

L'inserimento professionale dei disabili nelle piccole e medie imprese

I disabili sono riconosciuti come uno dei gruppi sociali più svantaggiati ed incontrano grossi ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali.

Tali problemi sono il risultato non soltanto di menomazioni oggettive che limitano i movimenti dei disabili, ma anche di atteggiamenti e di un ambiente incuranti delle loro necessità.

Ciascuno degli Stati membri dell'Unione europea ha adottato una serie di misure volte a promuovere l'integrazione e l'inserimento professionale dei portatori di handicap. È già stata svolta una serie di ricerche comparative inerenti al quadro giuridico su cui si basano tali misure e alle prassi aziendali di assunzione in determinati Stati membri. Il materiale disponibile evidenzia due significative lacune.

Benché le piccole e medie imprese (PMI) costituiscano una parte rilevante dell'economia, esistono pochi dati sul loro ruolo e le loro esperienze circa l'inserimento professionale dei disabili. Le PMI (cioè imprese con meno di 500 dipendenti) forniscono oltre due terzi dell'occupazione comunitaria e sono considerate le maggiori creatrici potenziali di posti di lavoro. Tuttavia, le dimensioni ridotte e il loro elevato numero le hanno escluse dallo studio:

non soltanto sono più difficili da individuare, avvicinare e studiare, ma potrebbero essere anche esenti da molti obblighi di legge, ivi incluso quello che, in molti Stati membri dell'UE, rappresenta la più importante misura di promozione dell'occupazione: una quota obbligatoria per legge per l'assunzione dei portatori di handicap.

Inoltre scarseggiano anche le informazioni sugli effetti concreti delle diverse politiche sui datori di lavoro. Gli studi esistenti, nei quali è stato esaminato l'effetto delle misure pubbliche, si sono concentrati sull'assunzione di disabili, specialmente di coloro che vengono assunti nell'ambito di programmi o progetti specifici, in particolare da imprese più grandi e facilmente individuabili. Sono invece poco conosciuti i processi decisionali al di fuori dei programmi ufficiali, il periodo di permanenza dei lavoratori disabili nell'impresa e il loro sviluppo professionale.

Il presente studio cerca di dare risposta a due interrogativi riguardanti le PMI:

- 1. perché i datori di lavoro delle piccole e medie imprese assumono (o non assumono) lavoratori disabili?***
- 2. secondo quali modalità i datori di lavoro delle piccole e medie imprese assumono lavoratori disabili?***

FONDAZIONE EUROPEA
per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Impostazione

Il carattere dello studio è qualitativo, incentrato cioè sulle impressioni e sull'esperienza dei datori di lavoro e dei loro dipendenti. Al fine di esaminare tali aspetti è stato deciso di procedere mediante studi di casi, presentando idee e individuando gli elementi che favoriscono od ostacolano l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro. Lo studio ha preso in esame il processo in base al quale la necessità di un imprenditore di assumere nuovo personale si incontra con la ricerca di lavoro da parte di un disabile, per giungere all'instaurazione e al mantenimento di un rapporto contrattuale. L'enfasi è stata posta sulle esperienze positive di inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, allo scopo di individuare sia le prassi corrette che i problemi incontrati.

Ai fini dello studio, è stata adottata la definizione utilizzata dal programma comunitario HELIOS [1]. Tuttavia, nella pratica, i ricercatori nazionali hanno dovuto informarsi sui concetti utilizzati in ciascuno Stato e sui diversi gruppi inclusi nelle definizioni in uso presso le istituzioni nazionali.

Metodologia

Gli studi sono stati condotti in sei Stati membri – Francia, Germania, Irlanda, Olanda, Regno Unito e Spagna – tra la fine del 1996 e l’inizio del 1997 e sono stati commissionati dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro oppure dai governi nazionali. Ciascuno degli studi nazionali è stato pubblicato dalla Fondazione come documento di lavoro.

Nel rispetto di una metodologia predefinita, i gruppi di ricerca nazionali hanno avuto modo di svolgere la ricerca sui singoli casi secondo le proprie opinioni ed esperienze, scegliendo autonomamente l’impostazione e la metodologia, allo scopo di tenere in considerazione il contesto particolare del paese e di ciascuna impresa. In alcuni casi, è stato anche possibile riesaminare imprese già note ai ricercatori. Analizzando i diversi casi, va riconosciuto che la maggioranza di essi è stata reperita tramite organizzazioni di intermediazione specializzate nel collocamento di portatori di handicap. Dallo studio risulta impossibile determinare fino a che punto i casi esaminati riflettano il quadro complessivo dei disabili che lavorano nelle piccole e medie imprese. Di conseguenza, alcune delle conclusioni tratte circa la situazione complessiva possono risultare distorte. Tuttavia, i gruppi di ricercatori di ciascuno Stato membro hanno cercato invano metodi alternativi per la raccolta dei casi. Nella maggior parte degli studi nazionali non vi sono indicazioni che comprovino l’esistenza di canali alternativi per l’accesso al lavoro, e ciò escluderebbe, per molti versi, la possibilità di distorsioni; in ogni caso, il ruolo delle organizzazioni di intermediazione risulta assai rilevante.

