

Il capitale umano dei laureati disabili

Giovanna Boccuzzo, Luigi Fabbris, Elisabetta Nicolucci¹

Università di Padova

Riassunto. In questa nota si presentano i risultati di un'indagine, svolta nel 2009 e 2010, sulla condizione da studenti e sul destino professionale dei disabili laureati all'Università di Padova dal 2004 al 2008. Con l'indagine si cerca di individuare se e quanto i percorsi lavorativi dei laureati disabili si differenzino da quelli degli altri laureati. L'indagine s'inserisce in una ricerca pluriennale, detta Agorà, che Università di Padova svolge dal 2007 sui propri laureati con l'obiettivo di conoscerne i destini occupazionali e gli sviluppi professionali. I laureati disabili mostrano di essere un insieme peculiare rispetto alle scelte in tema di indirizzo di studi, di servizi utilizzati durante gli studi, di tempi nel conseguimento dei titoli di studio, di modi di ricerca del lavoro e di esercizio della professionalità acquisita.

Parole chiave: Laureati disabili; Università di Padova; Occupazione; Professionalità; Capitale umano.

1. I disabili e il mercato del lavoro

In Italia, la L. 381 dell'8/11/1991 ha introdotto un nuovo modello d'impiego lavorativo delle persone disabili basato sulla cooperazione sociale. Le cooperative sociali impiegavano, nel 1997, oltre 17 mila lavoratori disabili in una varietà di attività commerciali, manifatturiere, agricole e di servizi. Queste cooperative, in cui

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto PRIN 2007 "Modelli, indicatori e metodi statistici per rappresentare l'efficacia formativa di corsi di laurea ai fini dell'accREDITAMENTO e del miglioramento", cofinanziato dal MIUR e dall'Università di Padova, e del progetto di Ateneo 2008 "Indicatori di efficacia della formazione terziaria e riflessioni metodologiche dalla ricerca su laureati dell'Università di Padova" di cui è coordinatore L. Fabbris. Gli autori hanno impostato e realizzato il lavoro assieme. Tuttavia, E. Nicolucci ha steso i Paragrafi 2 e 4.1, G. Boccuzzo i Paragrafi 3, 4.2 e 5 e L. Fabbris i Paragrafi 1 e 6. I dati sui disabili sono stati rilevati da E. Nicolucci ai fini della propria tesi di laurea. Gli autori desiderano ringraziare il Servizio Disabilità dell'Università di Padova, e segnatamente la dott.ssa Elisa Di Luca, responsabile del Servizio, e il prof. Edoardo Arslan, prorettore alle attività per i disabili, per l'ineestimabile aiuto fornito sia nella fase di composizione del questionario sia in quella di raccolta dei dati presso i laureati disabili. Gli autori ringraziano altresì il Servizio Studi statistici per la collaborazione prestata nel definire il quadro informativo sui laureati, le dottoresse Marta Tellatin e Elena Scarsi, laureate dell'Università di Padova, e la prof.ssa Roberta Maeran, del Dipartimento di Psicologia Applicata di Padova, per aver collaborato alla definizione del questionario. Gli autori desiderano ringraziare anche i referee per i preziosi commenti ottenuti.

almeno il 30% dei lavoratori sono disabili certificati, sono esenti dall'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale. Il diritto al lavoro dei disabili² nelle cooperative sociali, nelle attività autonome e nelle imprese del libero mercato è normato anche dalla L. 68 del 12/3/1999, la quale stabilisce che, in ogni impresa con oltre 50 dipendenti, il 7% degli occupati deve essere disabile, nelle imprese da 36 a 50 dipendenti devono essere assunti due lavoratori disabili e in quelle da 15 a 35 dipendenti, uno. Le imprese possono così ottenere benefici fiscali, rimborsi di spese specifiche, servizi di sostegno. Non solo, ma se non adempiono l'obbligo di assunzione, subiscono delle sanzioni penali, amministrative e disciplinari. Si può aggiungere che il 7% è tra le quote più elevate in Europa (Brennan e Conroy, 2009).

Inoltre, il D.Lgs. 276 del 10/9/2003 di riforma del mercato del lavoro indica nuove strade per l'occupazione dei disabili prevedendo, tra l'altro, forme di assistenza di agenzie terze che preparano i disabili per il lavoro e convenzioni tra le rappresentanze datoriali e sindacali e le rappresentanze delle cooperative sociali.

Se bastassero le leggi, non esisterebbe il problema occupazionale per i disabili. Il problema esiste perché la realtà è diversa da quella che si può immaginare leggendo la norma. Non sono pochi gli imprenditori che preferiscono pagare penali piuttosto che assumere disabili. Altri impiegano anni per eliminare le barriere fisiche che limitano l'accesso alle strutture produttive. Altri ancora relegano i disabili in attività minimali e specifiche. Uno studio della Commissione Europea in diciotto paesi industrializzati (EC, 2000) dimostra che in nessun paese europeo il sistema dell'imposizione di quote ha raggiunto appieno l'obiettivo. D'altronde, ci sono prove che il mercato libero (vale a dire senza quote) non è equo, poiché l'esposizione al rischio di disoccupazione è più alto.

Inoltre, i disabili, quand'anche fossero di formazione tecnica, sono chiamati a svolgere attività generiche in proporzione maggiore degli altri neolaureati. Una certa sotto-utilizzazione delle competenze è, infatti, comune per alcuni neoassunti. Il quesito che ci poniamo in questa nota è, dunque, se esista un differenziale tra i laureati con disabilità e gli altri laureati che hanno caratteristiche comparabili.

Gli organismi internazionali, l'ILO *in primis*, indicano che il lavoro è la strada maestra per l'integrazione sociale dei disabili. Tra l'altro, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, il 9 dicembre 1975, ha pubblicato una Dichiarazione dei Diritti delle Persone Disabili (Risoluzione 3447), affermando che "le persone disabili hanno gli stessi diritti delle altre (...) di ottenere servizi di istruzione, formazione professionale, consulenza e occupazione, di procurarsi e mantenere un lavoro o di impegnarsi in attività utili, produttive e remunerative (...) senza discriminazione

² La legge si applica alle persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, agli invalidi del lavoro con un grado d'invalidità superiore al 33%, alle persone non vedenti o sordomute, agli invalidi di guerra e invalidi per servizio con determinati livelli di minorazione.

basata sul genere o su altro". La Raccomandazione n. 159/55 dell'ILO richiama che, per le persone disabili, "il lavoro, nei limiti del possibile, dovrebbe corrispondere alle proprie scelte e tenere in conto le conformità individuali all'attività".

Invece, i disabili guadagnano in genere meno degli altri occupati nelle stesse posizioni professionali. Nei paesi industrializzati, lo scarto tra il reddito dei disabili e quello dei non-disabili è del 12% (OECD, 2009). In Europa, il tasso di occupazione dei disabili è di circa 20 punti percentuali sotto quello dei non-disabili (Eichhorst *et al.*, 2010; Eurostat, 2010). Negli USA, la differenza tra il reddito mediano degli occupati senza disabilità e dei laureati disabili è di circa 6000 dollari e in Australia, il reddito mediano degli occupati normodotati è quasi doppio di quello dei disabili (Australian Bureau of Statistics, 2006; Cornell University, 2007; Powers, 2008). In quasi tutti i paesi, i disabili sono i più poveri tra i poveri (World Bank, 2005).

Nei paesi industrializzati (OECD, 2006), il vero problema dei disabili e dei malati cronici non è quello di ottenere maggiori posti di lavoro, bensì di tenere le posizioni storicamente consolidate: Bound e Burkhauser (1999), per il mercato americano, e Bell e Smith (2004), per quello del Regno Unito, dimostrano, infatti, che, per i disabili, il mercato del lavoro si sta erodendo.

Le possibili cause di difformità nei risultati ottenuti dai laureati disabili nella ricerca di lavoro e nello svolgimento di attività di lavoro, secondo la letteratura scientifica, sono le seguenti.

- *Il genere.* Il rischio di discriminazione, rispetto al lavoro, delle donne disabili è maggiore di quello degli uomini disabili anche nei paesi economicamente progrediti. Vari studi (Eurostat, 2006; Bjelland *et al.*, 2008). Bowe (1984) e Baldwin e Johnson (1995) documentano rischi per le donne disabili per quanto concerne l'assunzione, il mantenimento in servizio e il compenso per l'attività svolta. Messel (1997) trova che le donne disabili sono segregate nel settore "informale" del lavoro. Di riflesso, le donne disabili sono più passive, più dipendenti e meno interessate a cercare un'occupazione (Mudrick, 1988). *Contra*, Johnson e Lambrinos (1985) trovano che il differenziale di reddito tra maschi e femmine disabili non è diverso da quello che distingue i generi tra i non disabili.
- *Il tipo e la gravità della disabilità e i relativi problemi di salute.* Le disabilità sono diverse in natura, quelle che riguardano i laureati possono essere sensoriali (visive, uditive), fisiche (difficoltà di movimento, menomazioni ortopediche, ritardi nello sviluppo fisico), psico-sociali (disordini dell'umore e del comportamento, difficoltà di concentrazione, malattie mentali), limitative o debilitanti come conseguenze di gravi malattie. Soprattutto con riferimento al lavoro, la gravità dei problemi sanitari e funzionali è causa di allontanamento dal lavoro, anche nei paesi più attenti e ricchi, come la Svezia e altri paesi dell'Europa settentrionale (OECD, 2004, 2006; Jones e Sloane,

2010). Quasi ovunque, le malattie mentali sono la causa preminente di disoccupazione (Gabriel e Liimatainen, 2000). Nel Regno Unito (Major of London, 2007), nel 2004/05, il tasso di disoccupazione dei laureati disabili variava dall'8% delle persone con disabilità invisibili al 18% delle persone con disabilità apparenti. Coerentemente, Eichhorst *et al.* (2010) ipotizzano che l'elemento alla base delle politiche attive per il lavoro dei disabili sia la percezione da parte dei datori di lavoro della (residua o parziale) capacità di lavoro.

- *L'età d'origine della disabilità.* La disabilità si manifesta in molti casi dopo la nascita, per la maggior parte durante l'età lavorativa. Burchardt (2003) afferma che il 75% delle disabilità della popolazione americana si manifesta durante la vita lavorativa. Il tempo della vita in cui si manifesta la disabilità è importante soprattutto riguardo alla possibilità di frequentare con successo la scuola e, a sua volta, di trovare un lavoro coerente.
- *Le competenze acquisite.* La capacità di lavoro acquisita dai disabili durante gli studi è una delle chiavi che possono attivare il meccanismo virtuoso dell'autostima del disabile e della stima del datore di lavoro che induce il disabile ad offrirsi sul libero mercato. Le competenze tecniche e professionali sono quelle che danno le maggiori possibilità di impiego nelle imprese produttive (DPRU Policy Brief Series, 2007). Blackaby *et al.* (1999), alla fine di uno studio durato oltre vent'anni, rilevano che le persone disabili dedicano, in genere, meno tempo agli studi rispetto ai non disabili, precludendosi possibilità d'impiego e di carriera.
- *Composizione e dimensione della famiglia.* Breda e Fabbris (2002) determinano che le famiglie piccole, a causa delle minori opportunità di auto-organizzarsi e di auto-finanziarsi per sostenere i disabili, sono più in difficoltà di quelle di media dimensione (due-quattro membri), poiché queste ultime sono in grado di ammortizzare il carico dell'assistenza quotidiana nel proprio ambito. L'assistenza ai disabili coinvolge, oltre alla famiglia di residenza, anche quella allargata, ossia formata da altre persone legate alla prima da vincoli di sangue o affettivi.
- *Carenze informative del disabile.* Un handicap per il disabile è l'insufficiente informazione sulle opportunità lavorative, offerte sia tramite i canali privilegiati, sia sul libero mercato. Si tratta di una carenza cui il disabile, o la sua famiglia, possono porre rimedio con un atto di volontà.
- *La famiglia e l'ambiente sociale di provenienza.* La famiglia ha un ruolo importante per le persone con disabilità. L'Istat (2009a) rileva che la quota di persone di almeno 14 anni d'età insoddisfatte delle loro relazioni familiari è del 16,8% tra i disabili e del 10% tra i non disabili. La soddisfazione dei disabili è inferiore per quanto concerne le relazioni amicali (13,3% dei

disabili sono molto soddisfatti contro il 24,5% dei non-disabili). Inoltre, le basse condizioni sociali della famiglia d'origine, indicate dall'istruzione e dalla posizione professionale dei genitori, condizionano ulteriormente le performance scolastiche, così che gli eventuali bassi voti si aggiungono alle disabilità nella valutazione in fase di assunzione e aggiungono rischi di disoccupazione o sottooccupazione (Perry *et al.*, 2000; ILO, 2008). L'appartenere ad una minoranza etnica è causa di ulteriore vulnerabilità per il disabile: a Londra i laureati disabili di minoranza non-bianche sono il 17,3% mentre i loro pari di pelle bianca sono al 4,8% (Major of London, 2007).

