

Working Paper N. 2-2023 – **Politiche e pratiche aziendali relative all'inclusione lavorativa di soggetti disabili**

Autore: Fabio Sciarretta

Abstract: il lavoro è il principale strumento di indipendenza economica, di autonomia personale, nonché di costruzione identitaria dell'individuo, specie per coloro che presentano disabilità.

Il presente working paper contiene i risultati di una ricerca di tipo quanti-qualitativo realizzata allo scopo di rilevare le politiche e le pratiche di assunzione di soggetti disabili delle principali aziende con sede operativa sul territorio maremmano.

Delle oltre 100 aziende contattate sono state raccolte e rielaborate informazioni da 21 organizzazioni da cui emerge la presenza di dipendenti con disabilità (perlopiù fisica), ai sensi della legge 68/99, nella maggior parte di esse, un'ampia disponibilità da parte delle imprese ad accogliere, inizialmente come tirocinanti, giovani con disabilità appena usciti dal percorso scolastico a fronte del possesso competenze richieste dal ruolo professionale, la preoccupazione nell'inserire una persona disabile all'interno dei processi produttivi a causa della conoscenza superficiale del tipo di disabilità e del funzionamento della persona.

La ricerca è stata realizzata nell'ambito del progetto "Non valgo di meno. Azioni e strumenti per accompagnare studenti DVA con programmazione differenziata nel mondo del lavoro" promosso dall'associazione L'Altra Città. L'intervento progettuale è stato realizzato grazie al contributo della Fondazione CR di Firenze.

Parole chiave: lavoro, disabilità, inclusione lavorativa, empowerment, competenze

1. Introduzione

Il documento presenta i risultati della ricerca di tipo quanti-qualitativo realizzata nell'ambito del progetto "Non valgo di meno" allo scopo di rilevare le politiche e le pratiche delle principali aziende, con sede operativa sul territorio maremmano, riguardo all'assunzione e alla carriera di soggetti disabili. In particolare, le realtà aziendali sono state selezionate a seguito di un'attività di *desk study* sulla base dei criteri di fatturato, dimensionamento e settore. Sono state contattate oltre cento aziende mediante:

- invio e-mail di primo contatto in cui veniva spiegata sinteticamente l'iniziativa;
- contatto telefonico per la presentazione del progetto e la richiesta di disponibilità per intervistare il titolare o il responsabile delle risorse umane;
- contatto diretto tramite intermediario noto¹.

L'azione di contatto ha prodotto un risultato inferiore alle attese, sia rispetto al numero di aziende auspicato (min. 30 – max. 50), sia in termini di potenzialità espresse dall'attività di *desk study*.

L'indagine è stata quindi condotta tramite un questionario semi-strutturato e somministrato ad un campione limitato di 21 aziende. Tale elemento fornisce tuttavia un primo interessante dato circa la reazione delle realtà aziendali alla proposta di indagine loro presentata. Prendendo a riferimento soltanto le aziende che non hanno preso parte alla ricerca, si evidenzia che oltre il 50% ha trascurato l'iniziativa, mentre la restante parte risulta aver assunto atteggiamenti diversi collocabili in un continuum che ha per estremi il rifiuto e la disponibilità dichiarata, ma mai concretizzata (si veda fig. 1).