Tale difficoltà nel costruire un “campione rappresentativo” di imprese è stata riconosciuta fin dall’inizio. Ciò nonostante, i processi di selezione utilizzati in ciascuno Stato hanno comunque consentito di effettuare utili raffronti tra diverse tipologie di dipendenti e di imprese, ad esempio aziende di diverse dimensioni, attive in diversi settori, che impiegano lavoratori con disabilità diverse. L’esiguo numero dei casi studiati ha reso maggiormente complessa la verifica di alcune ipotesi a livello nazionale, come le differenze nel settore commerciale e gli atteggiamenti nei confronti di una serie di disabilità diverse. Il consolidamento dei dati raccolti nei rapporti nazionali ha consentito una descrizione più dettagliata di alcuni di questi aspetti. È risultato limitato anche lo studio dei casi di insuccesso dell’inserimento di disabili nel mondo del lavoro.

Ove possibile, sono stati presi in considerazione ex-dipendenti e altri lavoratori attualmente impiegati nelle imprese esaminate nello studio. Inoltre, ciascun gruppo di ricerca nazionale ha svolto altri tipi di ricerca quantitativa o qualitativa, ai fini di una maggiore concretezza delle conclusioni cui si è giunti in questa casistica.

Promuovere l’integrazione

Sebbene tutti gli Stati adottino misure volte ad incoraggiare o a favorire l’inserimento professionale dei disabili, le modalità in cui viene promossa tale partecipazione variano da uno Stato membro all’altro. Secondo Lunt e Thornton (in *Employment Policies for Disabled People*, Ministero del Lavoro, Regno Unito, 1993), tra gli altri, la legislazione a favore dell’inserimento professionale dei disabili negli Stati membri risulta prediligere l’introduzione di misure occupazionali specifiche e obbligatorie, mentre paesi quali il Canada, l’Australia e gli Stati Uniti si sono piuttosto orientati verso la legislazione antidiscriminatoria e a favore delle pari opportunità.

Nell’ambito dell’Unione europea, è possibile riconoscere impostazioni diverse. Dei sei paesi studiati, la metà (Francia, Germania e Spagna) ha introdotto un sistema di quote per i posti di lavoro destinati per

legge ai disabili. Gli altri tre paesi (Irlanda, Olanda e Regno Unito) o non dispongono di alcun programma di quote in vigore per le imprese private oppure non hanno provveduto alla sua attuazione. Un paese (il Regno Unito), che aveva un sistema di quote quando lo studio fu svolto nel 1993, lo ha poi abolito, sostituendolo con una legislazione antidiscriminatoria. Tale legislazione, come il sistema di quote che ha sostituito, non è di semplice applicazione. Anzi, negli ultimi anni le linee di demarcazione sono divenute ancor più sfumate, man mano che nell'Unione europea si sono adottate nuove politiche antidiscriminatorie nazionali sovrappostesi alle leggi in vigore. Tuttavia, è ancora possibile tracciare una linea di demarcazione tra gli Stati che collocano la legislazione sui disabili nel contesto di un'ampia politica antidiscriminatoria e quelli che introducono misure mirate come i sistemi delle quote (Thornton e Lunt, 1997). Quest'ampia caratterizzazione resta limitata sia nell'impatto delle politiche pubbliche sulle PMI (spesso escluse dagli obblighi previsti dalla legge a causa delle loro dimensioni) che in termini della gamma delle politiche e dell'applicabilità esistente a livello di Stati membri.

Risultati dello studio

I risultati dello studio contribuiscono ad una migliore comprensione del modo in cui i datori di lavoro prendono le decisioni, le ragioni che sottendono a tali decisioni e le loro conseguenze. Sembrerebbero esistere numerosi punti in comune tra le esperienze e le situazioni concrete di ciascuno Stato membro studiato, a prescindere dalle definizioni di disabilità o dal fatto che si privilegino azioni volontarie od obbligatorie. Ciò di per sé testimonierebbe l'esattezza dei risultati dello studio. Non esiste un programma generale per un quadro giuridico e normativo efficace.

- Gli incentivi finanziari svolgono un ruolo chiave di agevolazione; tuttavia, così come attualmente funzionano, essi non soddisfano necessariamente né le esigenze dei datori di lavoro né quelle dei dipendenti e non riflettono né le tendenze tecnologiche né quelle del mercato del lavoro.
- Nonostante le differenze in termini di applicabilità e di attuazione di un sistema di quote nell'occupazione e della legislazione antidiscriminatoria, esse sembrano avere scarsi effetti pratici sul comportamento dei datori di lavoro delle PMI.
- Le normative in materia di sanità, sicurezza e assicurazione sono considerate dai datori di lavoro degli ostacoli all'assunzione di lavoratori disabili.
- Tra i disabili la scolarità è bassa.
- Le donne e gli anziani disabili e i portatori di handicap più gravi sembrano incontrare ulteriori ostacoli al momento di inserirsi nel mondo del lavoro.
- Le pratiche di assunzione riconoscono raramente il valore delle pari opportunità e di altre prassi corrette.
- La mancanza di fiducia e di autostima tra i lavoratori, insieme agli atteggiamenti dimostrati sia dai colleghi che dai datori di lavoro, possono limitare il livello di integrazione e di avanzamento di un lavoratore nell'ambito di un'azienda.
- L'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dei portatori di handicap dimostra l'evidente importanza di avere un'esperienza personale della disabilità.
- Le organizzazioni di intermediazione svolgono un ruolo fondamentale nel promuovere una consapevolezza sia della disabilità che del quadro normativo, fornendo formazione e sostegno personale ai disabili.