- *Risiedere in aree a bassa occupazione e a basso reddito.* Le difficoltà ambientali si sommano a quelle individuali nel determinare la minore occupazione dei disabili (Baldwin e Johnson, 1994). La prima, e più importante, causa di difficoltà occupazionale è la tendenza europea a ridurre il personale della pubblica occupazione, dove, invece, gli stessi organismi internazionali indicano di incuneare l'occupazione "protetta". Un'altra causa è l'impreparazione delle aziende, i cui fabbricati sono stati costruiti in tempi lontani, ad ospitare disabili motori. Una terza è la scarsità di personale di supporto per avviare al lavoro le persone in difficoltà. Un'altra ancora è la necessità che i disabili svolgano solo lavori specifici, per esempio, il lavoro in luoghi protetti, o *sheltered* (Samoy e Waterplas, 1992; Thornton e Lunt, 1997), oppure attività autonome supportate economicamente (Bellamy *et al.*, 1986; Barbour, 1999), oppure nelle cooperative sociali (UK Department of Trade and Industry, 2002; EC, 2005) che possono non avere senso in molte aziende private. Il vivere in un ambiente deprivato è causa d'incidenti e disabilità, l'essere esclusi perché disabili incruna il rischio di povertà (Yeo, 2005).
- *La "trappola" dei benefici specifici.* I disabili hanno possibilità di ottenere un'occupazione con minore sforzo rispetto alle altre persone, poiché si tratta di possibilità in ambienti protetti o, quando sono nel libero mercato, di mestieri poco qualificati. Il sistema delle quote e dei benefici può, alla lunga, abituare il disabile alle basse paghe, condizionarne la capacità produttiva e, *de facto*, disincentivare la permanenza nel mercato formale e fungere da piano inclinato per il pensionamento anticipato (Harkness, 1993; Kreider, 1999; Gruber, 2000; Taylor, 2002; Cullen, 2003; OECD, 2003; Campolieti, 2004; *contra*: Morozumi, 2009). Anche in ragione delle difficoltà economiche, vari governi spingono per ridurre i benefici diretti e incoraggiano l'occupazione tramite i canali tradizionali, soprattutto per i giovani (Priestley, 2008; Greve, 2009; Kaye, 2009; OECD, 2009; Wynne e McAnaney, 2010).

Le ricerche sul lavoro dei disabili sono numerose, come dimostra la letteratura citata e quella, più ampia, descritta, tra gli altri, da Jones (2008). Dalle sporadiche ricerche e dalle scarse statistiche³ sui laureati disabili, si può rilevare che:

a) i temi di ricerca preminenti sono quelli della vita sanitaria, dei problemi economici e della formazione scolastica, dell'integrazione con gli studenti normodotati, dello specifico femminile, piuttosto che del loro lavoro e sviluppo economico (Bennell, 1999; Yeo e Moore, 2003). Il punto da cui si parte, in molti paesi, è che, in generale per le disabilità gravi, un percorso di vita decente è un obiettivo già alto. Una misura sociale basilare della difficoltà a progredire socialmente è il grado d'istruzione che raggiungono: come dimostra la ricerca EU-SILC (Istat, 2009b; Eichhorst *et al.*, 2010) il 24,5% dei non-disabili europei ottiene un titolo di istruzione terziaria di primo livello (equivalente alla laurea triennale) contro un 16,1% dei disabili.

b) Un altro aspetto comune a vari studi è il riferimento all'ottenimento di un lavoro che l'*International Labour Office* (ILO) denomina "decente"⁴. In tempi di crisi occupazionale, questo obiettivo è rilevante per qualunque laureato. In genere, infatti, si rileva un affievolimento progressivo delle ambizioni dei laureati disabili, che li induce ad arrendersi nella ricerca attiva di lavoro, a confidare esclusivamente sui benefici normativi, ad arrotondare le entrate con lavori di secondo piano e talvolta in nero⁵, ad appoggiarsi prevalentemente alla famiglia e alla comunità (O'Really, 2007). Poiché i disabili di cui si tratta in questa nota sono laureati, si cerca

³ Un'importante fonte di dati sulle condizioni di vita dei disabili in Europa è l'indagine EU-SILC (Griffo *et al.*, 2009). I quesiti che identificano un disabile sono "soffre di una condizione o di una malattia di lunga durata" e se ha "limitazioni nell'attività a causa di problemi di salute". In Italia, presso il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono stati costituiti osservatori e gruppi tecnici per il monitoraggio della condizione di disabilità nel Paese (Istat, 2009a). Nel Regno Unito, nel 2002 è stato costituito un *Disabilities Task Group* per studiare il destino occupazionale e professionale dei disabili (AGCAS, 2004, vari anni). Il Gruppo ha determinato che (AGCAS, 2010) il tasso di occupazione a sei mesi dal titolo dei disabili tende ad avvicinarsi a quello dei non-disabili (47,5% nel 2008 contro 51,9% dei non-disabili) e che è in crescita il lavoro autonomo (nel 2008, 4,3% contro 2,4% dei non disabili) ma anche la disoccupazione presunta (nel 2008, 10,8% contro 8,2% dei non-disabili). Inoltre, non ci sono importanti differenze tra disabili e non disabili nel tipo di attività svolta.

⁴ ILO (2007) denomina *decente* il lavoro caratterizzato dalle seguenti dimensioni: (i) esistenza di opportunità di lavoro, (ii) libertà di scelta (eliminazione di vincoli e schiavitù e possibilità di aggregarsi in sindacati), (iii) produttività (adeguatezza del reddito), (iv) equità (assenza di discriminazioni nella ricerca di lavoro e nel lavoro), (v) sicurezza (salute, pensione, sussistenza, protezione in caso di perdita del lavoro e della sussistenza), (vi) dignità (trattamento rispettoso dei lavoratori). Anker *et al.* (2002) propongono sei indicatori per misurare la decenza del lavoro.

⁵ A Londra (Major of London, 2007), i laureati disabili hanno minori probabilità di operare come professionisti nel settore sanitario e maggiore probabilità di ottenere un lavoro creativo. Queste tendenze riflettono anche le materie di studio preferite dai disabili. La minore qualità dei mestieri dei disabili è verificata anche da Kaye (2008) negli USA.

di valutare le attese dei disabili, i lavori loro offerti, i riconoscimenti che riescono ad ottenere nell'esercizio della professionalità.

c) Le serie storiche di dati disponibili sono brevi e poco confrontabili tra paesi a causa dell'eterogeneità dei criteri metodologici adottati nella rilevazione di dati (Metts, 2000; OECD, 2004). Nella letteratura (ILO, 2004, 2007; UNESCO Institute of Statistics, 2006; Gilbert, 2008; Powers, 2008; Backup, 2009; Education Task Force of the UN Statistical Commission, 2009) si trovano linee-guida idonee ad ottenere serie storiche di dati sull'occupazione e sulle attività lavorative dei disabili. Questi dati dovrebbero essere orientati a definire, monitorare e valutare politiche mirate d'intervento e anche per analizzare dati rilevati al livello nazionale.

d) Le ricerche pubblicate sono, per la maggior parte, inerenti a confronti tra paesi o tra aree geografiche, e non alla ricerca di relazioni tra le caratteristiche dei disabili. È pertanto raro che, nelle analisi descritte in letteratura, si considerino aspetti sociali che fanno riferimento alla famiglia d'origine, alla soddisfazione per il lavoro o a come e quanto il lavoro contribuisca ad elevare le condizioni esistenziali del laureato disabile.

In questa nota si discute sul lavoro dei laureati disabili dell'università di Padova. Conviene iniziare mettendo alla porta un possibile equivoco. La proporzione di laureati disabili che trovano lavoro dopo gli studi non è così drammaticamente diversa da quella degli altri laureati, tuttavia i loro percorsi di vita, studio, ricerca ed esercizio del lavoro sono peculiari. Il quesito fondamentale di questo lavoro è pertanto il seguente: *“Riescono i disabili ad ottenere un lavoro decente, ovvero – siccome il quesito sulla decenza del lavoro si pone per molti altri laureati – riescono ad ottenere lavori equivalenti a quelli degli altri laureati?”*.

L'ipotesi di lavoro è così esplicitata:

- a) *Qual è il profilo anagrafico e formativo degli studenti disabili che si laureano a Padova? Esistono, a questo proposito, specificità di genere?*
- b) *Quali sono i rapporti con la formazione e con il lavoro che i disabili, o altri per loro, intrecciano durante e dopo gli studi universitari? Più specificamente, la formazione che cercano è mirata all'ottenimento di un capitale umano orientato al lavoro, oppure è generica e fine a se stessa?*
- c) *Alla fine degli studi, s'impegnano personalmente per ottenere un lavoro soddisfacente sul piano professionale ed emotivo o si affidano alle mareae generate dalle leggi per la disabilità? Le loro attività di lavoro sono diversificate, o sono generali, come per gli altri laureati comparabili? Di ciò che hanno appreso con gli studi universitari, riescono a trasferire nel lavoro e nella società come un qualsiasi altro laureato?*
- d) *I disabili sono compensati allo stesso modo degli altri laureati quando sono sul libero mercato del lavoro?*

Per poter rispondere esaustivamente alle domande, è stata realizzata un'indagine specifica su un insieme di disabili laureati da almeno sei mesi. La metodologia dell'indagine è presentata nel Par. 2. Il profilo anagrafico e formativo degli studenti disabili che si laureano a Padova è esposto in sintesi nel Par. 3, preceduto da alcuni dati sulla dimensione del fenomeno in Italia e a Padova. Poi si descrivono il capitale umano che i laureati portano nel mondo del lavoro (Par. 4) e si danno valutazioni degli studi compiuti, sia in assoluto e sia rispetto al lavoro trovato (Par. 5). Nell'ultimo paragrafo (Par. 6), si traggono le conclusioni e si prospettano alcune linee per il miglioramento di questo tipo di ricerche.

2. Metodologia e tecnica della ricerca

Nell'indagine sui disabili è stata osservata la popolazione degli studenti disabili che si sono laureati presso l'Università di Padova negli anni solari dal 2004 al 2008 e che non si sono nuovamente iscritti ad un corso di studi presso la medesima università.

I nomi e i riferimenti dei laureati disabili sono stati forniti dall'Ufficio Disabilità dell'Ateneo. L'Ufficio ha messo a disposizione le seguenti informazioni: numero di telefono (fisso o cellulare), indirizzo postale e, in qualche caso, indirizzo e-mail, facoltà e corso frequentati, titolo acquisito e anno in cui è stato acquisito, tipo di disabilità e grado di invalidità riconosciuto (Nicolucci, 2010).