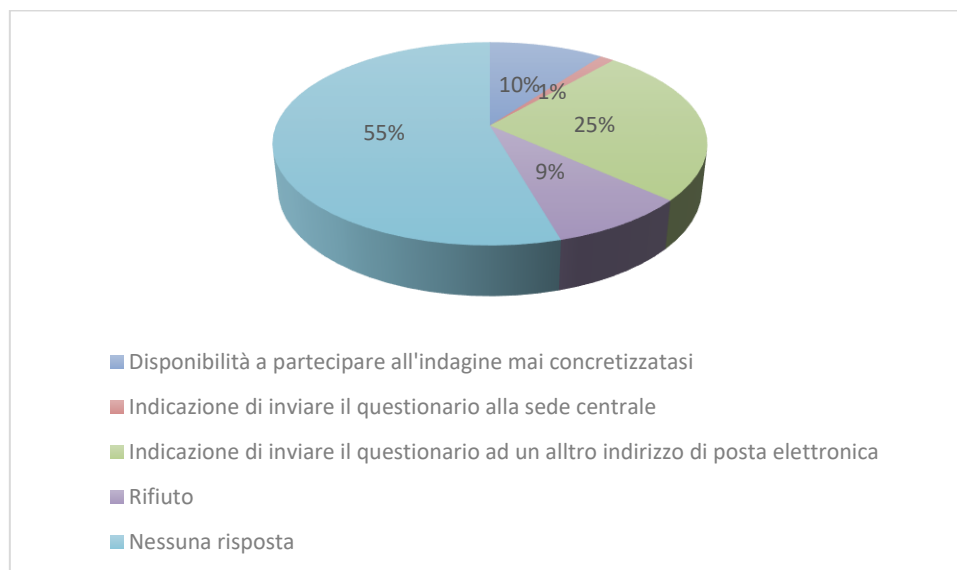


Fig. 1 - Tipologie di risposta alla proposta di ricerca

Il questionario semi-strutturato è stato progettato ad hoc² ed è suddiviso in tre macroaree:

- l'azienda (anagrafica, settore, core business, dimensionamento);
- i lavoratori disabili in organico (presenza di lavoratori disabili, modalità e motivi dell'assunzione, tipologia di disabilità, valutazione dell'esperienza lavorativa);

¹ In tal senso, il personale della sede grossetana di Confindustria Toscana Sud ha favorito, specie in una seconda fase, il contatto tra le aziende aderenti e il ricercatore.

² Il questionario è stato progettato a partire dal documento di rilevazione adottato nel progetto "Le PMI e la neurodiversità", promosso in collaborazione tra API Formazione s.c.r.l. e La Camera di Commercio di Torino.

- il posizionamento aziendale rispetto a future assunzioni di persone con disabilità (disponibilità all'avvio di tirocini prima della contrattualizzazione, preoccupazioni e accorgimenti nell'inserire un lavoratore disabile in organico, posizioni lavorative aperte e mansioni connesse).

In generale, il questionario ha come oggetto d'indagine le scelte e le procedure messe in atto dall'azienda per l'inserimento del lavoratore disabile come inquadrato dalla legge 68/99; soltanto in una domanda viene esplicitamente richiamata la persona in situazione di handicap ai sensi della legge 104/92 al fine di evidenziare il collegamento con i percorsi scolastici dell'ex alternanza scuola-lavoro (oggi PCTO). A questo proposito, giova riassumere brevemente la differenza tra le diverse definizioni di disabilità in relazione alle principali fonti:

- l'invalidità civile si riferisce all'accertamento che dà luogo ad una percentuale secondo tipo e gravità della patologia (D.Lgs. 509/1988);
- l'handicap fa riferimento alla difficoltà d'inserimento sociale dovuta alla patologia o menomazione di cui è affetta la persona interessata (L. 104/1992);
- la disabilità esamina la capacità d'inserimento lavorativo secondo la patologia riscontrata (L. 68/199)³.

2. Il campione di indagine

I 2/3 delle aziende che hanno aderito alla ricerca appartiene ai settori manifatturiero (38%) e del commercio all'ingrosso e al dettaglio (24%). L'altro terzo è invece ripartito, in maniera più o meno omogenea, tra turismo, agricoltura, servizi di informazione e comunicazione, altri servizi non specificati.

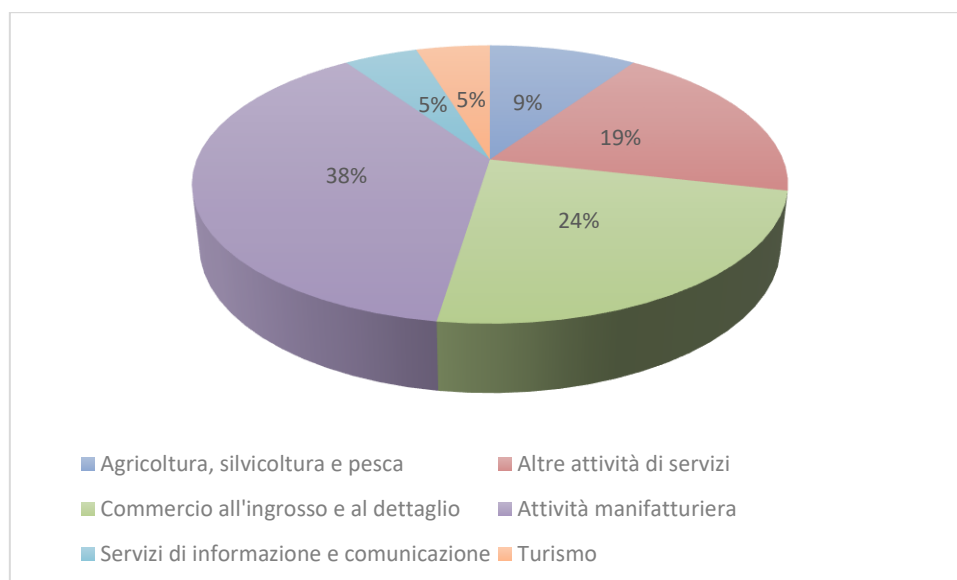


Fig. 2 - Macrosettore di riferimento

Per quanto riguarda il *core business* aziendale, l'indagine mostra un'ampia eterogeneità, anche in presenza di realtà accomunate dal medesimo macrosettore. Di seguito, l'elenco completo delle principali attività svolte dalle aziende:

