

DISABILITÀ E LAVORO NELLE IMPRESE BRESCIANE
- SINTESI DESCRITTIVA -

Marco Castellani, Luciana Guaglianone

L'oggetto di partenza dell'indagine era costituito da tutte le imprese private bresciane che, in aderenza ai criteri di cui alla Legge 68/99, avessero l'obbligo di assumere almeno un lavoratore disabile nel corso dell'ultimo triennio. Un ulteriore requisito è stato considerare solo le imprese con una base di computo di almeno 36 lavoratori, al fine di beneficiare della presenza delle RSU per veicolare tra i lavoratori lo strumento d'indagine (questionario). Questa popolazione è stata poi segmentata su due caratteri: la classe dimensionale degli addetti e il settore merceologico di appartenenza.

Un primo versante della ricerca ha riguardato i datori di lavoro. In una serie d'incontri tenuti con le parti sociali si sono discussi i criteri di campionamento e i contenuti del questionario da somministrare, che è stato organizzato in due sezioni, una anagrafica e una di approfondimento sul tema in oggetto.

Sono stati raccolti 115 questionari, in prevalenza d'impresie attive nel settore manifatturiero e nelle classi dimensionali di 36-50 e 51-100 dipendenti. L'età media dei lavoratori impiegati nelle imprese e dichiarata dalle stesse è stata pari a circa 43 anni. Il numero di disabili impiegati nell'ultimo anno (arrotondando) è stato in media pari a 1 per le imprese della fascia 36-50 dipendenti, pari a 5 per quelle 51-100 dipendenti, a 11 per quelle 101-300 e a 21 per quelle oltre i 300 dipendenti.

La posizione lavorativa prevalentemente occupata dalle persone con disabilità è quella di operaio di livello medio nel 30% dei casi, di livello basso nel 22% dei casi, d'impiegato amministrativo di livello basso nel 18% dei casi e del tecnico o impiegati amministrativo di livello medio nel 14.3% dei casi.

Il 66% dei datori di lavoro sostiene che le persone disabili nel corso dell'ultimo anno di lavoro si siano assentate con la stessa frequenza degli altri lavoratori, il 22% dichiara che si siano assentati più frequentemente degli altri lavoratori, mentre il 12% stima che i disabili si siano assentati meno frequentemente rispetto al resto dei lavoratori.

I canali usati dai datori di lavoro per l'assunzione dei disabili sono stati per il 39% quelli dei centri per l'impiego e del collocamento mirato, seguiti dalla conoscenza diretta del disabile (25%) e dalle agenzie del lavoro (17%). Il 73% dei rispondenti sostiene di non aver incontrato difficoltà nell'adempimento degli obblighi della Legge 68/99. Il restante 27% ritiene di aver incontrato difficoltà soprattutto sui seguenti aspetti: adeguatezza e preparazione degli operatori, fruizione di agevolazioni e decontribuzioni, complessità nella gestione delle procedure amministrative.

Il 70% dei datori di lavoro non ha rilevato alcuna difficoltà nel processo di selezione delle persone disabili, mentre il restante 30% lamenta soprattutto la problematicità d'individuare la mansione adeguata per la persona con disabilità e un disallineamento tra le esigenze dell'azienda e le richieste del candidato. Neppure l'inserimento delle persone disabili ha osservato criticità (84%) e, ove ciò si sia verificato (16%), è stato soprattutto a causa della difficoltà di adattamento al contesto lavorativo, a quella di esecuzione dei compiti, a quella di integrazione relazionale nei gruppi di lavoro e di adattamento delle postazioni di lavoro. I fattori ritenuti più incidenti su un inserimento di successo del lavoratore disabile sono quelli di una preselezione e di una selezione adeguata, di un appropriato supporto da parte dei servizi territoriali e di una buona accoglienza da parte del gruppo di lavoro.

Dalla sezione conoscitiva del questionario emerge che il 74% dei rispondenti dichiara di non aver beneficiato degli incentivi di cui alla legge 68/99 art. 13, l'89% di non aver usufruito degli incentivi previsti dalle doti disabili della regione Lombardia e il 98% di non aver beneficiato degli aiuti economici per l'adattamento del posto di lavoro. Si tratta di dati che, tuttavia, non sconfiggono l'impossibilità del questionario di constatare l'avvenuta richiesta da parte delle aziende di accedere al beneficio dei suddetti incentivi.

Interrogati sul peso delle ragioni che hanno condotto le imprese ad assumere persone disabili, i datori di lavoro - su una scala da 1 (per nulla importante) a 10 (molto importante) - sostengono che il rispetto dell'obbligo di legge rispecchi un valore di 9.1, le politiche aziendali rivolte alla responsabilità sociale un valore in media pari a 6.1, gli eventuali obblighi previsti in contratti collettivi uno pari a 6.5 (con elevata variabilità), l'applicazione di politiche aziendali in favore della diversità un valore pari a 5.7 e i benefici economici un valore pari a 3.7 (con elevata variabilità).