I dati sono stati rilevati utilizzando il metodo CAWI – *Computer Assisted Web-based Interviewing* con i disabili che potevano leggere i messaggi via *web* e quello telefonico CATI – *Computer Assisted Telephone Interviewing* con gli ipovedenti e con coloro che non avevano autocompilato il questionario sul *web*.

Il questionario adottato per la rilevazione dei dati riprende quello utilizzato per l'indagine Agorà – l'indagine longitudinale svolta dall'Università di Padova sui propri laureati (Fabbris, 2010) – integrato con domande specifiche volte a comprendere la condizione specifica di studente o laureato disabile.

Il questionario era piuttosto articolato. I percorsi interni al questionario, progettati per seguire i laureati dopo il conseguimento del titolo, riguardavano chi: (i) lavorava; (ii) cercava lavoro; (iii) svolgeva un praticantato/tirocinio; (iv) frequentava una scuola di specializzazione; (v) frequentava un corso di dottorato o altro corso universitario di durata almeno annuale; (vi) stava svolgendo un altro tipo di studio o qualificazione professionale; (vii) stava svolgendo uno stage post lauream; (viii) svolgeva il servizio civile; (ix) non lavorava, né cercava lavoro, né svolgeva servizio civile, ossia era fuori dal mercato del lavoro. A chi lavorava al momento della laurea, si chiedono alcuni dettagli sul lavoro svolto durante tale periodo.

I questionari sottoposti a disabili e non disabili sono analoghi. Il questionario sui disabili presenta, in più, una serie di quesiti finalizzati a comprendere le peculiarità del percorso di studi e dei canali di lavoro specifici per i disabili.

La rilevazione dei dati si è svolta dal 14 maggio 2009 al 25 luglio 2009. La prima azione volta ad attivare il contatto è stata l'invio per posta di una lettera d'invito a compilare il questionario. La lettera mirava a tranquillizzare i destinatari circa gli scopi dell'indagine e a stimolarli a consultare la posta elettronica.

Il contatto tramite telefono mirava ad intervistare i laureati disabili non vedenti e ad accertare se i laureati che non avevano risposto al questionario CAWI possedevano un indirizzo *e-mail* valido per poter accedere al questionario. Ai laureati intervistabili tramite questionario CAWI è stata mandata una *e-mail* contenente un *link* di accesso al questionario informatizzato, con possibilità di partecipare all'indagine dal 25 luglio al 21 settembre 2009.

Le interviste effettuate tramite sistema CATI sono state 27, delle quali tre sono state condotte su laureati con capacità visive adeguate ma impossibilitati, per motivi tecnici, a rispondere tramite *e-mail*. Un laureato ha rifiutato l'intervista telefonica, altri sei laureati non sono stati raggiunti. Tra i 34 soggetti contattati, la percentuale di successi è quindi del 79,4%.

Le interviste telefoniche hanno avuto una durata media di 37 minuti. Ciò indica che i laureati disabili hanno un forte desiderio di comunicare con persone comprensive, giacché il tempo delle interviste è più del doppio della durata media, 18 minuti, di un'intervista effettuata con lo stesso sistema e con un questionario analogo sui laureati non disabili (Fabbris, 2010). Alcune interviste sono durate anche un'ora. Le ragioni di questo entusiasmo sono, verosimilmente, la possibilità di: (a) collaborare ad una ricerca specifica della propria condizione, (b) fare il punto sulla propria vita professionale e sociale con una persona disposta ad ascoltare. Non sono pochi, infatti, gli interpellati che, oltre a rispondere alle domande poste, hanno spontaneamente offerto alla ricerca considerazioni sul proprio vissuto.

Non sono mancate difficoltà di comprendere alcuni passaggi del questionario, né lamentele sulla mancanza di lavoro e, per questo motivo, sulla delusione provata nei confronti della formazione universitaria, tuttavia, nel complesso, i rispondenti hanno manifestato un grande interesse per la ricerca.

Gli altri 171 laureati interpellati sono stati raggiunti da solleciti nel caso di mancata risposta al primo invio del questionario. I solleciti sono stati, al massimo, due. Abbiamo riscontrato 30 casi di assenza di un indirizzo valido di posta elettronica. Dei 141 laureati raggiungibili, 3 si sono rifiutati di rispondere e 81 hanno collaborato, con una percentuale di successo del 57,4%.

Molte delle analisi presentate in questa nota acquisiscono significato se i disabili sono confrontati con laureati non disabili. Le due popolazioni, disabili e non disabili, tuttavia, differiscono strutturalmente e alcuni confronti non sono metodologicamente

appropriati. Un elemento strutturale che inibisce alcuni confronti è l'età: i disabili, infatti, hanno un'età alla laurea nettamente più elevata dei non disabili, e ciò può influire sull'esito della ricerca di lavoro (Tab. 4). Un altro elemento di differenza è la facoltà frequentata, essendo i disabili concentrati nelle facoltà di Psicologia, Medicina e Chirurgia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche (Tab. 2).

Al fine di poter confrontare i due gruppi al netto da effetti spuri, si è pertanto selezionato un campione di laureati non disabili *comparabile* – nel senso dell'analisi caso-controllo – con i disabili per genere, età (in classi quinquennali), area disciplinare (umanistica, socio-economica, tecnico-scientifica, di scienze della vita) e tipo di laurea (laurea triennale, altra laurea). Ogni disabile è stato appaiato (*matched*), in modo deterministico, con due non-disabili aventi le sue stesse caratteristiche. Il campione di non disabili così ottenuto, d'ora in poi denominato *campione di controllo*, è composto di 213 soggetti. In tre casi è stato abbinato ad un disabile un solo controllo a causa dell'età avanzata del disabile.

Il campione di non disabili è stato estratto dal più ampio campione di laureati dell'Università di Padova negli anni 2007 e 2008, intervistati dopo 12 mesi dalla laurea nell'ambito del progetto Agorà sugli sbocchi professionali dei laureati (Fabbris, 2010). I laureati non disabili sono, dunque, intervistati ad un anno dal conseguimento del titolo, i disabili da sei a cinquantaquattro mesi dopo la laurea⁶.

3. I laureati disabili dell'Università di Padova

Le persone disabili in Italia nel 2005 erano 2.600.000, pari al 4,8% circa della popolazione di almeno sei anni che vive in famiglia (Istat, 2009a). Se a questi si aggiungono i 196 mila residenti nei presidi socio-sanitari, la stima complessiva dei disabili in Italia è di poco inferiore a 2.800.000 persone (Istat, 2008), pari al 5,7% della popolazione di almeno sei anni.

Nell'anno scolastico 2009-2010, gli studenti con disabilità iscritti a scuole dell'obbligo sono 132.063, pari al 2,7% di tutti gli studenti (Istat, 2011). Gli studenti disabili iscritti alle scuole superiori sono l'1,6% nel 2007-08 e quelli iscritti alle università statali sono di meno, però sono in crescita: nell'anno accademico 2000-01 erano 4.813 e nel 2006-07, 11.407, più del doppio (<http://www.disabilitaincifre.it/>).

Nel seguito, si esaminano i disabili che si sono laureati nell'Università di Padova dal 2004 al 2008 e si sono rivolti all'Ufficio Disabilità dell'Ateneo. Si tratta di un

⁶ Non è stato possibile abbinare anche secondo questa variabile poiché non erano disponibili laureati dell'indagine Agorà con la stessa anzianità di laurea.

insieme di 201 laureati, di cui 84 sono maschi e 117 femmine⁷. Data l'esiguità della popolazione esaminabile, sono stati interpellati tutti i laureati che hanno chiesto supporto poiché "disabili"⁸. Costoro hanno diritto a chiedere esenzioni dalle tasse universitarie e supporti per l'apprendimento.

Il numero di studenti disabili che s'iscrivono ai corsi di studio dell'Università di Padova cresce con una certa regolarità: era 187 nell'a.a. 2000/01 e 474 nell'a.a. 2008/09 (Tab. 1). La tendenza di medio periodo è verso un incremento degli iscritti – sia in assoluto che in percentuale – a Padova e in altre università italiane e straniere (cfr. Major of London, 2007, per le scuole di Londra). La tendenza all'incremento della quota dei disabili sull'insieme degli studenti può derivare dalla crescente volontà degli studenti di dichiararsi disabili per giovare dei supporti specifici offerti dalla scuola e dai servizi sociali.

Tabella 1. *Studenti e laureati disabili (valori assoluti e per mille iscritti) dal 2000/01 al 2008/09, per anno di iscrizione/laurea, a Padova e in Italia⁹*

Anno accademico iscrizione/ Anno di laurea	Studenti			Laureati Padova
	Padova		Italia ‰	
	N	‰		
2000/01	187	3,1	3,0	NP
2001/02	204	3,6	3,7	NP
2002/03	250	4,3	4,2	NP
2003/04	248	4,2	4,8	49
2004/05	296	4,9	5,4	63
2005/06	282	4,7	6,0	87
2006/07	312	5,1	6,8	36
2007/08	379	6,3	NP	72
2008/09	474	7,8	NP	NP

⁷ Nel periodo considerato, i laureati sono 307, però alcuni (37) si sono iscritti ad un nuovo corso universitario e sono stati ignorati nell'analisi del rapporto con il mercato del lavoro. Altri non si sono rivolti all'Ufficio disabilità.

⁸ L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2002) adotta la definizione ICF della disabilità, ossia è la conseguenza della relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e quelli ambientali in cui vive. Ne consegue che ogni individuo, date le proprie condizioni di salute, può trovarsi in un ambiente che può limitare o restringere le proprie capacità funzionali o di partecipazione sociale. Questa definizione è piuttosto diversa da quella, detta ICIDH, proposta dalla stessa OMS (1980), che riguardava "la limitazione o la perdita (conseguente a menomazione) della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano".

⁹ L'anno di laurea è il secondo anno dell'anno accademico (per esempio: iscritti all'a.a. 2001/02, laureati nel 2002). La fonte dei dati di Padova è il Servizio Disabili dell'Università di Padova, quella dei dati italiani è <http://www.disabilitaincifre.it/indicatori/>.

I disabili iscritti all'Università di Padova, negli anni per i quali è possibile il confronto, sono proporzionalmente inferiori a quelli delle altre università italiane. Non siamo in grado di affermare se la minore proporzione d'iscritti dipenda da una minore propensione dei diplomati di scuola superiore ad iscriversi a questa università, oppure da una minore difficoltà degli studenti disabili a superare gli esami e quindi a rimanere più brevemente nel sistema formativo universitario.

Dal 2004 al 2008, si sono laureati nell'Università di Padova 61 studenti disabili in media per anno, di cui il 39% si è rescritto ad un altro corso di studi presso la stessa università. Nel medio periodo, si tende, seppure con fluttuazioni, ad un modesto incremento nel numero di laureati disabili.

Dal 2003 al 2008, i laureati con disabilità sono il 4,9 per mille dei laureati a Padova, senza differenze, in percentuale, tra i maschi e le femmine. La ripartizione per facoltà dei disabili che hanno conseguito una laurea nell'Ateneo è descritta nella Tab. 2. I laureati disabili sono concentrati nelle facoltà di Psicologia, Medicina e Chirurgia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche. La facoltà che laurea proporzionalmente più disabili è quella di Scienze della Formazione (6,4 per mille).

