elenchiamo a titolo esemplificativo, 'analisi delle capacità professionali dei soggetti, mediante la ricostruzione delle attività di lavoro già svolte, delle attitudini evidenziate nella vita sociale e l'esame delle potenzialità professionali, l'analisi dei caratteri dell'organizzazione del lavoro nel contesto di riferimento, la formazione, i tirocini, le azioni di tutoraggio e di supporto all'inserimento professionale, anche rivolte ai contesti familiari e di provenienza dei destinatari degli interventi, gli incentivi, le agevolazioni per le assunzioni (vale a dire sgravi fiscali), le borse di lavoro.

### In che cosa si traduce il contenuto della Legge regionale? Vediamo solo alcuni punti di sbocco.

## 2. LE CONVENZIONI

Le Convenzioni sono previste dall'art. 11 della L. 68/1999; vengono stipulate con i datori di lavoro, anche non soggetti ad obbligo, da parte delle Province (servizi competenti per il collocamento mirato) e rappresentano uno dei fondamentali strumenti di personalizzazione degli interventi ed uno dei cardini del collocamento mirato; esse sono orientate ed applicate **con particolare attenzione nei confronti delle persone con disabilità di tipo psichico mentale.**

Nella convenzione - la cui attuazione è soggetta a periodiche verifiche da parte degli enti competenti - sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

### Cosa possono prevedere le convenzioni?

- **assunzione con richiesta nominativa** anche con contratto di lavoro a tempo determinato;
  - **svolgimento di tirocini** con finalità formative e di orientamento che valgono come adempimento dell'obbligo di assunzione;
  - **svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo**;
  - **deroghe ai limiti di età e durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato**, secondo le previsioni dell'art. 11, c. 6, l. n. 68/1999.
- La durata delle convenzioni è di norma compresa fra mesi 24 e 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione all'entità ed alla natura della riduzione delle capacità lavorative della persona disabile

### 3. LE CONVENZIONI FRA COOPERATIVE SOCIALI, DATORI DI LAVORO E SERVIZI COMPETENTI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO

#### In che modo le imprese possono collaborare con le cooperative sociali per creare occasioni di lavoro per persone disabili?

Le Province possono stipulare con i **datori di lavoro privati soggetti agli obblighi** e con alcune cooperative sociali, nonché con i disabili liberi professionisti, apposite convenzioni finalizzate **all'inserimento temporaneo delle persone disabili** destinatarie del collocamento mirato (art. 1 della L. 68/1999) **presso le cooperative sociali stesse**, ovvero presso i citati liberi professionisti, **ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro**. **Queste convenzioni sono soggette ad alcuni limiti di tipo quantitativo, riferiti ai soggetti che ne usufruiscono e alla dimensione delle imprese che le sottoscrivono, nonché alla durata delle convenzioni stesse.**

Nella sostanza, con le convenzioni ognuna delle parti coinvolte assume precisi obblighi e impegni, in vista di un risultato comune: l'inserimento della persona disabile. Le convenzioni prevedono infatti che **il datore di lavoro assuma la persona disabile**, ma il **costo dello stipendio e dei contributi è a carico delle cooperative sociali**, che tuttavia possono contare sulla **commessa che il datore di lavoro, nella convenzione, si impegna a garantire alla cooperativa stessa.**

### 4. LE AGEVOLAZIONI PREVISTE DAL FONDO NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI

**Al di fuori delle convenzioni, esistono altre forme attraverso le quali si favorisce l'inserimento delle persone disabili nel mercato del lavoro?**

I datori di lavoro privati possono accedere a forme di **agevolazione delle assunzioni, nei limiti della quota assegnata alle singole Regioni dal Fondo (nazionale) per il diritto al lavoro dei disabili**. Per i casi che a noi interessano, ovvero assunzioni di persone con disabilità di tipo psichico-mentale, l'agevolazione è rappresentata dalla **fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali** (vale a dire INPS ed INAIL). E' previsto, fra le altre cose, anche il **rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per la rimozione delle barriere architettoniche** che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

#### Queste agevolazioni sono riservate solo alle imprese sulle quali ricade l'obbligo di assunzioni per via della loro dimensione?

Queste **agevolazioni possono essere concesse anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di persone disabili.**

Per accedere a queste agevolazioni **occorre che vengano stipulate convenzioni** (ex art. 11 della L. 68/1999) **fra i datori di lavoro privati interessati ed i servizi provinciali per il collocamento mirato**. Le convenzioni debbono essere accompagnate (o seguite) da specifici programmi di inserimento da presentare al servizio provinciale entro il 30 giugno di ciascun anno. Questi programmi di inserimento vengono **valutati da parte delle province, secondo alcune priorità** che, nella sostanza, **vedono con favore l'avviamento lavorativo di persone con disabilità psichico-mentale**, forme di inserimento lavorativo stabile, che favoriscano l'**inserimento lavorativo delle donne disabili**.