Implicazioni per le politiche

Vi sono tre settori chiave di interesse comune per gli Stati membri:

1. la necessità di una maggiore sensibilizzazione ed informazione dei datori di lavoro sul tema della disabilità;

2. la necessità di una migliore diffusione di informazioni per i datori di lavoro circa il quadro normativo ed il modo in cui questo sostiene e favorisce l'inserimento professionale dei disabili;
3. il carattere indispensabile delle organizzazioni di intermediazione.

Questi punti in comune sono interdipendenti. Da una parte, l'offerta di informazioni sul quadro normativo è incompleta senza un sostegno pratico e un aiuto che consenta di avere accesso ai programmi disponibili; dall'altra, l'efficacia delle organizzazioni di intermediazione è ostacolata dalla scarsa consapevolezza da parte dei datori di lavoro delle capacità e delle aspirazioni dei disabili.

Uno dei risultati più evidenti che emerge dallo studio è la necessità di misure educative e di sensibilizzazione costruttive e molto mirate, applicabili alle piccole e medie imprese. È stato evidenziato il ruolo chiave dell'esperienza personale come fattore di motivazione per i datori di lavoro, insieme al prevalere di una concezione di disabilità basata sulla paura del rischio, dell'incapacità (piuttosto che della capacità) e dell'assenteismo.

Ciò dimostra sia le possibilità offerte da una prassi corretta e dalla familiarità con i disabili che la necessità di intraprendere iniziative di sensibilizzazione ampie e costruttive. Le concezioni dei datori di lavoro andrebbero confutate intervenendo su tre fattori:

1. l'assenteismo, avvalendosi dei fatti per contrastare i preconcetti che associano malattia e assenteismo ai lavoratori disabili;
2. le capacità e i livelli di competenza, dimostrando le capacità dei lavoratori disabili;
3. il rischio, sottolineando i modi in cui i rischi collegati all'assunzione di disabili possano essere ridotti ricorrendo alle organizzazioni di intermediazione.

Tali iniziative dovrebbero concentrarsi su esempi positivi e su adeguate casistiche inerenti alle PMI. Occorrerà valutare altresì la pertinenza delle nuove tecnologie di informazione e comunicazione, nonché i metodi di lavoro.

Molte delle conclusioni dello studio fanno riferimento alla preoccupazione di comunicare le informazioni. È emersa l'inadeguatezza dei metodi di diffusione delle informazioni in relazione alle misure di protezione dell'occupazione, alla disponibilità delle agevolazioni finanziarie (comprese le procedure per accedervi) e alla promozione di prassi corrette di assunzione ed impiego:

- incentivi finanziari: fornire informazioni sulla disponibilità di incentivi finanziari e le modalità per accedervi;
- procedure di assunzione: fornire informazioni circa le giuste prassi e procedure di assunzione, formazione e impiego;
- informazioni relative a specifiche disabilità: informazioni pratiche, se opportuno, per consentire l'elaborazione di giudizi informati e di decisioni sull'idoneità di un candidato.

Le necessità d'informazione possono essere identificate non soltanto nella fase di assunzione, ma anche nelle successive fasi di induzione e di avanzamento. Nonostante vi sia una molteplicità di iniziative di sensibilizzazione, le organizzazioni di intermediazione possono svolgere un chiaro ruolo nel fornire e divulgare informazioni.

Il ricorso alle organizzazioni di intermediazione specializzate sembra migliorare sensibilmente le probabilità di impiego dei disabili. Tali organizzazioni funzionano "abbinando" i propri clienti alle offerte di lavoro delle imprese. Adottando un'impostazione "proattiva", cioè stabilendo per prime il contatto con le aziende, esse riducono il livello di rischio percepito dai datori di lavoro. A questi ultimi vengono risparmiati gran parte dei costi, in tempo e denaro, per le inserzioni di lavoro e le assunzioni e per provvedere alle strutture e agli adeguamenti eventualmente necessari.

Avvicinando il datore di lavoro direttamente, l'ente di intermediazione è in grado di assicurare una minore concorrenza per i propri clienti e di aiutare questi ultimi a superare gli ostacoli che possono insorgere da un'insufficiente scolarità, dalla mancanza di fiducia e dalla scarsa autostima. Nonostante ciò, esistono diversi fattori che non sono stati verificati o esaminati e che dovrebbero essere oggetto di ulteriori studi:

- definizione dei principi operativi;
- le agenzie di intermediazione specializzate sono da preferirsi ad un unico canale di collocamento?
- quali sono le metodologie e i modelli più efficaci utilizzati dalle organizzazioni di intermediazione? Il concetto di “consulenza di percorso” o di “vie di accesso all’integrazione” potrebbero contribuire ad approfondire le impostazioni esistenti?
- definizione dei ruoli e delle responsabilità concernenti l’informazione, l’orientamento, la consulenza, la formazione e, potenzialmente, l’occupazione.