Tabella 2. *Disabili laureati presso l'Università di Padova nel periodo 2004-2008, per facoltà e sesso*

Facoltà	Laureati disabili*		Laureati Un. Padova**	
	laureati	di cui F	Totale	F
Agraria	4	2	2.080	632
Economia	0	0	1.595	914
Farmacia	3	2	1.400	1.010
Giurisprudenza	10	5	2.825	1.867
Ingegneria	13	3	11.881	2.064
Lettere e Filosofia	14	8	5.906	4.209
Medicina e Chirurgia	32	23	8.586	5.710
Medicina Veterinaria	2	2	401	276
Psicologia	40	29	9.230	7.718
Scienze della Formazione	29	23	3.713	3.369
Scienze MM.FF.NN.	9	4	4.481	2.347
Scienze Politiche	29	14	5.556	3.232
Scienze Statistiche	5	0	993	468
Interfacoltà	11	5	3.553	2.622
Totale	201	117	62.301	36.438

(*) Fonte: Servizio Disabili, Università di Padova; (**)Fonte: Servizio Studi Statistici, Università di Padova

Nel quinquennio 2004-08, si sono laureati a Padova 270 studenti disabili e se ne sono immatricolati 341. Dal confronto con gli immatricolati e i laureati nello stesso periodo, è evidente una quota inferiore di disabili provenienti dal liceo (Tab. 3), pari

al 35,5% fra gli immatricolati (rispetto al 48,2% dei non disabili) e al 42,6% fra i laureati (rispetto al 55%). Il divario è, in entrambi i casi, di circa 13 punti percentuali ($p < 0,0001$). La disabilità, dunque, genera selezione già nella scelta della scuola superiore.

Tabella 3. Percentuali di immatricolati e laureati provenienti dal liceo e voto medio di diploma, in soggetti disabili e non-disabili dell'Università di Padova negli anni 2004-08. (Fonte: Servizio Studi Statistici, Università di Padova).

	% proveniente da liceo	Voto medio diploma
<i>Immatricolati*</i>		
Disabili ($n=341$)	35,5	76,8
Non disabili ($n=56.839$)	48,2	79,0
<i>Laureati</i>		
Disabili ($n=270$)	42,6	79,9
Non disabili ($n=62.031$)	55,5	81,3

Le scelte e gli esiti universitari degli studenti disabili sono notevolmente diversi da quelli degli altri studenti. L'87,4% dei laureati disabili ha conseguito una laurea triennale, contro il 56% di tutti i laureati ($p < 0,0001$; Tab. 4). I disabili optano, dunque, in misura maggiore per percorsi brevi, probabilmente anche in conseguenza del maggior tempo che impiegano per conseguire il titolo (6,3 anni contro i 4,2 di tutti i laureati triennali).

Più avanzata è anche l'età media alla laurea triennale: 29,7 per i disabili, ben 4 anni in più di tutti i laureati. Il divario è maggiore per i maschi (4,7 anni) che per le femmine (3,4 anni). Questi dati inducono a supporre che gli studi universitari dei disabili inizino più tardi rispetto agli altri studenti: sottraendo, infatti, la durata media degli studi all'età media alla laurea, risulta che l'età media all'immatricolazione è di 23,4 anni per i disabili e di 21,2 per gli altri laureati. È verosimile che anche il percorso pre-universitario sia più accidentato per i disabili.

Sono, invece, minime le differenze sul voto di laurea. Questo dato, però, non tiene conto delle differenze tra gli indirizzi di studio dei disabili e degli altri studenti.

La disabilità rende più complesse attività quali andare all'estero con progetti Erasmus o altri progetti di mobilità europea, che sono stati svolti solo dal 4,7% dei laureati disabili contro il 10,8% dei non disabili ($p=0,02$; Tab. 5). Gli *stage* durante gli studi, invece, sono stati svolti in misura superiore dai disabili (84% contro il 78% degli altri studenti, differenza non significativa), e in misura ancora maggiore dalle donne disabili (87,7 vs 76,9 delle altre studentesse, $p=0,025$).

Tabella 4. Valori medi del voto di laurea, dell'età alla laurea e della durata degli studi per il complesso dei laureati nell'Università di Padova e per quelli disabili nel periodo 2004-08, per genere e tipo di laurea (Fonte: Servizio Studi Statistici, Università di Padova).

Genere e tipo di laurea	Laureati a Padova (n=62301)				Laureati disabili (n=270)			
	%	Voto medio	Età media	Durata media	%	Voto medio	Età media	Durata media
Donne	58,5	101,6	26,3	5,1	54,8	100,3	28,9	5,5
Triennale	32,6	100,7	25,6	4,1	45,9	99,4	29,0	5,7
Specialistica	7,3	107,4	25,9	2,7	6,3	107,0	29,3	2,5
Altro (ciclo unico, vecchio ordinamento)	18,6	101,1	27,5	7,5	2,6	100,4	27,9	8,0
Uomini	41,5	98,7	26,6	5,4	45,2	98,0	30,3	6,7
Triennale	23,4	97,6	25,8	4,4	41,5	97,2	30,5	7,0
Specialistica	5,1	105,4	26,1	2,9	3,3	107,0	25,1	3,2
Altro (ciclo unico, vecchio ordinamento)	13,0	97,9	28,1	8,0	0,4**	110,0	53,0	4,0
Totale	100	100,4	26,4	5,2	100	99,3	29,6	6,0
Triennale	56,0	99,4	25,7	4,2	87,4	98,3	29,7	6,3
Specialistica	12,5	106,6	26,0	2,8	9,6	107,0	27,8	2,8
Altro (ciclo unico, vecchio ordinamento)	31,6	99,8	27,7	7,7	3,0	101,6	31,0	7,5

** n=1

Tabella 5. Indicatori di attività accademica dei laureati disabili e dei controlli non-disabili a Padova nel triennio 2004-08, per genere e tipo di laurea

	Gruppo	Genere		Tipo di laurea		Totale laureati (n=321)
		F (n=195)	M (n=126)	Triennale (n=201)	Altra (n=120)	
% che ha svolto Erasmus o analoga attività in Europa	Disabili	6,2	2,3	3,6	5,9	4,7
	Controlli	10,0	12,1	10,4	11,8	10,8
% che ha svolto stage durante gli studi	Disabili	87,7	78,6	87,3	80,4	84,0
	Controlli	76,9	79,5	80,0	73,5	77,9
% che ha mantenuto contatti coi docenti dopo la laurea	Disabili	46,2	34,9	42,9	39,2	41,1
	Controlli	27,7	43,4	33,1	35,1	33,8

Sono ancora le laureate disabili ad avere mantenuto maggiori contatti con i docenti dopo la laurea (46,2% vs. 27,7%; $p=0,006$), forse a causa della maggiore difficoltà delle donne disabili ad inserirsi nel mondo del lavoro rispetto ai laureati nelle stesse condizioni.

Il *background* familiare dei laureati disabili non è sostanzialmente diverso da quello dei pari non-disabili (Tab. 6). Per questi ultimi, la percentuale di padri in posizione lavorativa alta (dirigente, funzionario direttivo, quadro) supera di circa otto punti percentuali l'analoga percentuale dei non-disabili, quantunque questa differenza non sia statisticamente significativa ($p=0,173$).

Tabella 6. Caratteristiche dei genitori dei laureati a Padova nel triennio 2004-08

	Disabili (n=108)	Tutti intervistati (n=3088)
Almeno un genitore laureato (%)	15,7	23,8
Padre professioni superiori (%)	29,6	37,9
Madre che lavora (%)	53,9	48,7

4. Il capitale umano creato

I percorsi di ricerca di lavoro e gli ambienti di lavoro dei laureati sono i principali contesti nei quali è valutabile il capitale umano creato dall'Università. Pertanto, nel seguito, si esaminano le attività lavorative alle quali aspirano i laureati disabili, le variabili che influiscono sulle loro attese di lavoro, le tecniche di ricerca di lavoro e i riscontri ottenuti nella ricerca (Par. 4.1), nonché i risultati dell'esercizio di attività professionali una volta inseriti nel lavoro (Par. 4.2).

4.1 La ricerca e i canali di reperimento del lavoro

Il primo dato che emerge dalla nostra ricerca è che più della metà dei disabili che lavorano al momento dell'intervista dichiara di avere trovato lavoro avendolo cercato attivamente (58%). Negli altri casi, il lavoro è stato il proseguimento di uno stage o tirocinio (8,1%), oppure è stato offerto dall'azienda o dall'ente *motu proprio* (23%) e solo nel 10,8% è stato ottenuto tramite il collocamento obbligatorio (Tab. 7).

Tabella 7. Distribuzione percentuale dei laureati disabili e non disabili dell'Università di Padova, secondo il canale di reperimento del lavoro attuale

Canale di reperimento	Disabili (n=74)	Altri laureati (n=66)	Significatività
Proseguimento dopo stage o tirocinio	8,1	19,9	0,022
Proposto tramite collocamento obbligatorio	10,8	0,0	-
Offerto (no ricerca attiva)	23,0	31,2	0,138
Cercato da solo o con l'aiuto di altri	58,1	47,9	0,113
Totale	100,0	100,0	

Chi ha trovato lavoro grazie al collocamento obbligatorio pensa, in genere, che l'essere assunti tramite questo canale non condizioni i rapporti con gli altri lavoratori, né il carico di lavoro. Alcuni laureati puntualizzano che l'azienda non ha puntato sulla loro formazione interna e che il loro impiego è percepito come un obbligo.

Se sommiamo la percentuale di disabili che hanno ricevuto un'offerta di lavoro da un'azienda a quella dei disabili che sono passati attraverso il collocamento obbligatorio, si arriva a un 33,8% di disabili cui è stato offerto il lavoro che svolgono, percentuale simile a quella dei non disabili (31,2%).

Il lavoro è stato il proseguimento di uno stage o di un tirocinio per una percentuale di disabili inferiore di circa l'11% rispetto ai non disabili ($p=0,022$), mentre hanno cercato attivamente lavoro in misura superiore di oltre il 10% rispetto ai non-disabili.

Siccome la frequenza di stage dei disabili è persino superiore alla media dei non disabili, il modesto impegno delle imprese nei confronti dei primi è un sintomo di difficoltà dell'inserimento lavorativo dei disabili quando sono messi alla prova.

Invece, la ricerca di lavoro dà esiti simili per disabili e non disabili se i primi sfruttano il sostegno degli strumenti legislativi specifici per la loro occupazione. Potrebbero essere addirittura migliori se i laureati disabili sfruttassero al meglio le opportunità offerte dalle norme per il diritto al lavoro (che solo il 67,3% dei laureati disabili dichiara di conoscere, Tab. 8). La mancata conoscenza delle norme porta, infatti, a trascurare l'opportunità di iscriversi come categoria protetta ($p<0,0001$).

Inoltre, solo il 55,1% è iscritto alle liste dei centri per l'impiego come categoria protetta.

Inoltre, fra i laureati disabili che lavorano, il 60% afferma di non fare ricorso ai servizi e agli strumenti previsti dalla legge e ciò potrebbe indicare che i disabili sfruttano anche le vie normali per trovare lavoro e non si affidano solo ai canali specifici. Si può congetturare che, oltre ad una quota di laureati che non conosce bene gli strumenti offerti, ne esista un'altra che dichiara di non usarli, perché non li ritiene adeguati, o per pudore sociale.

Tabella 8. Percentuali di laureati disabili dell'Università di Padova che conoscono e s'iscrivono ai centri per l'impiego come categoria protetta

	Iscritto (n=59)	Non iscritto (n=48)	Totale (n=107)
Conosce le norme	86,4	43,8	67,3
Non conosce	13,6	56,2	32,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Il 62% dei laureati disabili che ha cercato o che sta cercando lavoro si è orientato verso il lavoro dipendente, il 4,2% verso il lavoro autonomo e il 31% verso ambedue; il rimanente 2,8% si è affidato alle società interinali. Rileviamo alcune somiglianze tra i due gruppi di laureati per quanto riguarda l'orientamento maggioritario verso il lavoro dipendente e il ricorso in percentuale minima alle società interinali (Tab. 9), mentre si nota una minore propensione dei disabili verso il lavoro autonomo.