Alla domanda relativa a quale fosse stato - su una scala da 1 (per nulla utile) a 10 (utilissimo) - il grado di utilità di alcune misure nell'integrazione lavorativa nella propria azienda delle persone disabili, i datori di lavoro hanno individuato nell'adattamento dei tempi di lavoro (flessibilità oraria) lo strumento principale (7.0), seguito dall'adattamento dei mezzi di prevenzione dei rischi lavorativi (6.2), l'utilizzo di un tutor (6.0), adattamento dei processi formativi (5.9), adattamento dei posti di lavoro (5.6).

È stato infine chiesto al datore di lavoro se la presenza di lavoratori con disabilità avesse inciso sul miglioramento/peggioramento di alcuni aspetti. La maggior parte di questi non sono né migliorati né peggiorati (clima lavorativo, diminuzione di conflittualità, comunicazione aziendale, reputazione sociale dell'azienda, relazioni con le comunità locali, relazioni con organizzazioni specializzate nelle problematiche sulla disabilità, relazioni sindacali); altri sono considerati stabili ma in parte migliorati (eguaglianza di opportunità, reputazione sociale dell'azienda, relazioni con le comunità locali); altri ancora stabili ma in parte peggiorati (clima lavorativo, produttività, costi aziendali). Per l'89% delle imprese, inoltre, non si sono registrati casi di lavoratori disabili che abbiano manifestato disagi collegati alla propria condizione.

Il secondo profilo dell'indagine era rivolto ai lavoratori del medesimo bacino di riferimento. Grazie alla somministrazione operata dai sindacati, sono stati raccolti 834 questionari concentrati principalmente nel segmento manifatturiero, sul quale vanno a costituire un campione rappresentativo per ogni classe dimensionale (36-50, 51-100, 101-300, oltre 300).

Una sezione del questionario era specificatamente dedicata ai disabili. Il 70% circa dei rispondenti sono maschi e le fasce d'età maggiormente rappresentate sono quelle dai 36 ai 50 anni e oltre i 50 anni. Il 38% ha conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado e il 32% quello di primo grado. Il 93% è dipendente a tempo indeterminato, l'86% è impiegato a tempo pieno e l'81%

da più di cinque anni. Vi sono inoltre 69 lavoratori che asseriscono di essere stati assunti tramite la Legge 68 o, comunque, tramite collocamento mirato. La posizione lavorativa maggiormente rappresentata risulta quella dell'operaio generico (41%), seguita dall'impiegato (33%) e dall'operaio specializzato (23%).

Su una scala da 1 (per nulla) a 10 (moltissimo), i rispondenti ritengono di conoscere le problematiche legate alla disabilità sul posto di lavoro per un valore in media pari a 5.4. Questo dato si differenzia se si paragonano i rispondenti alla sezione disabili (5.7) con gli altri lavoratori (5.2), similmente a quanto accade confrontando l'opinione di chi sia stato assunto con la legge 68 (6.6) e chi attraverso altri canali (5.2). Il lavoratore dell'impresa da 36-50 dipendenti, inoltre, ritiene di conoscere meno i problemi dei disabili (4.7) rispetto a chi è impiegato nelle aziende più grandi (5.4 per le imprese 51-100 dipendenti, 5.6 per quelle 101-300 e 5.6 per quelle oltre 300 dipendenti). Per quanto riguarda la percezione di agio/disagio nei rapporti con lavoratori disabili, la domanda è stata divisa in due parti: disabilità psichiche e fisiche. In entrambi i casi, si evidenzia un maggiore senso di agio da parte dei rispondenti alla sezione disabili del questionario e di quelli assunti con collocamento mirato/Legge 68 rispetto agli altri lavoratori.

Solo nel caso di disabilità psichiche, le imprese di grandi dimensioni (oltre 300 dipendenti) registrano una percezione di agio nei rapporti con lavoratori disabili superiore a quella registrata riscontrata nelle imprese più piccole (36-50, 51-100, 101-300). Nessuna differenza significativa emerge se si confrontano le opinioni di lavoratori appartenenti a diverse fasce d'età e a diversi gradi di anzianità di lavoro nell'azienda.

Secondo i lavoratori, inoltre, le pratiche d'integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro in Italia sono mediamente diffuse (4.8 su una scala da 1 a 10), valutazione che migliora se si considerano i rispondenti alla sezione disabili del questionario e i lavoratori assunti con collocamento mirato/Legge 68. Il lavoratore dell'impresa da 36-50 dipendenti, rispetto a quanto dichiarato da chi è impiegato nelle imprese più grandi (rispettivamente 51-100, 101-300 e oltre 300 dipendenti), ritiene che tali pratiche d'integrazione siano meno diffuse. Sono invece le fasce d'età più giovani (18-25 e 26-35) a ritenere le pratiche d'integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro maggiormente diffuse rispetto a quanto espresso dalle fasce più avanzate (36-50 e oltre 50).