L’équipe di ricerca

Il rapporto di sintesi e il relativo riassunto sono stati redatti da Morgan Carpenter della Nexus Research Co-operative, di Dublino. Gli studi nazionali sono stati elaborati da ricercatori di sei Stati membri. Il progetto è stato coordinato da Jaume Costa della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Dublino.

~~~~~

## **UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI DELLE COMUNITÀ EUROPEE**

**Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro** Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda. **Tel.** +353 1 2043100 **Fax** +353 1 2826456/2824209 **E-mail:** [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie) EF/98/10/IT 9 789282 829448 ISBN 92-828-2944-8 **PUBBLICAZIONI 4 5 SY-12-98-457-IT-C**

**PUBBLICAZIONI SULLO STESSO ARGOMENTO:** *Le pubblicazioni della Fondazione possono essere acquistate dai rivenditori autorizzati dell’Unione europea o presso l’Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, L-2985 Lussemburgo. Le pubblicazioni che non recano alcuna indicazione di prezzo sono gratuite e possono essere richieste direttamente alla Fondazione.*

**1. Employment of people with disabilities - European report (L’inserimento professionale dei disabili)** N. cat. SY-12-98-449-EN-C ECU: 16

**2. National reports/Case studies of Employment of People with Disabilities** (Rapporti nazionali/Studi di casi riguardanti l’inserimento professionale dei disabili)

Francia WP/97/57/EN

Germania WP/97/60/EN

Irlanda WP/97/58/EN

Paesi Bassi WP/97/61/EN

Regno Unito WP/97/83/EN

Spagna WP/97/59/EN

Svezia (di prossima pubblicazione)

**3. Report on the first co-ordination meeting on “Employment and Health” (Rapporto sulla prima riunione di coordinamento sul tema “Occupazione e sanità”).** WP/97/82/EN (disponibile soltanto in EN)

### **PUBBLICAZIONI:**

Pubblicazione del 1998 “A guide to the Integration of disabled people into industrial workplaces” (Guida all’integrazione dei disabili nell’industria)

Per ulteriori informazioni rivolgersi a Dimitrios Politis, **Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro**, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda.

**Tel.** +353 1 2043140

**Fax** +353 1 2826456/2824209

E-mail: [dimitrios.politis@eurofound](mailto:dimitrios.politis@eurofound).

---

[1] *Il programma HELIOS II è stato istituito da una decisione del Consiglio il 25 febbraio 1993. I suoi obiettivi sono stati quelli di promuovere le pari opportunità e l'integrazione dei portatori di handicap all'interno dell'Unione Europea. In sintesi gli obiettivi operazionali del programma: reperire, analizzare e definire delle pratiche innovatrici ed efficaci riguardo le pari opportunità e l'integrazione dei portatori di handicap; promuovere i mezzi adatti per trasferire le "buone pratiche", negli Stati membri e a livello comunitario; cooperare con le organizzazioni non governative europee di e per portatori di handicap e con il consiglio nazionale dei disabili.*

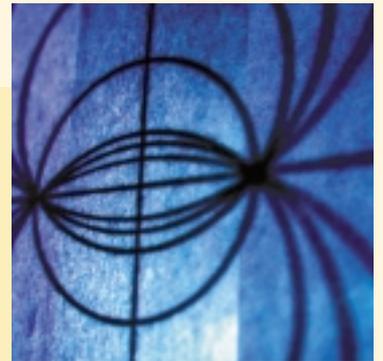


# Malattia, handicap e inclusione sociale

## scheda informativa

*«(...) il Consiglio (...) può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali».*

Articolo 13, trattato CE



### QUAL è il contesto?

I piani nazionali d'azione relativi all'occupazione e all'inclusione sociale hanno messo in luce gli svantaggi associati alla malattia e all'handicap. Una direttiva del Consiglio del novembre 2000 stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di impiego e attività professionale e vieta qualsiasi discriminazione fondata sugli handicap per quanto concerne impiego e attività professionale. Lo sviluppo di politiche e la fornitura di servizi di promozione dell'inclusione sociale delle persone affette da malattie croniche (fisiche o mentali) o dei disabili sono oggetto di un'attenzione crescente. L'inclusione sociale di persone disabili o affette da malattie croniche è essenziale al fine di conseguire gli obiettivi del vertice di Lisbona e promuovere una società più inclusiva.

### PERCHÉ questa ricerca?

Su queste basi, la Fondazione ha avviato uno studio per esaminare le modalità per promuovere l'inclusione sociale delle persone affette da malattia fisica o mentale di lunga durata. La relazione presenta una panoramica delle questioni principali al fine di stimolare il dibattito e porre l'accento sui disabili o le persone affette da malattie croniche, in particolar modo coloro che sono in età da lavoro. La relazione passa in rassegna la natura e la gravità dei problemi con cui si confrontano i diversi gruppi, in particolare gli ostacoli all'inserimento nel mercato del lavoro. Essa identifica, inoltre, le iniziative realizzabili in settori quali l'occupazione, l'istruzione, l'edilizia abitativa, i trasporti ecc. che agevolano l'integrazione sociale ed economica.