- produzione e vendita di derivati del latte;

³ Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'articolo di Gabriela Maucci e Sandra Torregiani, pubblicato su SuperAbile il 01/06/2020 e consultabile al seguente link <https://aiasmilano.it/2020/06/07/differenza-tra-invalidita-civile-handicap-e-disabilita/>

- rappresentazione sindacale e servizi alle imprese;
- installazioni di impianti residenziali, commerciali o pubblici;
- allevamento di bufale con caseificio aziendale;
- realizzazione di sistemi integrati di automazione industriale di processo e di prodotto;
- tornitura e fresatura a controllo numerico;
- zattere di salvataggio;
- tecnologie per l'acqua;
- grande distribuzione organizzata;
- progettazione e realizzazione di sistemi informativi ed informatici per imprese;
- soggiorni vacanze estive;
- produzione specializzato di sistemi di azoto e ossigeno per applicazione industriali;
- automazione industriale;
- realizzazione servizi pubblici per il comune di Grosseto;
- piccola componentistica auto;
- lavorazione di meccanica conto terzi;
- vendita articoli di design nei settori dell'edilizia e della termoidraulica;
- fabbricazione di altri prodotti chimici di base inorganici;
- revisione, riparazione e assistenza motori marini;
- sviluppo software per il mondo delle Utilities e per l'igiene ambientale.

Rispetto al numero dei dipendenti da cui è composto l'organico aziendale, le realtà produttive mostrano un dimensionamento piuttosto diversificato: il 33% del campione ha tra 16-50 dipendenti, il 24% presenta un numero di lavoratori inferiore o pari a 15, il 29% conta oltre 100 unità di personale ed il rimanente 14% tra 51-100 dipendenti.

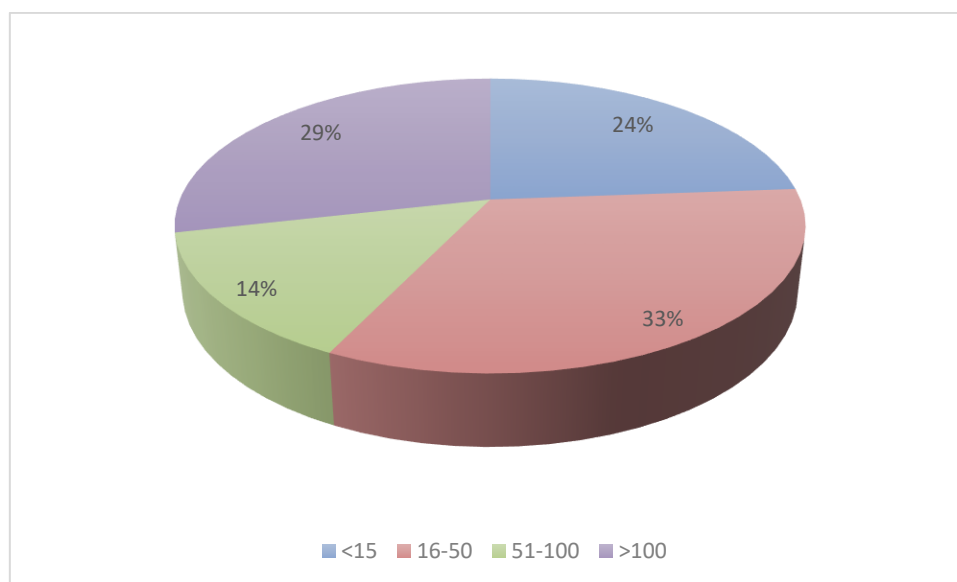


Fig. 3 - Dimensionamento aziendale

Quanto alla collocazione territoriale, il 55% delle aziende ha sede a Grosseto. Le altre sono ripartite tra Scarlino (10%), Castel del Piano (10%), Follonica (5%), Capalbio (5%), Manciano (5%), Monte Argentario (5%) e Gavorrano (5%).