Le Province presentano alla Regione gli esiti dell'istruttoria riportante l'elenco dei datori di lavoro ritenuti beneficiari e degli importi rispettivamente spettanti. La Regione approva con proprio atto, da pubblicarsi sul Bollettino Regionale, l'elenco dei soggetti beneficiari.

### 5. GLI INCENTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA REGIONALE

**Gli incentivi si esauriscono nella fiscalizzazione degli oneri del lavoro?** La L.R. 45/96 (art. 8) prevede la possibilità di erogare incentivi per l'assunzione di disabili iscritti negli elenchi del collocamento mirato. A tale fine occorre che i datori di lavoro rivolgano **richiesta alle Province** competenti, cui è stata delegata la gestione di questi interventi, **tali incentivi possono essere altresì concessi cumulativamente alle agevolazioni** di cui all'art. 13 della L. 68/1999 eventualmente attribuite a fronte della stipula di convenzioni e dell'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili.

Fin qui le parole, ovvero ciò che la legge in teoria prevede. Ma in che cosa si è tradotto tutto ciò? E, dal punto di vista di chi "sta sul campo", tali misure possono essere considerate efficaci? Che risultato hanno dato? Quali i punti di forza e i punti di debolezza?

### 6. ASPETTI QUANTITATIVI

Cerchiamo di vedere, ora, cosa succede in pratica, almeno qui da noi. Abbiamo consultato il documento annuale **"I servizi della provincia di Bologna per le persone con disabilità" - Rapporto 2005** (l'ultimo disponibile), nell'ambito del quale abbiamo consultato, in particolare, la sezione dedicata al lavoro. Risultano iscritti al "collocamento obbligatorio" nella provincia di Bologna al 31.12.2005 4.965 persone; questo dato, tuttavia, non è molto significativo, in quanto in questo elenco ci sono anche persone che non sono realmente interessate alla ricerca del lavoro, ma la loro permanenza è esclusivamente legata all'erogazione di provvidenze economiche. **Un migliore indicatore della situazione occupazionale dei lavoratori disabili** è fornito dai dati riferiti alle iscrizioni e reiscrizioni (un dato di flusso), che confrontato con quello degli "avviamenti" al lavoro dà un'idea del "turnover" (da un lato ci sono le nuove entrate nelle liste e dall'altro quelli che escono perché vengono avviati al lavoro).

#### Tab. 1: Dati annuali su iscrizioni e reiscrizioni confrontati con gli avviamenti al lavoro

ANNI	TOT. ISCR. .	ISCR. E REISCR.:	AVVIAMENTI	AVVIAMENTI:
	E REISCRIZ	DI CUI NUOVI ISCRITTI	AL LAVORO	DI CUI IN CONVENZIONE
2000	1.196	n.d.	728	52
2001	1.165	718	712	333
2002	1.128	706	852	454
2003	1.150	792	941	458
2004	1.232	854	1.017	485
2005	1.565	690	1.421	352

In sostanza emerge che:

- il numero di nuovi iscritti nell'anno (659) è in calo (-164 rispetto al 2004), ma il numero totale delle iscrizioni e reiscrizioni registrate nell'anno aumenta (da 1.232 a 1.565): ciò vuol dire che **molte persone si iscrivono più volte in un anno, ridando la propria disponibilità ad avviamenti al lavoro**;

- questo dato è **coerente con un altro: il numero degli avviamenti**, che evidenzia **un'esplosione dei rapporti di lavoro a tempo determinato** (nel 2005 sono raddoppiati rispetto al 2004), fenomeno analogo a quello del mercato del lavoro tradizionale. Nel 2005 ci sono stati 840 avviamenti a tempo determinato e 556 a tempo indeterminato;

- è interessante il dato dell'avviamento numerico a seguito di **chiamata con avviso pubblico** (si tratta di una modalità di avviamento sperimentata a partire dal nov. 2004: vengono pubblicizzate una serie di offerte, con riferimento alle quali le persone disabili possono manifestare il loro interesse, sulla base delle proprie caratteristiche; viene formulata una graduatoria e coloro i quali vengono ritenuti compatibili con il tipo di lavoro offerto, vengono avviati a tale lavoro). Nel 2005 **a fronte di 208 postazioni pubblicate, sono stati effettuati solo 80 avviamenti**: si verifica una **distanza eccessiva fra il tipo di richiesta fatta dalle aziende e la qualificazione professionale delle persone in lista**, che rappresenta un sentiero su cui lavorare; il 25% delle persone avviate ha poi rinunciato prima ancora di svolgere il periodo di prova: ciò conferma quanto detto sopra.

Accanto ai dati sulla domanda di lavoro, vediamo ora quelli sull'**offerta di lavoro** per le persone disabili, consultando i prospetti riepilogativi che le aziende annualmente devono inviare alla provincia per dar conto della propria posizione di obbligo di assunzione.