Tabella 9. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova secondo che siano disabili o non-disabili e secondo il tipo di lavoro cercato.

Cercato lavoro	Disabili (n=71)	Non-disabili (n=66)
Dipendente	62,0	69,7
Autonomo	4,2	10,6
Ambedue	31,0	18,2
tramite società interinali	2,8	1,5
Totale	100,0	100,0

La maggior parte dei laureati padovani cerca lavoro entro la regione di residenza (Tab. 10), ma il raggio della ricerca è diverso tra disabili e non disabili: i primi cercano lavoro non oltre la provincia di residenza (72% vs 46,7% dei non disabili, $p < 0,0001$), i secondi sono disposti a spostarsi anche in altre province del Veneto (30% vs 11,8% dei disabili). Verosimilmente, le difficoltà nella mobilità, l'aver già costituito un nucleo familiare indipendente dalla famiglia d'origine, le quote riservate

nelle aziende e nei concorsi pubblici, non incentivano la ricerca di lavoro lontano da casa.

Tabella 10. *Distribuzione percentuale dei laureati disabili e non disabili non occupati dell'Università di Padova, per comune in cui cercano lavoro.*

	<i>Disabili (n=68)</i>	<i>Altri laureati (n=60)</i>
Nella provincia di residenza	72,0	46,7
Nella regione di residenza	11,8	30,0
In Italia	4,4	8,3
In Italia e all'estero	5,9	6,7
Ovunque	5,9	8,3
Totale	100,0	100,0

Il canale di ricerca di lavoro privilegiato dai laureati disabili è l'invio del *curriculum vitae* (CV): lo inviano per avere un colloquio il 77,9% dei laureati disabili contro il 65% degli altri laureati. Mediamente, i disabili inviano 34,9 CV contro 39,1 degli altri laureati (Tab.11). L'invio del curriculum denota la volontà dei laureati disabili di cercare un contatto diretto con le aziende, quantunque sia noto che questa forma generalizzata di ricerca di lavoro ottenga esiti modesti.

Tabella 11. *Laureati disabili e non disabili dell'Università di Padova che hanno inviato curriculum ai datori di lavoro cercando lavoro.*

	<i>Disabili (n=68)</i>	<i>Altri laureati (n=60)</i>	<i>Significatività</i>
<i>% che ha inviato CV a datori di lavoro</i>	77,9	65,0	0,118*
<i>Numero medio di CV inviati</i>	34,9	39,1	0,795**

* Test delle probabilità esatte di Fisher; ** Test t di Student

Nella ricerca di lavoro (Tab.12), i disabili si affidano, inoltre, ai concorsi pubblici (57,4% vs 16,7% degli altri laureati), alle segnalazioni delle reti familiari e amicali (44,1% vs 50,9% degli altri) e ai centri pubblici per l'impiego (35,3% vs 9,8% degli altri). L'ipotesi è che i disabili si avvino di più degli altri laureati verso il canale pubblico perché si sentono garantiti sul piano legale e funzionale, mentre non danno fiducia alle agenzie di collocamento private e interinali.

Tabella 12. Percentuale dei laureati disabili e non disabili dell'Università di Padova, per canale di ricerca percorso nella ricerca di lavoro.

Canale di ricerca	Disabili (n=68)	Non disabili (n=60)
Presentazione autonoma CV, banche dati elettroniche	77,9	87,2
Sportelli dell'Università di Padova	7,4	10,8
Centri per l'impiego, Veneto Lavoro, agenzie per lavoro	35,3	9,8
Agenzie o centri privati di selezione personale, interinali	19,1	22,5
Inserzioni sui giornali	7,4	3,9
Docenti	5,9	3,9
Familiari, parenti	17,6	18,6
Collegli di lavoro, amici, conoscenti	26,5	32,3
Concorsi pubblici	57,4	16,7
Iscrizione albo professionale, abilitazione professionale	25,0	23,3

Tabella 13. Distribuzione percentuale dei laureati disabili e non disabili dell'Università di Padova che hanno trovato lavoro, per canale di ricerca più efficace nel trovare lavoro.

Canale di ricerca	% trovato lavoro		% efficacia*	
	Disabili (n=48)	Altri (n=51)	Disabili	Altri
Presentazione autonoma CV, banche dati	22,9	41,2	20,8	53,9
Sportelli dell'Università di Padova	0,0	0,0	0,0	0,0
Centri per l'impiego, Veneto Lavoro	8,3	0,0	16,6	0,0
Agenzie di selezione personale, interinali	2,1	2,0	7,8	7,6
Inserzioni sui giornali	2,1	0,0	20,0	0,0
Docenti	0,0	0,0	0,0	0,0
Familiari, parenti	2,1	2,0	8,4	9,1
Collegli di lavoro, amici, conoscenti	6,3	17,6	16,8	46,3
Concorsi pubblici	45,8	17,6	56,3	89,6
Iscrizione albo, abilitazione professionale	2,1	3,9	5,9	14,2
Totale	100,0	100,0		

(*) Calcolata come rapporto fra la percentuale di chi ha trovato lavoro grazie a un determinato canale (dati di Tab. 13) e la percentuale di coloro che l'hanno utilizzato (dati di Tab. 12), pesato con la percentuale complessiva di chi ha trovato lavoro.

Una buona parte dei disabili (45,8%) trova lavoro grazie a concorsi pubblici, mentre fra i non disabili prevale l'invio di curriculum (41,2%; Tab. 13). Se, però, si rapporta il canale più efficace al canale utilizzato, anche per i non disabili quello più conveniente è il concorso pubblico. L'invio del curriculum è, in assoluto, il canale

più efficace e più adottato, ma è meno efficace se rapportato alla quantità di persone che vi ha fatto ricorso.

Per i disabili, canali di ricerca diversi dal concorso risultano poco efficaci: la presentazione autonoma del proprio curriculum permette di trovare lavoro al 22,9% e i centri pubblici per l'impiego, ignorati in genere dai laureati, ad un altro 8,3%.

Non è difficile ipotizzare che la disabilità sia un fattore poco attraente per chi seleziona il personale di un'azienda e che preferisca, in ogni caso, laureati con voti alti e che hanno studiato all'estero. Gli sportelli dell'Università di Padova e i docenti con cui i disabili hanno svolto la tesi non sono stati efficaci per trovare lavoro. Le reti familiari e di conoscenti (i legami "forti" e quelli "deboli" *à la* Granovetter, 1973) si rivelano per i disabili meno efficaci che per i non disabili. Probabilmente, chi è in una condizione di disabilità frequenta più spesso persone con disabilità e si relaziona di meno con altre persone, perdendo contatti preziosi per il lavoro.

Tabella 14. Laureati disabili dell'Università di Padova che hanno trovato difficoltà nell'approccio col mondo del lavoro, per genere

	F (n=44)	M (n=27)
% che ha avuto difficoltà col mondo del lavoro	43,2	18,5
<i>Difficoltà incontrate</i>	F (n=19)	M (n=5)
Barriere nei luoghi di lavoro	15,8	20,0
Sfiducia da parte dei familiari	5,3	0,0
Pregiudizi degli imprenditori o dei dirigenti incontrati	21,0	40,0
Pregiudizi del personale dei centri per l'impiego	0,0	20,0
Inadeguatezza centri per l'impiego per procedure specifiche	15,8	0,0
Scarsa informazione dei datori di lavoro su necessità disabili	5,3	0,0
Mancanza di autonomia negli spostamenti	26,3	20,0
Sfiducia personale nelle proprie capacità	10,5	0,0

Ai laureati disabili è stato chiesto anche se avevano trovato difficoltà, ed eventualmente quali, nel percorrere il mondo del lavoro. Le laureate hanno avuto maggiori difficoltà nel mondo del lavoro (43,2% vs 18,5% dei maschi; Tab. 14). Possiamo ipotizzare che si siano sentite discriminate pregiudizialmente anche come donne, da parte di imprenditori, dirigenti aziendali e addetti ai centri per l'impiego e che ciò si sia riverberato sulla fiducia nelle proprie capacità. Può anche darsi che le laureate disabili siano più attente dei laureati alla qualità dell'ambiente di lavoro e ai servizi utilizzabili.

4.2 Il capitale umano impiegato nel lavoro

Nel 2004 (Agcas, 2006), il 48,9% dei laureati disabili del Regno Unito aveva trovato lavoro a sei mesi dall'ottenimento del titolo contro un 54,9% dei laureati non disabili e un altro 8,5% (vs 7,3% dei normodotati) aveva un lavoro part-time. In totale, aveva ottenuto lavoro il 57,4% dei laureati disabili contro il 62,2% degli altri laureati. Gli inoccupati erano il 9,0% contro il 6,3% dei normodotati. La situazione descritta è certamente non-negativa per i laureati disabili, così come lo è la quota di disabili occupati nella posizione di dirigenti o manager, i quali erano il 9,4% contro il 9,5% degli altri laureati. Nel 2006 (Agcas, 2008), il 50,3% dei laureati disabili (*versus* 54,7% dei non-disabili) aveva ottenuto un lavoro a tempo pieno a sei mesi dal titolo e l'8,9% (vs 8,4%) era in cerca di lavoro. Nel 2009 (Agcas, 2011), la quota di disabili occupati a tempo pieno era il 42,2% contro il 46,2% dei non disabili. La probabilità di occupazione dei laureati disabili è, dunque, sistematicamente minore, ma sempre meno distante.

Una situazione analoga si registra anche per i laureati disabili dell'Università di Padova. Oltre due terzi dei laureati disabili lavora (68,5%, Tab. 15), con percentuali maggiori fra i laureati triennali rispetto agli altri laureati (73,2% vs 64,7). Sostanziali differenze si osservano fra uomini e donne disabili in merito alla propensione a proseguire gli studi dopo il primo titolo universitario: la propensione è nettamente più alta per le laureate (10,8% vs 2,3% dei laureati). Gli uomini cercano, invece, di inserirsi prima nel mercato del lavoro, mentre le donne sembrano posticipare questo momento, forse anche a fronte di maggiori difficoltà nel trovare occupazione.

Tabella 15. Stato occupazionale all'intervista dei disabili laureati a Padova nel periodo 2004-2008, per genere e corso di laurea.

	Genere		Laurea		Totale
	F	M	triennale	altro	
Lavora	67,7	69,8	73,2	64,7	68,5
Cerca lavoro	12,3	16,3	10,7	17,6	13,9
Frequenta corso universitario	10,8	2,3	12,5	2,0	7,4
Non lavora, non cerca lavoro	1,5	0	0	2,0	0,9
Altro*	7,7	11,6	13,7	13,7	9,3
<i>Numerosità campionaria</i>	65	43	56	52	108

* Praticantato, altro corso non universitario, stage post-lauream, servizio civile

Se si escludono i laureati che proseguono gli studi, il confronto tra lo stato occupazionale dei disabili con quello del campione di controllo (Tab. 16) indica una significativa differenza fra disabili e non disabili: lavora il 74% dei primi contro l'86,2% dei secondi ($p=0,017$), con differenze maggiori fra i maschi (71,4% vs

89,0%, $p=0,043$) rispetto alle femmine (75,9% vs 84,3%, $p=0,12$). Queste, nel proseguire gli studi, prefigurano una posposizione del temuto contatto con il mondo del lavoro.

Tabella 16. Stato occupazionale all'intervista dei disabili laureati a Padova nel periodo 2004-2008 e del campione di controllo, escludendo coloro che proseguono gli studi.