3. I lavoratori disabili in organico

Delle 21 aziende che costituiscono il campione di indagine, 14 (pari al 67% del totale) hanno attualmente in organico almeno un lavoratore disabile. Tale percentuale è leggermente cresciuta nel corso degli anni, considerato che in passato il dato si attestava attorno al 57% (12 aziende su 21).

Nel 48% dei casi, il lavoratore è stato presentato all'azienda dal Centro per l'Impiego; altri "intermediari" cui è stato fatto ricorso sono i Servizi Sociali (10%), associazioni di utenza (5%), persone vicine o interne all'azienda (5%). Significativo è il dato relativo alla voce "Altro" indicata dal 29% del campione. In questo caso, le specifiche riportate hanno fatto emergere altre modalità quali autocandidatura, passaparola, ricerche interne e società interinali.

Alla base delle motivazioni che hanno spinto le aziende ad assumere personale disabile vi è in prevalenza (58%) la necessità di ottemperare all'obbligo di legge introdotto dall'art. 3 della L. 68/99. Non sono tuttavia escluse motivazioni inerenti alle caratteristiche del candidato quali competenze possedute, rispondenza ai requisiti richiesti, presentazione convincente (pari a un complessivo 37%). Vi è inoltre una minima percentuale residuale definibile come etica/valoriale che può essere sintetizzata con l'espressione "aiutare il prossimo".

Quanto alla tipologia di disabilità, l'81% del personale in organico presenta una disabilità fisica, il 13% una disabilità sensoriale e il 6% una disabilità intellettiva.

Tendenzialmente, le aziende hanno dichiarato un buon grado di soddisfazione (86%) circa l'operato dei propri dipendenti disabili. Nel complesso, l'esperienza di avere un lavoratore con disabilità in organico è valutata positivamente: il 62% delle aziende la giudica stimolante e istruttiva; nel 38% dei casi, di contro, emerge con forza l'impegno profuso per la gestione della relazione professionale da parte delle risorse umane. In nessuna circostanza, detta esperienza è stata ritenuta problematica.

4. Il posizionamento aziendale rispetto a future assunzioni di persone con disabilità

Alla domanda sulla disponibilità ad accogliere, inizialmente con un tirocinio, persone in situazione di handicap ai sensi della legge 104/92 in presenza delle competenze richieste dal ruolo professionale, il 72% delle aziende si è espresso favorevolmente; tra queste, un 24% ha limitato la propria disponibilità a persone con disabilità fisica e sensoriale. In un caso è stato inoltre specificato che la disponibilità è subordinata alla tipologia di ruolo e al grado di limitazione cognitiva.

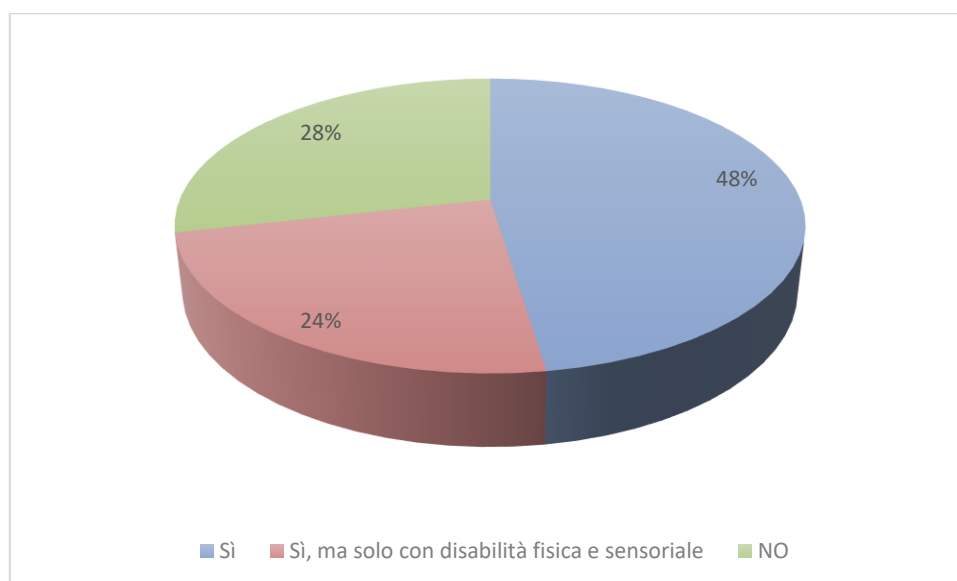


Fig. 4 - Apertura a percorsi di inserimento tramite tirocinio

In relazione alle principali preoccupazioni nell'inserire un lavoratore disabile nell'organico aziendale (domanda con possibilità di indicare più di una risposta), quasi il 50% del campione ha individuato la

conoscenza superficiale del tipo di disabilità e del funzionamento della persona come la maggiore fonte di preoccupazione. Ulteriori timori rilevanti per le aziende riguardano l'incapacità di valorizzare le potenzialità del lavoratore (29%) e l'impreparazione ad accoglierlo (24%). Tra le preoccupazioni specificate alla voce "Altro" (che rappresenta il 5% del totale) sono riportate esperienze passate non positive con soggetti svantaggiati e la difficoltà di inserimento in reparti e/o processi produttivi ad alto rischio (ad esempio, officina meccanica).