### QUALI sono i risultati?

#### Esperienza delle persone affette da malattia cronica o dei disabili

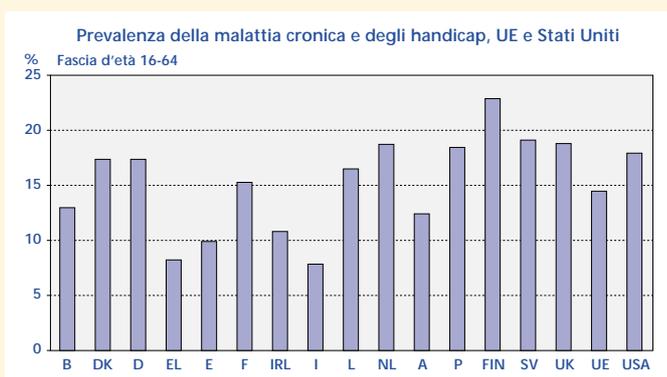
- Continuano a sussistere ostacoli fisici, giuridici e amministrativi nei loro confronti.
- Molti di essi vivono in povertà.
- Le persone affette da malattie croniche e i disabili sono spesso considerati unicamente come oggetto di cure e assistenza.
- La segregazione inizia in una fase precoce, con i bambini spesso dirottati verso reti d'istruzione parallele o comunque esclusi dalla società.

#### Prevalenza di handicap e malattia

- La malattia cronica o l'handicap riguardano il 17 % della popolazione totale europea e il 15 % circa della popolazione in età da lavoro.
- Il 6 % della popolazione in età da lavoro beneficia di un sussidio di invalidità.
- La malattia mentale è all'origine di circa un quarto dei nuovi sussidi di invalidità.
- L'handicap è più diffuso tra gli operai.

## Difficoltà del mercato del lavoro

- La percentuale di disabili che non fanno parte della forza lavoro è doppia rispetto alle persone esenti da handicap in età da lavoro.
- Il tasso di disoccupazione delle persone affette da grave malattia o dei disabili è circa il triplo di quello delle persone sane.
- Il tasso di disoccupazione delle donne disabili varia in forte misura tra i diversi paesi dell'UE.
- Gli ostacoli al lavoro nei confronti dei disabili sono alquanto marcati in alcuni Stati membri dell'UE.
- Le politiche intese a incrementare la partecipazione al mercato del lavoro mediante il taglio dei sussidi sono verosimilmente destinate a fallire.
- Le retribuzioni delle persone affette da malattia e dei disabili sono inferiori rispetto a quelle delle persone sane.



Fonte: Eurostat 2001, J. M. Mc Neil, 1994 e A. Bergeskog, 2001.

## Svantaggi associati

- Livelli inferiori di reddito e istruzione.
- Stigmatizzazione e discriminazione.
- Situazione occupazionale incerta, precarietà, disoccupazione.
- La malattia, gli infortuni sul lavoro e i fattori socioeconomici aumentano il tasso di malattia cronica e di handicap lungo l'arco della vita lavorativa dal 5 % al 40 % al momento della pensione.

## COSA si può fare?

Sulla base di queste e altre constatazioni, la relazione propone di migliorare le attuali politiche nei seguenti modi:

- potenziamento del dialogo a livello locale e con le parti sociali;
- incremento della partecipazione dei rappresentanti dei disabili;
- integrazione della questione dell'handicap in tutte le politiche;
- accordo su un «modello universale» per migliorare l'accesso alle strutture;
- istituzione di criteri uniformi per la concessione di sussidi di invalidità;
- integrazione dei bambini disabili nel sistema didattico generale;
- valutazione sistematica delle politiche nazionali nel settore;
- istituzione di un codice di prassi dell'UE su un «adeguamento ragionevole» dell'impiego, vale a dire sulle misure necessarie per adattare l'ambiente di lavoro all'handicap e alla malattia.

### Maggiori informazioni:

Teresa Renehan all'indirizzo: [ter@eurofound.eu.int](mailto:ter@eurofound.eu.int)

### Attività della Fondazione su questioni correlate:

**Illness, disability and social inclusion (relazione)**

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0335.htm>

**Access to employment for vulnerable groups**

(Foundation Paper No. 2 June 2002)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0244.htm>

**Integrated approaches to active welfare and employment policies**

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0204.htm>

**L'inserimento professionale dei disabili nelle piccole e medie imprese**

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9810.htm>

**Making workplaces accessible: A CD-ROM guide to the integration of disabled people into industrial workplaces**

**Partenariato locale**

<http://www.eurofound.eu.int/living/local.htm>

**Social public services — national reports and an online casebook of best practice**

<http://www.eurofound.eu.int/living/social.htm>