	Disabili			Controlli		
	F	M	F+M	F	M	F + M
Lavora	75,9	71,4	74,0	84,3	89,0	86,2
Cerca lavoro	13,8	16,7	15,0	5,0	7,3	5,9
Altro*	10,3	11,9	11,0	10,7	3,7	7,9
(n)	58	42	100	121	82	203

* Praticantato, altro corso non universitario, stage post-lauream, servizio civile, fuori mercato

Analogamente, è alta la percentuale di disabili che cercano lavoro: 15% contro 5,9% dei non disabili. Il dato è peggiorato dall'essere i disabili, a maggioranza, sul mercato del lavoro da più tempo. Le maggiori difficoltà dei disabili a trovare lavoro, nonostante la presenza di agevolazioni, mantiene il livello di occupazione dei laureati disabili ad un livello significativamente inferiore agli altri laureati. I disabili motori e visivi sono i più svantaggiati, con percentuali di occupati pari al 62% (Tab. 17).

Tabella 17. Stato occupazionale all'intervista dei disabili laureati a Padova nel periodo 2004-2008, secondo il tipo di disabilità.

	Motoria (n=42)	Visiva (n=24)	Uditiva (n=6)	Multipla (n=5)	Altra (n=30)	Totale
Lavora	61,9	62,5	100,0	80,0	76,7	86,2
Cerca lavoro	16,7	20,8	0,0	0,0	10,0	5,9
Altro	21,4	16,7	0,0	20,0	13,3	7,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I non disabili lavorano di più, ma hanno lavori contrattualmente meno garantiti (Tab. 18): solo il 46,3% dei laureati non disabili lavora a tempo indeterminato rispetto al 74,3% dei disabili, i quali sono in gran parte lavoratori dipendenti (87,8% rispetto a 71,4% dei non disabili, $p=0,0054$). Sono di più i disabili che si attendono progressi di carriera nei prossimi due anni (41,9% vs 22,9%, $p=0,0024$), verosimilmente come conseguenza degli scatti di anzianità garantiti a chi lavora come dipendente a tempo indeterminato.

Tabella 18. Caratteristiche del lavoro dei laureati disabili e non disabili nell'Università di Padova dal 2004 al 2008.

	Disabili (n=74)	Altri laureati (n=175)	p differenza
% lavoratori dipendenti	87,8	71,4	0,005
% a tempo indeterminato	74,3	46,3	<0,000
% in posizione professionale elevata*	24,3	25,1	0,891
% svolge lavori coerenti con studi	64,9	64,0	0,896
% il cui lavoro richiede la laurea	63,5	66,3	0,674
% con lavoro che valorizza le capacità	79,7	81,1	0,796
% attende progressi carriera entro 2 anni	41,9	22,9	0,002
% coordina altre persone	25,7	35,4	0,133
% lavora in equipe	83,8	67,4	0,008
Media ore di lavoro settimanali	32	35	0,075
Retribuzione media mensile	1364	1225	0,200
Retribuzione oraria media (euro)	10,3	8,9	0,217

* Dirigente, funzionario, insegnante, ricercatore, imprenditore, libero professionista

Tabella 19. Stima e significatività dei coefficienti di regressione e degli odds ratio ottenuti tramite l'analisi di regressione logistica stepwise con variabile dipendente (Y_1 =lavora) sui laureati dell'Università di Padova dal 2004 al 2008 (n=289)

	b	p-value	Odds ratio*
Intercetta	-0,179	0,839	
Disabile	-1,118	0,005	0,327
Età	0,075	0,020	1,454*
Livello professionale padre elevato**	0,642	0,066	1,901
Laurea specialistica	-0,731	0,025	0,481

(*) Odds ratio riferito a 5 anni

(**) Dirigente, funzionario, insegnante, ricercatore, imprenditore, libero professionista

Gli indicatori di qualità del lavoro evidenziano, dunque, una stabilità contrattuale ed economica migliore per i disabili rispetto ai non disabili. Al tempo stesso, altri aspetti del lavoro, quali la coerenza con gli studi e l'utilità della laurea conseguita non rilevano differenze fra disabili e non disabili.

Il problema lavorativo per i disabili sembra dunque risiedere principalmente nell'opportunità di trovare un lavoro dopo la laurea. Si stima pertanto un modello di regressione logistica la cui variabile dipendente, Y , è la condizione lavorativa (Y_1 =lavora; Y_0 =non lavora) e quelle potenzialmente esplicative, selezionate con tecnica *stepwise*, sono: età, presenza di disabilità, titolo di studio e professione dei genitori, area disciplinare di laurea, facoltà, voto di laurea, tipo di scuola superiore,

aver svolto un Erasmus o simile percorso universitario, aver fatto stage durante la tesi, laurea triennale o un altro titolo (Tab. 19). Per l'analisi dei dati si utilizza il package SAS (SAS Institute Inc., 2004).

La presenza di disabilità rappresenta la condizione che maggiormente riduce la probabilità di trovare lavoro, che è del 66,3% più bassa nei disabili rispetto ai non disabili ($p=0,005$). La differenza è valutata a parità di tutte le altre variabili citate. Di queste, sono significative l'aver il padre in posizione professionale elevata (è un indicatore di alto livello socio-economico), che aumenta del 90% la probabilità di avere un lavoro, il possesso di una laurea triennale e l'età più avanzata.

5. La valutazione dei percorsi di studio e delle competenze acquisite

La soddisfazione dei disabili per il lavoro trovato (misurata su scala 1-10; Tab. 20) è quasi uguale a quella dei non disabili (7,23 per i primi e 7,30 per i secondi). Gli unici aspetti significativamente diversi fra i due gruppi sono la soddisfazione per la stabilità (7,80 *vs* 7,22) e per il tempo libero dopo il lavoro (7,01 *vs* 6,33). Entrambi gli aspetti conseguono al fatto che i disabili ottengono contratti di lavoro a tempo indeterminato in misura maggiore rispetto ai non disabili. Gli altri aspetti non sono significativamente diversi, neppure quelli più squisitamente qualitativi, come l'acquisizione di professionalità, il prestigio sociale e la rispondenza del lavoro agli interessi culturali.

Molto si è discusso in letteratura sul ruolo delle aspettative, le quali determinano livelli di soddisfazione diversi, a parità di condizioni di lavoro. Si può ipotizzare che i disabili abbiano attese minori dei non disabili e che provino maggiore soddisfazione per condizioni di lavoro analoghe a quelle dei non disabili. Questa ipotesi non è direttamente verificabile, ma individuare gli aspetti del lavoro che differenziano i due gruppi può aiutare l'analisi.

Gli aspetti del lavoro importanti sono identificati mediante un modello di regressione lineare, in cui la variabile dipendente è la soddisfazione complessiva e le variabili esplicative sono la presenza di disabilità e la soddisfazione per i vari aspetti del lavoro. L'analisi degli aspetti del lavoro che influiscono sui disabili in modo diverso dai non disabili è valutata mediante le interazioni (Tab. 21).

Si evidenzia in primo luogo l'ottimo adattamento del modello ($R^2=0,908$), il che indica che le variabili considerate spiegano quasi totalmente la soddisfazione. La sola presenza di disabilità non è importante per la soddisfazione complessiva, come già verificato con l'analisi descrittiva (Tab. 20). Vi sono invece aspetti del lavoro la cui soddisfazione influisce diversamente sulla soddisfazione complessiva dei disabili e dei non disabili.

Tabella 20. Livelli medi e scarto quadratico medio (sqm) della soddisfazione complessiva e di vari aspetti del lavoro nei laureati disabili e nel campione di controllo, su scala 1-10.

	Disabili (n=74)		Controlli (n=175)		p differenza*
	media	sqm	media	sqm	
Soddisfazione complessiva	7,23	1,64	7,30	1,61	0,745
<i>Di cui: non lavorava alla laurea</i>	7,31	2,02	7,42	1,52	0,781
<i> stesso lavoro alla laurea</i>	6,90	1,84	7,00	1,57	0,815
<i> Lavoro diverso da laurea</i>	7,57	0,65	7,11	1,74	0,313
Media componenti soddisfazione	6,98	1,22	6,88	1,14	0,523
Stabilità, sicurezza sul lavoro	7,80	1,93	7,22	2,47	0,049
Acquisizione di professionalità	7,32	1,84	7,46	1,64	0,557
Prestigio sociale che dà il lavoro	6,41	1,99	6,46	2,04	0,838
Rispondenza a interessi culturali	6,62	2,23	6,82	1,96	0,478
Utilità sociale di ciò che fa	7,39	1,83	7,22	2,18	0,560
Indipendenza e autonomia lavoro	7,62	1,68	7,85	1,56	0,311
Flessibilità orari e tempi di lavoro	7,50	2,15	7,06	2,26	0,159
Tempo libero dopo il lavoro	7,01	2,30	6,33	2,45	0,040
Luogo di lavoro	7,15	2,03	7,46	1,74	0,225
Prospettive di guadagno	6,32	1,74	5,95	1,95	0,159
Prospettive di carriera	5,66	2,39	5,84	2,24	0,576

(*) La significatività della differenza è stata verificata mediante test t di Student.

Si tratta in primo luogo della stabilità, aspetto importante in generale ($\beta=0,071$; $p=0,030$), ma molto di più per i disabili ($\beta=0,341$; $p<0,0001$), poiché il parametro d'interazione è ben più significativo del parametro dell'effetto principale.

L'indipendenza e l'autonomia delle attività lavorative sono, invece, aspetti rilevanti per i non disabili ma non per i disabili: per costoro, infatti, il parametro quasi si annulla ($0,229 - 0,222$).

L'ultima variabile che influisce diversamente sulla soddisfazione complessiva è il tempo libero dopo il lavoro, che nei disabili risulta addirittura negativamente correlato con la soddisfazione complessiva.

Sono egualmente importanti per disabili e non disabili gli aspetti legati ai contenuti del lavoro, quali l'acquisizione di professionalità ($\beta=0,218$; $p<0,0001$) e la rispondenza agli interessi culturali ($\beta=0,254$; $p<0,0001$: prima di tutto il lavoro deve essere stimolante e interessante).

Il secondo aspetto riguarda la preparazione professionale fornita dall'università, che è giudicata in maniera più severa dai lavoratori disabili rispetto ai non disabili ($6,24$ vs $6,76$; Tab. 22).

Tabella 21. Analisi di regressione lineare con variabile dipendente “soddisfazione per il lavoro” e variabili esplicative la presenza di disabilità e i vari aspetti di soddisfazione del lavoro sui laureati disabili dell’Università di Padova e sul campione di controllo.

Variabile	<i>b</i>	<i>s(b)</i>	<i>t</i>	<i>Pr > t </i>
<i>Intercetta</i>	0,089	0,171	0,27	0,601
<i>Disabile</i>	-0,072	0,248	0,08	0,772
<i>Stabilità, sicurezza sul lavoro</i>	0,071	0,032	4,76	0,030
<i>Acquisizione di professionalità</i>	0,218	0,058	14,11	<0,0001
<i>Prestigio sociale da lavoro</i>	0,046	0,045	1,06	0,305
<i>Rispondenza interessi culturali</i>	0,254	0,047	29,52	<0,0001
<i>Utilità sociale di ciò che fa</i>	0,037	0,038	0,96	0,329
<i>Indipendenza, autonomia lavoro</i>	0,229	0,053	18,38	<0,0001
<i>Flessibilità orari e tempi lavoro</i>	0,027	0,038	0,48	0,487
<i>Tempo libero dopo il lavoro</i>	0,026	0,034	0,59	0,443
<i>Luogo di lavoro</i>	0,004	0,038	0,01	0,920
<i>Prospettive di guadagno</i>	0,045	0,051	0,76	0,383
<i>Prospettive di carriera</i>	0,065	0,045	2,11	0,148
<i>Disabile * Stabilità, sicurezza sul lavoro</i>	0,341	0,053	41,12	<0,0001
<i>Disabile * Indipendenza, autonomia</i>	-0,222	0,071	9,64	0,002
<i>Disabile * Tempo libero dopo il lavoro</i>	-0,155	0,063	6,13	0,014
<i>R²</i>	0,908			

Nota: le interazioni significative sono selezionate mediante tecnica *stepwise*.