Da segnalare, in senso positivo, il fatto che nessuna azienda abbia indicato come potenziale criticità, nei confronti di dipendenti con disabilità, la creazione di un clima ostile da parte dei colleghi o l'assunzione di un comportamento eccessivamente compassionevole. Ciò testimonia la presenza di gruppi aziendali con un elevato tasso di coesione e consapevolezza. La tabella sottostante fornisce un quadro analitico dei dati in termini percentuali.

<i>Tipo di preoccupazione</i>	<i>%</i>
Conoscenza superficiale del tipo di disabilità e del funzionamento della persona	43
Incapacità di valorizzare le potenzialità del lavoratore	29
Impreparazione ad accogliere il soggetto a livello relazionale (rapporto con i colleghi) e operativo (rapporto con le mansioni)	24
Altro	5
Clima ostile da parte dei colleghi	0
Comportamento eccessivamente compassionevole	0
<i>Totale</i>	100

Per quanto concerne il tipo di accorgimenti da mettere in atto per facilitare la gestione degli inserimenti di soggetti disabili in azienda (anche in questo caso si è stato possibile scegliere più di un'opzione), la priorità è stata data al ricorso ad un servizio specialistico per fronteggiare eventuali difficoltà del lavoratore (circa 1/3 delle risposte). Una maggiore efficacia nella preselezione e una consulenza individualizzata nella prima fase di inserimento sono considerati altri preziosi accorgimenti da parte del campione con una quota percentuale rispettivamente del 28% e del 25%.

Il prospetto tabellare seguente evidenzia ancora più chiaramente il bisogno da parte delle aziende di essere sostenute da un servizio esterno e specialistico nel percorso di inserimento di personale disabile piuttosto che investire sull'aggiornamento professionale del proprio personale sia attraverso specifici corsi di formazione, sia mediante momenti di confronto interaziendale.

<i>Tipo di accorgimenti</i>	<i>%</i>
Sostegno da parte di un servizio specialistico in caso di difficoltà del lavoratore	31
Maggiore efficacia nella preselezione	28
Consulenza individualizzata in fase preliminare all'accoglienza e durante il primo periodo di inserimento	25
Specifiche attività formative rivolte al personale	13
Momenti di confronto con le aziende	3
<i>Totale</i>	100

In termini di concrete opportunità di lavoro, in questo momento il 71% delle aziende che ha partecipato all'indagine dichiara di non aver posizioni lavorative aperte per le quali potrebbero candidarsi persone disabili (un'azienda ha specificato che non ha nessuna posizione aperta in generale). Ciò nonostante, unitamente alle indicazioni del restante 29% del campione, sono stati individuati i seguenti profili professionali di cui potrebbero aver bisogno in futuro:

- aiuto cuoco/a;
- addetto/a alle pulizie;
- elettricisti cablatori;
- magazziniere;
- receptionist;
- addetto/a alla produzione;
- scaffalista;
- addetto/a all'amministrazione e alla segreteria;
- software developer.

5. Considerazioni finali

Nonostante il numero limitato di aziende intercettate, la ricerca ha messo in rilievo alcuni elementi di un certo spessore. Innanzitutto, la presenza di soggetti disabili in organico nella maggior parte delle realtà aziendali costituenti il campione di indagine (non sempre in ragione dell'ottemperanza dell'obbligo di legge); secondariamente, i lavoratori presentano nella maggioranza dei casi una disabilità fisica; in terzo luogo, l'ampia di disponibilità delle aziende ad accogliere, inizialmente come tirocinanti, giovani con disabilità appena usciti dal percorso scolastico a fronte del possesso competenze richieste dal ruolo professionale; infine, la principale fonte di preoccupazione, indicata dalle imprese, nell'inserire una persona disabile all'interno dei processi produttivi riguarda, in prevalenza, la conoscenza superficiale del tipo di disabilità e del funzionamento della persona a cui intendono farvi fronte tramite un servizio esterno e specialistico nel percorso di inserimento di personale disabile.