**Strategie attive per una forza di lavoro che invecchia**

<http://www.eurofound.eu.int/living/ageing.htm>

**Lotta alle barriere basate sull'età nel lavoro**

<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9718EN.pdf>

**Family care of the elderly**

<http://www.eurofound.eu.int/living/family.htm>

La **diversità:**  
un'opportunità  
per l'Europa

Tema della Fondazione  
per l'anno 2003

# La legge rende difficile ai disabili l'accesso al lavoro

## H come disoccupazione

**LA DISOCCUPAZIONE DEI DISABILI È AL 24 PER CENTO, QUASI TRE VOLTE LA MEDIA ITALIANA. E SPESSO LE AZIENDE PREFERISCONO INCORRERE IN SANZIONI PECUNIARIE PIUTTOSTO CHE ASSUMERE UN DISABILE**

**V**edove, orfani e profughi "scippano" ai disabili il diritto al lavoro? Lo scorso 25 ottobre il governo ha presentato alla Camera il decreto legge 236. All'articolo 2, il decreto propone di prorogare di 14 mesi la possibilità per le aziende con più di 50 dipendenti di conteggiare nella quota obbligatoria di disabili da assumere per legge (il 7 per cento) anche altre categorie svantaggiate - vedove, orfani e profughi - già alle loro dipendenze. Se il decreto, che ha avuto l'ok della Camera, sarà licenziato dal Senato, circa 200 mila disabili iscritti al collocamento faranno più fatica a trovare un lavoro, per loro il principale strumento di integrazione sociale. Enrico, invalido al

40 per cento per problemi di udito, ha 37 anni e da quasi 20 lavora per la cooperativa sociale "Spazio Aperto" di Milano, che si occupa di inserimento lavorativo e formazione professionale di persone con disabilità. "Vivevo da solo in una stanza di 16 metri quadrati senza finestre e pulivo le scale per pagarmi l'affitto - racconta Enrico -. Adesso la cooperativa mi ha trovato un'altra casa con tre stanze". Enrico è instancabile. "Quando c'è bisogno, mi porto il lavoro a casa, per dare una mano". E aggiunge sorridendo: "Qui sono il top, il migliore. Io dico il mio capo". Dalle sette fino alle nove di mattina, Enrico raccoglie carta da riciclare e poi si precipita al laboratorio della cooperativa. È questo il suo mondo e

me lo mostra con orgoglio: un'ampia stanza tappezzata di cartoline e foto ricordo con due macchinari e tre lunghi tavoli ai quali lavorano una trentina di persone di tutte le età. Senza sosta impacchettano, assemblano tasselli e cuscinetti, confezionano regali per le uova di Pasqua, ascoltando musica alla radio. Ognuno di loro ha un compito "a misura", tarato su specifiche capacità lavorative. In questo posto hanno trovato una piccola isola felice, la loro occasione di integrazione. Ma non tutti sono così fortunati. La legge attuale in materia, la 68 del 1999, non ha infatti mantenuto la promessa di parità d'accesso al lavoro per i disabili. Molti sono privi di occupazione o emarginati sul posto di lavoro. Se è vero che nel 2001 sono stati avviati al lavoro 40.980 disabili, la disoccupazione delle persone con handicap rimane molto alta: secondo l'Istat il 24 per cento nel 2001 rispet-

to al 9 per cento dei normodotati. Quelle messe peggio sono le persone con disabilità mentale o fisica grave.

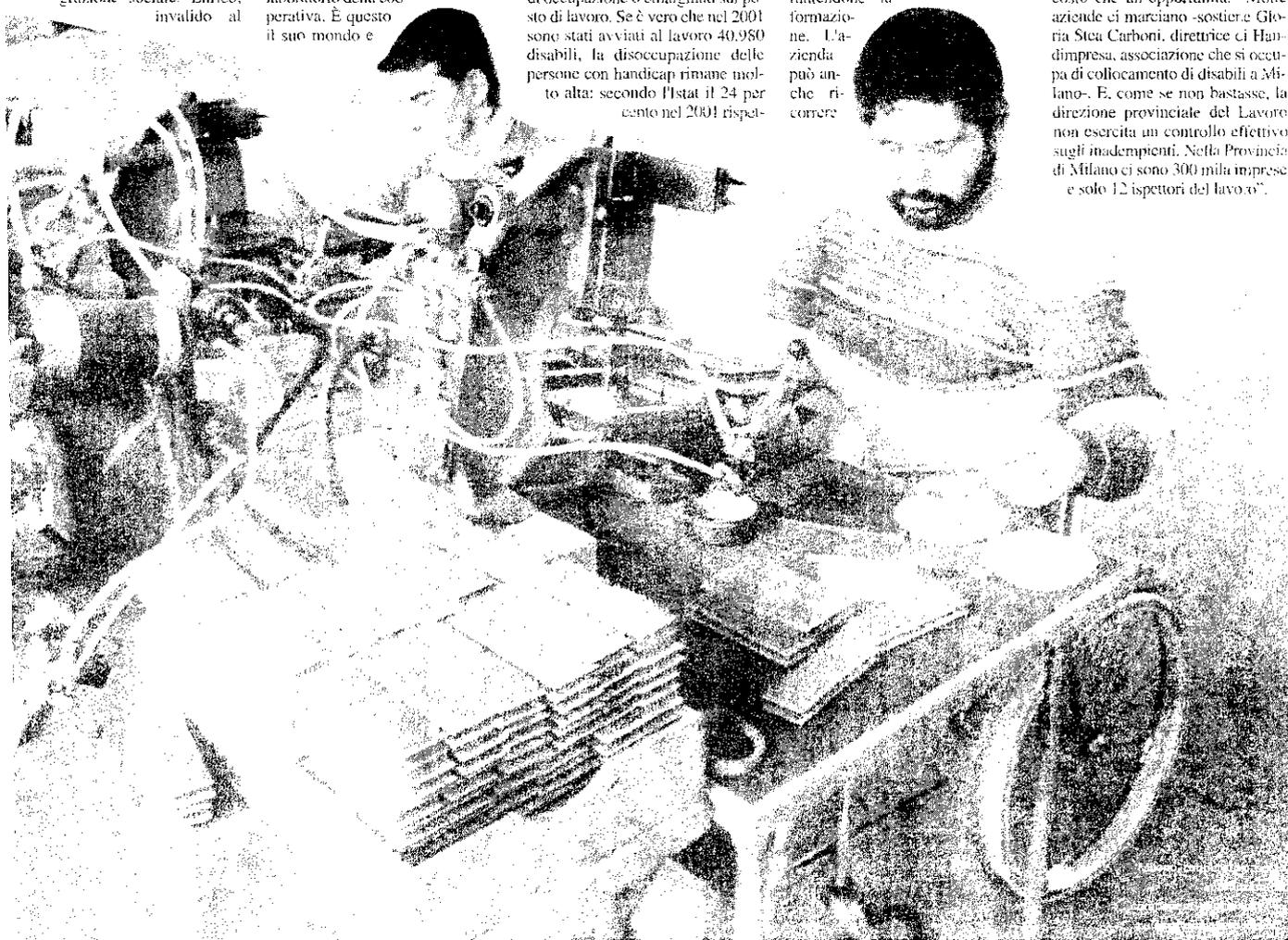
Certo, chi raggiunge il 100 per cento di invalidità con obbligo di accompagnamento percepisce una pensione di circa 650 euro. "Ma per molti lavorare è una soddisfazione personale, uno strumento di integrazione più che un modo per guadagnare" - spiega Lucia Damia, responsabile dell'inserimento lavorativo di "Spazio Aperto".

Il testo della 68/1999 ha poi introdotto il principio di inserimento "mirato": l'azienda non ha l'obbligo di assumere la prima persona in graduatoria, ma può richiedere all'ufficio provinciale del lavoro, che gestisce le liste di collocamento, una persona in particolare (la cosiddetta "richiesta nominale"), inserirla in priorità o a tempo determinato, garantendone la formazione. L'azienda può anche ricorrere

**Testo di: FRANCESCA SALA  
Foto di: DINO FRACCHIA**

alla convenzione, accordo stipulato con la provincia per non assumere la quota di disabili in una volta sola, ma in un arco prolungato di tempo. Le aziende inadempienti devono sborsare 2 milioni di vecchie lire per ogni mese di assunzione negata. "Per evitare le sanzioni molte aziende sono uscite allo scoperto" sostiene Daniele Creola, avvocato del lavoro che collabora con Coedi, sindacato per le persone disabili con sede a Monza. Secondo Creola sono diminuiti i casi di rifiuto di assunzione, ma ancora molte aziende preferiscono incorrere in sanzioni piuttosto che assumere disabili.