Tabella 22. Valori medi e scarto quadratico medio (*sqm*) del giudizio, espresso su scala 1-10, dai laureati dell’Università di Padova sulla preparazione professionale fornita dall’Università per il lavoro a cui mirano o che svolgono, per genere e tipo di laurea

Valutazione di preparazione professionale per	Disabili			Controlli			<i>p</i> diff.
	(<i>n</i>)	Media	<i>sqm</i>	(<i>n</i>)	Media	<i>sqm</i>	
- lavoro a cui mirano (non lavoratori)	8	7,50	1,31	10	7,40	1,51	0,884
- lavoro che svolgono	72	6,24	2,22	164	6,76	1,67	0,078
<i>Di cui Uomini</i>	29	6,17	2,11	71	6,62	1,85	0,295
<i>Di cui Donne</i>	43	6,28	2,31	93	6,86	1,52	0,138
<i>Di cui laureati triennali</i>	41	5,85	2,22	113	6,65	1,68	0,040
<i>Di cui altri laureati</i>	31	6,74	2,14	51	6,98	1,64	0,597

Si differenziano in modo particolare i giudizi dei laureati triennali: i disabili assegnano in media il voto più basso (5,85) e la differenza con i non disabili è

significativa. La critica si ripercuote sulla specificità della preparazione universitaria, ritenuta adeguata dal 36,5% dei disabili e dal 46,9% dei non disabili (Tab. 23). I disabili lamentano tuttavia una preparazione poco specialistica nel 43,2% dei casi (vs 36% dei non disabili).

Tabella 23. Distribuzione dei giudizi sulla specificità della preparazione universitaria per il proprio lavoro tra i laureati disabili e i laureati di controllo (che lavorano).

<i>La preparazione universitaria è:</i>	<i>Disabili (n=74)</i>	<i>Controlli (n=175)</i>	<i>p* differenza</i>
<i>Poco specialistica</i>	43,2	36,0	0.145
<i>Adeguata</i>	36,5	46,9	0.938
<i>Troppo specialistica</i>	13,5	11,4	0.326
<i>Non si pronuncia</i>	6,8	5,7	0.374
<i>Totale</i>	100,0	100,0	

(*) È stato applicato il test t per il confronto fra proporzioni

6. Conclusioni e spunti di riflessione per l'Università

Nell'esaminare la specificità dei laureati disabili, avevamo recondito il seguente quesito: *Quali servizi può attivare l'Università di Padova, in aggiunta a quelli già operanti, per migliorare la loro vita durante gli studi e arricchire quel capitale umano che può massimizzare i loro risultati per il resto della vita?* L'analisi ha mostrato che gli studenti disabili sono specifici per molti aspetti ma che tendono ad assomigliare ai loro colleghi "normodotati" mano a mano che cresce l'esperienza formativa e, da laureati, l'esperienza professionale.

I laureati che abbiamo esaminato si sono dimostrati essere l'esito finale di un processo selettivo iniziato con la scuola dell'obbligo e proseguito durante la scuola superiore e l'università. In altre parole, i disabili che si laureano sono quelli che "ce l'hanno fatta" e, per questo motivo, il capitale umano da loro accumulato all'università non è così diverso da quello degli altri studenti.

Alcune differenze con i normodotati restano in ogni caso nell'accesso ai servizi ed è pertanto necessario intervenire con attività – che chiameremo "servizi" per rimarcare la necessità della continuità – al fine di eliminare i residui di disparità, discriminazione e segregazione. Nel seguito si propongono alcune norme attive realizzabili localmente, nella singola università, i cui effetti possono influire positivamente sugli studenti e sui laureati (Heron e Murray, 2003; Murray e Heron, 2003).

Diamo per scontato che ogni ateneo che eroghi didattica in presenza sia dotato di un servizio *ad hoc* per i disabili. È opportuno che il servizio si qualifichi per uno o più programmi di opportunità lavorative, eventualmente in consorzio con atenei cointeressati.

Il laureato disabile va seguito individualmente nel percorso d'inserimento sul libero mercato, poiché per trovare lavoro è richiesta esperienza lavorativa. Il canale primario per l'inserimento è l'iniziativa dello stesso neolaureato, seguito dall'inserimento forzoso e poi dallo stage. Il ruolo dell'Università è, quindi, per ora, meno efficace di quanto non siano le iniziative individuali e quelle normative. Ciò dovrà costituire un elemento di riflessione per l'Università.

Il servizio universitario per i disabili dovrebbe, in ogni caso, essere partner del laureato e delle organizzazioni che supportano la ricerca di lavoro, individuare, persuadere e coinvolgere a lungo l'azienda o l'ente ospite, collaborare alla formazione per l'inserimento e monitorare l'esito dell'assistenza ricevuta.

Tra i servizi di avviamento al lavoro, è rilevante anche per i disabili un momento formativo affinché si sappiano introdurre nel lavoro. La specificità delle norme inerenti all'impiego dei disabili e la peculiarità del sostegno all'ingresso, in modo particolare se il laureato disabile trova la propria strada nel libero mercato, richiedono una formazione mirata, forse distinta per tipo di menomazione (Moon e Griffin, 1998). I numeri dei laureati disabili indicano la necessità di organizzare questa formazione in un ambito almeno regionale e con cadenze semestrali o annuali.

Un altro ambito di attività è quello dell'informazione e della consulenza personale, forse anche della persuasione individuale, dei disabili, per poter affrontare il mondo del lavoro senza eccessivi timori. Si può prendere ad esempio, tra gli altri, il servizio *Careers* dell'University of Kent, il quale ha predisposto una serie di suggerimenti su dove e come presentarsi per un lavoro, se e quando palesare nei contatti indiretti la propria disabilità¹⁰, come cercare lavoro via web (<http://www.kent.ac.uk/careers/disabled.htm>).

I piccoli numeri dei laureati disabili dell'Ateneo e l'alta competenza necessaria per realizzare politiche attive del lavoro implicano la costruzione di un sistema di alleanze sociali con le organizzazioni non-governative per avere supporto duraturo dopo l'inserimento e con le associazioni degli imprenditori per sensibilizzare e identificare le imprese in grado di offrire un posto di lavoro adeguato e formazione professionale e intervenire nei casi difficili (Schur *et al.*, 2009; Eichhorst *et al.*, 2010).

¹⁰ Il non dichiarare sul CV la propria disabilità può essere un vantaggio per l'assunzione, come dimostrano i dati sull'occupazione dei laureati disabili nel Regno Unito (AGCAS, 2010): i laureati con difficoltà di apprendimento specifiche (tra le altre, dislessia) o con handicap non visibili hanno il medesimo tassi di occupazione dei non-disabili.

È particolarmente appropriata, per i disabili, una politica locale¹¹ di *flexicurity* (*flexibility and security*), termine con il quale s'intende una combinazione di: (a) sistemazioni contrattuali flessibili e affidabili, (b) strategie di apprendimento per tutta la vita, (c) politiche del lavoro attive, (d) sistemi di protezione sociale. Sul lavoro, ciò significa flessibilità nell'orario (*part time*, orari e turni flessibili, uscite simili a quelle per maternità, straordinari), flessibilità del luogo di lavoro (telelavoro, lavoro a domicilio), flessibilità funzionale interna alle attività produttive e contrattazione individuale dei compensi di lavoro (Jepsem e Klammer, 2004; Priestley, 2008). Il lavoro autonomo incentivato è, in un certo senso, una forma di *flexicurity* (Boylan e Burchardt, 2002; Pagàn 2009). È, in ogni caso, necessario continuare a sperimentarla affinché la *flexicurity* diventi un criterio di promozione della mobilità e d'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- AGCAS (vari anni) *What Happens Next? A Report on the First Destinations of [year] Disabled Graduates*, AGCAS, Sheffield
- ANKER R., CHERNYSHEV I., EGGER P., MEHRAN F. (2002) *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, ILO Policy Integration Department Working Paper No. 2, ILO, Geneva
- AUSTRALIAN BUREAU OF STATISTICS (2006) *Yearbook Australia 2006*, Commonwealth of Australia, Canberra
- BALDWIN M., JOHNSON W.G. (1994) Estimating the employment effects of wage discrimination, *Review of Economics and Statistics*, **74(3)**: 446-455
- BALDWIN M., JOHNSON W.G. (1995) Labor market discrimination against women with disabilities, *Industrial Relations*, **34(4)**: 555-571
- BARBOUR W.C. (1999) Supported employment: The coming of full circle, *Journal of Vocational Rehabilitation*, **13(3)**: 165-174

¹¹ Citiamo le norme internazionali per risolvere il problema occupazionale dei disabili laureati, poiché sono tarate sull'insieme dei disabili, e non specificamente sui laureati. Per esempio, le indicazioni delle Nazioni Unite per le pari opportunità delle persone disabili (Risoluzione 48/96 dell'Assemblea Generale del 20/12/1993) prevedono che gli Stati, nel supportare il lavoro dei disabili adottino misure di "formazione professionale, quote basate su incentivi, attività riservate o progettate ad hoc, prestiti per piccole attività autonome, contratti esclusivi o diritti di produzione prioritari, concessioni fiscali, conformità contrattuali o altri aiuti tecnici o finanziari alle imprese che occupano lavoratori con disabilità (...), incoraggiare gli imprenditori che sistemano posti di lavoro per disabili". Sulla medesima lunghezza d'onda, la Dichiarazione di Copenhagen del marzo 1995 del World Summit for Social Development e l'European Social Charter (Kenny, 1997) e il Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in Europe 2006-2015 (Rec 2006) lanciato dalla Conferenza dei Ministri dell'UE a San Pietroburgo nel settembre 2006.