E' interessante esaminare l'andamento dei **posti scoperti**; mentre in un certo arco temporale (2000-2002) tale numero era in diminuzione - anche perché molte aziende hanno conosciuto meglio la normativa, che consente anche il pagamento di un "contributo esonerativo" per essere in regola con gli obblighi di legge - **dal 2003 si registra un calo costante: l'ultimo dato è di 2.102 posti, di cui 488 presso enti pubblici.**

A nostro parere si tratta di un dato molto elevato (il numero maggiore è riscontrabile nei servizi, 1.348). Anche questo dato evidenzia che **c'è un problema di formazione, una necessità di colmare la distanza fra le possibilità dei lavoratori disabili e le richieste di prestazioni professionali delle aziende**. Peraltro, **l'elevato numero di posti ancora scoperti presso gli enti pubblici** va ricondotto a due ordini di motivi:

- 1• si è in attesa che vengano definiti, nell'ambito della Sanità, le esenzioni rispetto agli obblighi di legge (ad es. riguardante il personale medico, ecc.), per cui è presumibile che gran parte del numero di scoperture venga meno, venendo meno l'obbligo di assumere persone disabili nell'ambito di certe categorie di dipendenti;

- 2• **anche per gli enti pubblici si registra una "distanza" fra esigenze dei datori di lavoro e caratteristiche professionali delle persone disabili** (ad es., numerosi bandi di Università e Regione sono andati deserti per mancanza di candidature a posti da ingegnere, ecc..)

### Tab. 2 - Posti scoperti per settore economico

ANNI	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI	TOTALE	DI CUI IN ENTI PUBBLICI
2000	3	742	1.778	2.523	1.007
2001	4	711	1.352	2.067	751
2002	3	643	1.210	1.856	689
2003	6	709	1.344	2.059	475
2004	3	751	1.348	2.102	488

Vediamo, ora, **l'andamento delle convenzioni** stipulate con le aziende, che sono appunto uno strumento per percorrere questa distanza di cui parlavamo, con un lavoro di adattamento. Il numero delle convenzioni è **in aumento nel 2005 da 262 a 354**; tuttavia, se ipotizziamo che solo le aziende su cui grava l'obbligo di assunzione di disabili ricorrono allo strumento delle convenzioni, possiamo dire che **si tratta di uno strumento cui fa ricorso poco più del 10% delle aziende sulle quali grava l'obbligo.**

Inoltre, teniamo conto che il ricorso alle convenzioni, consente **l'accesso agli incentivi** previsti dalla L. 68/99 destinati ai datori di lavoro provati che assumono lavoratori con **disabilità molto gravi** (in genere di tipo psichico). **E' questo il mondo che a noi interessa di più**. In questo caso **le richieste** complete pervenute nel 2005 di erogazione incentivi sono 132 (da 158 del 2004); come si vede, **rapresentano solo il 5% ca. del totale delle aziende tenute all'obbligo**. Non è possibile capire quante delle aziende che hanno fatto ricorso alle convenzioni rientrano in quelle "obbligate" all'assunzione; è tuttavia facile capire che tutte le aziende che hanno assunto disabili psichici hanno fatto ricorso allo strumento della convenzione.

Pertanto, se anche ipotizzassimo - semplificando - che tutte le richieste di incentivi abbiano avuto ad oggetto l'assunzione di persone con disabilità psichico mentale, ne deriverebbe una sorta di **grado di "tensione" delle aziende verso le persone disabili con problemi gravi (spesso psichici), che tuttavia si collocherebbe su livelli molto molto contenuti.**

**L'ammontare di questi incentivi** nel 2005 è stato di **€ 758 mila** (si rammenta che si tratta di fiscalizzazioni a carico del Fondo Nazionale Disabili, gestito dal Ministero competente e ripartito annualmente fra le Regioni che a loro volta le distribuiscono alle Province), con **un livello medio pro-capite del tutto contenuto** (cfr. la tab. 3; va però tenuto conto che le modalità di ripartizione delle somme non rispondono ad una perfetta suddivisione fra tutti i richiedenti, ma tendono differenziare in base alla gravità delle difficoltà delle persone disabili assunte; cfr. le lett. a) e b) dell'art. 13 della L. 68/99).

A questi incentivi vanno aggiunti anche quelli di fonte regionale ex art 8 della L.R. 45/96, diretti ad aziende che abbiano assunto lavoratori disabili, con progetti di inserimento personalizzati; nel 2005 ci sono state 54 domande finanziabili (77 nel 2004) per un importo di risorse stanziato di € 196 mila. Anche qui **il livello medio dell'incentivo è ancora più basso di quello visto prima** (cfr. sempre la tab. 3; in proposito, si tenga conto che:

- a) gli incentivi sono diretti anche ad affrontare situazioni cd. di "disagio, come quelle di tossicodipendenti, ex detenuti, ecc.;
- b) non tutte le domande ammissibili sono poi finanziate, ma si va ad esaurimento fondi, per cui il dato medio riportato in tabella va esaminato con attenzione).