Le convenzioni stesse vengono a volte usate per rimandare di qualche anno assunzioni considerate più in costo che un'opportunità. "Molte aziende ci marcano - sostiene Gloria Stea Carboni, direttrice di Handimpresa, associazione che si occupa di collocamento di disabili a Milano -. E, come se non bastasse, la direzione provinciale del Lavoro non esercita un controllo effettivo sugli inadempienti. Nella Provincia di Milano ci sono 300 mila imprese e solo 12 ispettori del lavoro".





IL TELELAVORO PUÒ RAPPRESENTARE UNA SOLUZIONE A MOLTI PROBLEMI PER LE PERSONE DISABILI. MA ANCHE APRIRE DEGLI INTERROGATIVI SUI QUALI IL VOLONTARIATO DOVREBBE RIFLETTERE

AG. ROMANO SCILIANI

## ▶ Disabilità e telelavoro

SALVATORE NOCERA

**N**egli ultimi anni le nuove tecnologie informatiche vanno sempre più aprendo spazi di autonomia per le persone che, a causa di deficit fisici, sensoriali o intellettivi, erano precedentemente a fortissimo rischio di emarginazione e spesso vi erano effettivamente confinate. Ma, in particolare, il computer è divenuto sempre più l'ausilio di liberazione dall'isolamento, consentendo ad esempio ai ciechi di ascoltare in voce quello che scrivono sul monitor e quindi di essere autonomi nel trattamento di testi; ai sordi di comunicare per iscritto, via Internet, anche con gli udenti; ai paraplegici e, grazie ad input sempre più perfezionati, anche ai tetraplegici ed agli spastici di comunicare con gli altri; alle persone Down di svolgere operazioni semplici ma complete di raccolta dati e di comunicazione.

Tutto ciò mostra come per queste persone le possibilità di lavoro divengono effettive, specie dopo la recente

legge sul collocamento lavorativo "mirato" su progetti personalizzati che facilitano enormemente l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Ora che all'informatica sempre più va collegandosi la telematica, queste possibilità di lavoro divengono notevolmente maggiori. Sempre più frequentemente si leggono articoli su riviste, si svolgono convegni e seminari di studio sull'apertura di nuove frontiere al lavoro delle persone disabili che, per nulla intimorite dai continui *training* formativi e di aggiornamento, si applicano sempre più all'uso delle nuove tecnologie, avviando loro stessi liste di dialogo su vantaggi e svantaggi del telelavoro.

Nessuno mette in dubbio l'utilità ormai insostituibile del computer per i disabili. Quello su cui gli psicologi, i sociologi e gli stessi disabili discutono è quanto sia utile per loro il lavoro a casa invece che in fabbrica o in ufficio. Gli argomenti a favore sono allettanti: lavorando a casa si evita la perdita di

tempo per recarsi sul posto di lavoro e si libera quindi tempo per la famiglia, per la cultura personale, lo svago, eccetera. Si evita di inquinare con la propria auto e si riduce così pure la congestione del traffico urbano. Alcuni scherzano ai disabili di non comprare l'auto, ma il computer con tutti i possibili programmi sempre più aggiornati. Si pensi inoltre al fatto di non dover continuamente stare sotto il controllo dei superiori, non sempre benevoli coi disabili, ed a contatto coi compagni di lavoro non sempre cortesi e solidali. Si evita il logorio psicologico ed anche fisico dei ritmi incalzanti di lavoro, essendo l'attività svolta nei tempi e modi scelti dal lavoratore, purché egli realizzi i risultati attesi dai capi. Si aggiunge che il telelavoro, in generale, diverrà presto la modalità statisticamente prevalente di lavoro per tutti e quindi i disabili sono gli anticipatori di una nuova società.

Ed, invero, illustri sociologi, come De Masi, sostengono che stiano definitivamente tramontando i tradizionali luoghi di lavoro come la fabbrica e l'ufficio. Questi due luoghi emblematici sono sempre più messi alla prova sia dal cambiamento del modo di lavorare sempre più orientato secondo gli schemi del lavoro autonomo, sia dalle crescenti esigenze di riduzione dei costi che rendono inutili quelli degli edifici dove allocare i lavoratori. Ed invero, se si guarda ad indicatori qua-

li il luogo dove si lavora, chi fornisce il computer e l'allacciamento telematico, l'utilizzo dei programmi operativi, si va riscontrando che questi sono sempre meno forniti dai datori di lavoro. Così diviene sempre più difficile distinguere i lavoratori dipendenti da quelli autonomi. E ciò non tanto per il gusto di ricerche sociologiche, ma anche per l'applicazione della normativa del lavoro o di quella fiscale o previdenziale e di assistenza sociale.