Il tema della disabilità sul luogo di lavoro si ritiene non sia particolarmente sentito da parte delle imprese bresciane (4.6 su una scala da 1 a 10), con una valutazione più elevata da parte dei rispondenti alla sezione disabili del questionario rispetto agli altri rispondenti. Il lavoratore dell'impresa da 36-50 dipendenti, rispetto a quanto dichiarato da chi è impiegato nelle imprese più grandi (rispettivamente 51-100, 101-300 e oltre 300 dipendenti), ritiene che il tema della disabilità sul luogo di lavoro sia meno avvertito da parte delle imprese bresciane, mentre è il lavoratore più giovane (18-25) a sostenere che sia maggiormente avvertito rispetto a quello meno giovane (36-50 e oltre 50). Lo stesso dato emerge per i lavoratori con minore anzianità lavorativa (meno di 5 anni) rispetto a quelli da più tempo impiegati: i primi pensano che il tema sia più sentito dalle imprese bresciane rispetto ai secondi.

Valutazioni più positive si riscontrano su quanto si consideri sia percepito il tema della disabilità sul luogo di lavoro da parte dei sindacati bresciani (6.0 su una scala da 1 a 10). Chi dichiara di essere stato assunto con collocamento mirato/Legge 68 è maggiormente convinto che il sindacato bresciano abbia cognizione dei temi della disabilità rispetto a chi è stato assunto attraverso altri canali. Il lavoratore dell'impresa da 36-50 dipendenti, rispetto a quanto dichiarato da chi è impiegato nelle imprese più grandi (rispettivamente 51-100, 101-300 e oltre 300 dipendenti), ritiene che il tema della disabilità sul luogo di lavoro sia meno avvertito da parte del sindacato bresciano,

mentre è il lavoratore con maggiore anzianità lavorativa (5 o più anni) rispetto a quello impiegato da meno tempo a ritenere più sensibile il sindacato bresciano al tema della disabilità sul posto di lavoro.

L'89% dei rispondenti ritiene che le persone disabili siano impiegate solo perché esiste un obbligo di legge che ne impone l'assunzione in determinate circostanze. Questo dato non è associato significativamente al genere, alla classe dimensionale in cui i lavoratori sono impiegati, al fatto di aver risposto alla sezione disabili o, in modo rilevante, alle classi d'età.

Il 46.4% dei rispondenti pensa che nella propria azienda siano stati adottati strumenti volti a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili, a fronte di un 22.1% che pensa il contrario e di un 30.5% che non sa rispondere.

Fra quelle suggerite dal questionario, le misure ritenute più utili (anche se su valori medi non elevati) all'interno di quelle utilizzate dalla propria azienda, sono l'adattamento dei mezzi di prevenzione dei rischi lavorativi (5.9 su un massimo di 10), l'adattamento dei tempi di lavoro, flessibilità oraria (5.7), l'adattamento dei posti di lavoro (5.6), gli interventi sull'accessibilità dei luoghi di lavoro (5.6), l'acquisizione di strumentazione specifica (5.2). Minore rilevanza è assegnata all'adattamento di processi formativi (4.8), ai cambiamenti nei processi di selezione del personale (4.7), alla formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti (4.7) e all'affiancamento a un tutor (4.6). Si riscontrano differenze significative nell'importanza assegnata alla formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti da parte dei rispondenti alla sezione disabili (4.9) rispetto agli altri (4.5).

Alla richiesta di evidenziare gli strumenti che sarebbe opportuno introdurre, i rispondenti hanno segnalato, fra gli altri, corsi di sensibilizzazione ai dipendenti, mansioni dedicate, valorizzazione delle capacità nonostante le disabilità. In ordine decrescente di importanza, i fattori che si ritiene ostacolano l'affermarsi delle pratiche di integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro sono la scarsa cultura dell'inclusione, la scarsa valutazione delle capacità professionali dei disabili, le ragioni di rapporto costi/benefici per l'imprenditore e, più staccato, l'inadeguato supporto delle istituzioni.

Chi ha risposto alla sezione disabili sostiene che la posizione professionale occupata sia abbastanza coerente con la propria preparazione / qualificazione (6.4 su una scala da 1 a 10), mentre il 65% dei rispondenti a questa sezione ritiene di non aver mai avuto difficoltà nell'espletamento delle mansioni. Nell'ipotesi di riscontrare difficoltà, invece, i medesimi rispondenti dichiarano che si rivolgerebbero nell'ordine alla struttura interna aziendale (caporeparto, gruppo di lavoro, titolare, etc.), al sindacato e al medico competente dell'azienda.

Brescia, 7 Novembre 2019