- BELL B., SMITH J. (2004) *Health, Disability, Insurance and Labour Force Participation*, Working Paper No. 218, Bank of England, London
- BELLAMY G.T., RHODES L.E., ALBIN J.-M. (1986) Supported improvement. In: Kieran W.E., Stark J.A. (eds) *Pathways to Employment for Adults with Developmental Disabilities*, Paul H. Brooks Publishing Company, Baltimore: 129-138
- BENNEL P. (1999) *Learning to Change: Skills Development among the Economically Vulnerable and Socially Excluded in Developing Countries*, ILO Employment and Training Papers No. 43, ILO, Geneva, <http://caedofu.tripod.com/doc/tecprof/bennell.pdf>
- BJELLAND M.J., ERICKSON W.A., LEE C.G. (2008) *Disability Statistics from the American Community Survey (ACS)*, Cornell University, Ithaca, NY
- BLACKABY D., CLARK K., DRINKWATER S., LESLIE D., MURPHY P., O'LEARY N. (1999) *Earnings and Employment Opportunities of Disabled People*, Research Brief No. 133, University of Wales, Swansea
- BOCCUZZO G., FABBRIS L., SCARSI E. (2010) *Non tutto l'oro luccica*. Criticità dei lavori dei laureati identificate tramite *Importance-Performance Analysis*. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: 95-136
- BOUND J., BURKHAUSER R.V. (1999) Ch. 51: Economic analysis of transfer programs targeted on people with disabilities. In: ASHENFELTER O., CARD D. (eds) *Handbook of Labor Economics, Volume 3*, Elsevier: 3417-3528
- BOWE F. (1984) *Disabled Women in America. A Statistical Report Drawn from Census Data*, President's Committee on Employment of the handicapped, Washington, DC
- BOYLAN A., BURCHARDT T. (2002) *Barriers to Self-Employment for Disabled People*, Report prepared for the Small Business Service, London
- BREDA C., FABBRIS L. (2002) Il rischio di disagio nelle famiglie di Padova. In: PUGGIONI G. (a cura di) *Modelli e metodi per l'analisi di rischi sociali e sanitari*, Cleup, Padova: 161-184
- BRENNAN A., CONROY P. (2009) The Three Per Cent Target for the Employment of People with Disabilities in the Public Service, National Disability Authority Paper 12, Dublin, Ireland
- BUCKUP S. (2009) *The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*, Employment Sector Working Paper No. 43, ILO, Geneva
- BURCHARDT T. (2003) *Being and Becoming: Social Exclusion and the Onset of Disability*, CASereport 21, ESRC Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London
- CAMPOLIETI M. (2004) Disability insurance benefits and labor supply: Some additional evidence, *Journal of Labor Economics*, **22(4)**: 863-889
- CORNELL UNIVERSITY (2007) *Disability Status Report: United States* (<http://www.disabilitystatistics.org>)
- CULLEN J.B. (2003) The impact of fiscal incentives on student disability rates, *Journal of Public Economics*, **87 (7-8)**: 1557-1589

- DPRU POLICY BRIEF SERIES (2007) Graduate unemployment in the face of skills shortages: A labour market paradox, Development Policy Research Unit, School of Economics, University of Cape Town
- EC (European Commission) (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*, EC, Brussels
- EC (European Commission) (2005) *Situation of Disabled People in the Enlarged European Union. The European Action Plan 2006-2007*. Communication from the European Commission, COM ("005)604 final
- EDUCATION TASK FORCE OF THE UNITED NATIONS STATISTICAL COMMISSION (2009) *Statistical Framework and Co-ordination Mechanisms for Collecting and Reporting of Education Statistics by International Organizations*, <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc09/BG-Education.pdf>
- EUROSTAT (2006) *Employment of People with Disabilities* (ad hoc module of the Labour Force Survey 2002) (<http://ec.europa.eu/eurostat>)
- EUROSTAT (2010) *Combating Poverty and Social Exclusion: A Statistical Portrait of the European Union 2010*, Publication Office of the European Union, Luxembourg
- FABBRIS L. (2010) Il Progetto Agorà dell'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: V-XLV
- GABRIEL P., LIIMATAINEN M.-R. (2000) *Mental Health in the Workplace. Introduction and Executive Summaries for Finland, Germany, Poland and United States*, ILO, Geneva
- GILBERT M. (2008) *Count Us In! How to Make Sure that Women with Disabilities Can Participate Effectively in Mainstream Women's Entrepreneurship Development Activities*, Employment Sector Working Paper No. 3, ILO Skills and Employability Department, Geneva
- GREVE B. (2009) *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies*, Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Leeds, Leeds, UK
- GRIFFO G., LEONARDI M., MARTINUZZI A., FRANCESCUTTI C., RAGGI A., KOSIC V., BARBIERI P. (2009) Moving towards ICF use of monitoring the UN Convention on the rights of persons with disabilities: The Italian Experience, *Disability & Rehabilitation*, **31(1)**: 74-77
- GRUBER J. (2000) Disability insurance benefits and labor supply, *Journal of Political Economy*, **108(6)**: 1162-1183
- HARKNESS J. (1993) Labour force participation by disabled males in Canada, *Canadian Journal of Economics*, **26(4)**: 878-889
- HEICHHORST W., KENDZIA M.J., KNUFSEN J.B., HANSEN M.O., VANDEWEGHE B., VANHOREN I., RUCHERT E., SCHULTE B. (2010) *The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market*, IZA Research Report No. 29, European Parliament, Directorate-General for Internal Policies
- HERON R., MURRAY B. (2003) *Assisting Disabled Persons in Finding Employment. A Practical Guide*, ILO, Bangkok

- ILO (2004) *Statistics on the Employment Situation of People with Disabilities. A compendium of National Methodologies*, ILO Policy Integration Department Working Paper N. 40, in collaboration with the InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, ILO, Geneva
- ILO (2007) *The Employment Situation of People with Disabilities: Towards Improved Statistical Information*, ILO Bureau of Statistics in collaboration with the ILO Skills and Employability Department, Geneva
- ILO (2008) *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILO, Geneva
- INCORVAIA A., RIMASSA A. (2006) *Generazione mille euro*, Rizzoli, Milano
- ISTAT (2008) *L'assistenza residenziale e socio-assistenziale in Italia, Tavole di dati del 28/10/2008*, www.istat.it/dati/dataset/20081028_00/
- ISTAT (2009a) *La disabilità in Italia. Il quadro della statistica ufficiale*, Argomenti n. 37, Istat, Roma
- ISTAT (2009b) *L'indagine europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (eu-silc). 2008*, Metodi e Norme n. 37 (http://www.istat.it/dati/catalogo/20081013_02/met_norme0837_indagine_europea_sui_redditi_Eu-Silc.pdf)
- ISTAT (2011) *L'integrazione degli alunni con disabilità nelle scuole primarie e secondarie di I grado, statali e non statali. Statistiche in breve del 19/1/2011*, www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20110119_00/
- JEPSEM M., KLAMMER U. (2004) Editorial, *European Review of Labour and Research*, **10(2)**: 157-159
- JOHNSON W.G., LAMBRINOS J. (1985) Wage discrimination against handicapped men and women, *The Journal of Human Resources*, **20(2)**: 264-277
- JONES M.K. (2008) Disability and the labour market: A review of the empirical evidence, *Journal of Economic Studies*, **35(5)**: 405-424
- JONES M.K., SLOANES P.J. (2010) Disability and skill mismatch, *The Economic Record*, **86(Special issue)**: 101-114
- KAYE H.S. (2008) Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities, *Journal of Occupational Rehabilitation*, **19(2)**: 115-128
- KAYE H.S. (2009) *The Disproportionate Impact of the Great Recession on Workers with Disabilities*, Institute for Health & Aging, University of California San Francisco
- KENNY T. (1997) *Securing Social Rights Across Europe. How NGOs Can Make use of the European Social Charter*, Human Rights Centre, Strasbourg
- KREIDER B. (1999) Social security disability insurance: Applications, awards, and lifetime income flows, *Journal of Labor Economics*, **17(4)**: 784-827
- MAJOR OF LONDON (2007) *Disabled Students in London. A Review of Higher and Further Education, Including Students with Learning Difficulties*, (<http://legacy.london.gov.uk/mayor/education/docs/disabled-students-summary.rtf>)
- MESSELL E. (1997) *Employment Strategies for Women with Disabilities*, Paper presented at the International Leadership Forum for Women with Disabilities, ILO, Geneva, 15-20 June 1997, Washington, DC
- METTS R.L. (2000) *Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank*, World Bank Social Discussion Paper No. 0007, Social Protection Unit, Human Development Network, World Bank, Washington, DC

- MOON M., GRIFFIN S. (1998) Supported employment service delivery models. In: WEHMAN P., MOON M. (eds) *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*, Paul H Brook Publishing Company, Baltimore: 17-30
- MOROZUMI R. (2009) The employment rate of the graduates from high schools for the physically disabled, intellectually disabled, and seriously diseased, Faculty of Economics, Graduate School of Economics, University of Toyama, Japan
- MUDRICK N. (1988) Disabled women and public policies for income support (a study on the influence of income support on the lives of women with disabilities). In: FINE M., ASCH A. (eds) *Women with Disabilities. Essays in Psychology, Culture and Politics*, Temple University Press, Philadelphia: 245-268
- MURRAY B., HERON R. (2003) *Placement of Jobseekers with Disabilities. Elements of an Effective Service*, ILO, Bangkok
- NICOLUCCI E. (2010) I destini dei laureati disabili dell'Università di Padova, Tesi di laurea specialistica in Sociologia, Facoltà di Scienze Politiche, Università degli studi di Padova
- OECD (2003) *Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income security for Disabled People*, OECD, Paris
- OECD (2004) *Vocational Rehabilitation of Employment of People with Disabilities. Report of a European Conference, Warsaw-Constantin Jeziorna, 23-25 October, 2003*, OECD, Paris
- OECD (2006) *Sickness, Disability and Work. Breaking the Barriers: Norway, Poland and Switzerland, Volume I*, OECD, Paris
- OECD (2009) *Sickness, Disability and Work. Addressing Policy Challenges in OECD Countries*, OECD High-Level Forum, Stockholm
- OECD (2010) *Education at a Glance. OECD Indicators*, OECD, Paris
- O'REALLY A. (2007) *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, International Labour Office, Geneva
- OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità (1980) *Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Disabilità e Handicap (ICIDH)*, Cles
- OMS (2002) *ICF. Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*, Erickson, Trento
- PAGAN R. (2009) Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe, *Disability and Society*, **24(2)**: 217-229
- PERRY E.L., HENDRICKS W., BROADBENT E. (2000) An exploration of access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities, *Human Relations*, **53(7)**: 923-955
- POWERS T. (2008) *Recognizing Ability: The Skills and Productivity of Persons with Disabilities. Literature Review*, Employment Sector Working Paper No. 3, ILO, Geneva
- PRIESTLEY M. (2008) *Synthesis Report on Disability Mainstreaming in the 2008-2010 National Strategy Reports for Social Protection and Social Inclusion (NSRs)*, Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Leeds, Leeds, UK
- SAMOY E., WATERPLAS L. (1992) *Sheltered Employment in the European Community*, Commission of the European Union, Brussels
- SAS INSTITUTE INC. (2004) *SAS/STAT® 9.1 User's Guide*, Cary, NC

- SCHUR L., KRUSE D., BLASI J., BLANCK P. (2009) Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture, *Industrial Relations*, **48(3)**: 381-410
- TAYLOR S.J. (2002) *Workers with Disabilities Deserve Real Choices, Real Jobs*, (<http://www.accessiblesociety.org/topics/economics-employment/shelteredwksps.html>)
- THORNTON P., LUNT N. (1997) *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries. A Review*, Social Policy Research Unit, University of York, UK
- UK DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY (2002) *Social Enterprise. A Strategy for Success*, UK Dept. of Trade and Industry, London
- UNESCO Institute for Statistics (2006) *Global Education Digest 2006: Comparing Education Statistics across the World*, http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=6827_201&ID2=DO_TOPIC
- WYNNE R., McANANEY D. (2010) *Active Inclusion of Young People With Disabilities of Health Problems: Background Paper*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg
- WORLD BANK (2005) *Development Outreach. Disability and Inclusive Development*, World Bank, Washington, DC
- YEO R. (2005) *Disability, Poverty and the "New" Development Agenda*, Disability Knowledge and Research Programme (Disability KaR), (<http://hpod.pmhclients.com/pdf/Developmentagenda.pdf>)
- YEO R., MOORE K. (2003) Including disabled people in poverty reduction work; "Nothing About Us, Without Us", *World Development*, **31(3)**: 571-590

The Human Capital of the Disabled Who Graduated at Padua University

Summary. *In this paper we present the results of a survey, carried out during the years 2009 and 2010, that collected data on the disabled who graduated at the University of Padua from 2004 to 2008. We aimed at detecting their conditions during the university studies and, once they graduated, if and how their occupational pathways differed from those of other graduates. The survey on the disabled is a part of a longitudinal research on employment and professional development of University of Padua graduates. We determined that these graduates are peculiar because they attend particular study programmes, require specific services as students, get their degree in different times and follow own pathways for job searching. Moreover, they use their competencies in rather different ways at work.*

Keywords. *Disabled graduates; Padua University; Employment; Competencies; Human Capital.*