La "coscienza di classe", che sino a poco oltre un decennio fa era l'elemento di coagulo delle masse lavoratrici, si è dissolta con le ideologie che la sorreggevano. Fra i lavoratori, anche dipendenti, si diffonde sempre più una logica individualistica frutto al tempo stesso e causa dei nuovi modi e mezzi di lavoro. In questa situazione si ritiene da parte di molti che soprat-

### QUALCHE DUBBIO CHE AVANZA

Dal dibattito in corso però si avanza qualche dubbio sui benefici che i disabili riceveranno dal telelavoro generalizzato. Se infatti si guarda al movimento di "integrazione sociale" dei disabili avviato in tutto il mondo a partire dagli anni Sessanta, si nota che l'esigenza maggiormente avvertita dai disabili e dai loro familiari, e soprattutto dal mondo del volontariato organizzato che ha "inventato" i percorsi d'inserimento lavorativo mirato, i tirocini di lavoro e le cooperative sociali integrate, era quella di inserire nel contesto dei rapporti sociali i disabili, tramite il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Le battaglie sono state tante: si è dapprima ottenuto l'obbligo per i datori di lavoro di assumere i disabili, indipendentemente da una loro precisa

freccia sul futuro" desta qualche perplessità. Si teme infatti da parte di taluni che il telelavoro a domicilio generalizzato possa divenire una trappola per i disabili, che in modo morbido sarebbero respinti nell'isolamento dal quale erano usciti con tante difficoltà. Per un lavoratore non disabile, anche se sta a casa a lavorare, terminato il lavoro, si aprono molte possibilità di relazioni umane durante il tempo libero. Per moltissime persone disabili le relazioni umane sono scaturite proprio dall'ingresso in un ufficio o in un'azienda. Tolta la possibilità di interessare rapporti umani a contatto fisico coi compagni di lavoro, quando i loro rapporti relazionali potranno costruirsi?

Le critiche che cominciano a muoversi al telelavoro generalizzato dei disabili non sono tanto quelle ideologiche, di denunciare l'espulsione fisica dall'impresa



tutto per i disabili il telelavoro sia la strada migliore per l'emancipazione economica e la agognata realizzazione sociale. Anche la normativa, ancora lenta a cogliere questi radicali cambiamenti, dovrà presto affrontare tutti i problemi che la nuova organizzazione del lavoro pubblico e privato sta prospettando di fronte a regole ormai non più attuali quanto all'organizzazione dell'impresa ed ai rapporti sindacali. Nel '99 un regolamento ha affrontato alcuni di questi problemi per il pubblico impiego ed un accordo collettivo del 2000 ha posto alcuni indirizzi anche per il lavoro privato. Ma si è ancora ben lungi dall'aver colto i radicali cambiamenti in atto, di cui si sostiene che i lavoratori disabili sono i primi beneficiari.

professionalità. Successivamente, grazie agli effetti dell'integrazione scolastica, si è puntato su una qualificazione professionale sempre più puntuale, che rendesse l'obbligo di assunzione meno assistenziale e più remuneratorio per l'impresa. La normativa ha previsto agevolazioni creditizie, fiscali e previdenziali per quei datori di lavoro che sapessero adattare il posto di lavoro ai deficit dei lavoratori; per l'assunzione dei lavoratori con deficit più gravi, che sono esclusi dal diritto al collocamento obbligatorio, sono stati previsti incentivi notevoli a favore dei datori che spontaneamente li assumono.

Ora che si è pervenuti ad una legislazione fondata sulla personalizzazione del progetto di inserimento lavorativo, il vagheggiamento del telelavoro come "una

che vuole essere sempre più "bella" ed efficiente, quanto quelle generate dal timore di far perdere alle future generazioni delle persone disabili la capacità di inserirsi nel tessuto sociale che tanto ha giovato alla crescita in autonomia ed al miglioramento dell'immagine dei disabili presso la collettività. Un volontariato di frontiera che voglia essere il compagno di emancipazione nel nuovo millennio per quanti verranno emarginati dai nuovi rapporti socioeconomici, dovrebbe riflettere con maggiore attenzione su questo problema e sull'ambivalenza per i disabili nel loro rapporto, comunque irrinunciabile, con le nuove tecnologie, per suggerire soluzioni innovative e rispettose dei valori di apertura sociale delle persone, tra le quali anche quelle con disabilità.