

DISABILI E LAVORO, INCLUSIONE LENTA

L'Italia ha buone leggi sull'inclusione lavorativa dei disabili, ma nonostante questo la strada da fare verso la parità di diritti è ancora lunga. Questa può essere la sintesi sottesa al convegno organizzato sul tema da **Easpd** (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities). Sullo sfondo dei risultati raggiunti dalla legge 68 del '99 emerge la Convenzione **Onu** su diritti dei disabili e la loro inclusione in tutti i contesti sociali, ratificata al momento da 123 paesi, tra cui l'Italia, dove però siamo ancora indietro in quanto ad implementazione delle sue indicazioni rispetto all'inclusione sociale e del lavoro. Ma come siamo in quanto a posti di lavoro ai diversamente abili?

Numeri alla mano, gli ultimi dati ci parlano di 109 mila posti disponibili nel 2005 con le quote di riserva nelle aziende e le assunzioni in convenzione, coperti solo marginalmente a quota 38 mila. La situazione è particolarmente pesante al Sud, se pensiamo che complessivamente i Centri per l'impiego sono presenti in circa il 60% del territorio nazionale, ma per appena il 10% per quan-

to riguarda il Meridione, zona molto sensibile in quanto a necessità di inserimento dei disabili. All'interno di queste difficoltà, anche la doppia discriminazione che scontano le donne disabili. Nonostante questo, guardandosi alle spalle, si scopre che gli inserimenti in azienda sono cresciuti dalla legge 68 in poi di oltre 20 mila l'anno. Resta aperto anche un problema di soddisfazione nel lavoro complessiva, complice anche la difficoltà di attivare percorsi di formazione,

in particolare per quello che sono le tipologie di disabilità più gravi. Il risultato di questo deficit si ripercuote naturalmente sul livello di competenze acquisite se consideriamo che la quota dei laureati con disabilità, in Italia, è intorno al 3,2%. Con questi presupposti risultano naturalmente più complessi sia il collocamento, tanto nel settore pubblico quanto nel privato, che la ricollocazione in caso di perdita del lavoro, in un momento successivo all'inserimento nelle realtà

aziendali. Per invertire la rotta, allora, anche la convenzione Onu indica chiaramente la necessità di puntare in modo convinto sulla formazione e la valorizzazione delle competenze acquisite nel tempo. Per il presidente dell'**Apq**, l'associazione Progetto quadri della **Cisl**, **Roberto De Santis**, intervenuto al convegno per illustrare la situazione dell'evoluzione della normativa italiana in materia, "rispetto ai temi sollevati serve un approfondimento

organizzativo. Abbiamo fatto importanti passi avanti con la legge 68 del '99, tra esperienze e insufficienze, specie nel Sud dove si concentra il numero più alto di disabili e dove permangono ancora le maggiori difficoltà per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro. Una risposta importante, da questo punto di vista, è certamente quella di puntare alla formazione continua lungo tutto l'arco della vita".

Giuseppe Gagliano



E dal Welfare servizi carenti

Bassa qualità, risorse scarse, controlli per lo più assenti. Non è un quadro incoraggiante quello dei servizi che il nostro welfare riserva ai disabili. Tutelate da una legislazione che viene comunemente considerata tra le più avanzate del mondo, in Italia le persone soggette ad handicap vivono sulla propria pelle il paradosso di uno stato sociale generoso nell'attribuire i diritti ma avaro nel promuovere l'esigibilità.

Non si tratta solo di una questione di risorse, sebbene la spesa sociale italiana sia tra le più basse in Europa. Piuttosto c'è da riformare un sistema di servizi che si regge più sui trasferimenti monetari che sui servizi alla persona, che vivacchia sull'assistenza più che promuovere l'integrazione. Questo almeno sostengono i partecipanti al seminario "La disabilità, un diritto umano" promosso dall'**Easpd** (European association of service providers for persons with disabilities), una tre giorni di confronto tra operatori del settore partita ieri a Roma.

Sullo sfondo, la necessità di fare pressione sui governi (non solo su quello italiano) perché si dia seguito a livello legislativo alla Convenzione delle Nazioni Unite sulla disabilità, approvata nel 2006, che sancisce come un diritto umano "la piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale" per le persone soggette ad handicap.

"Da un punto di vista normativo - ha ricordato **Roberto De Santis**, presidente dell'**Apq Cisl** - l'Italia non parte certo da zero, ma è necessario che i servizi siano sempre più mirati alle diverse esigenze e ai problemi particolari di ogni disabile".

Sulla stessa falsariga le osservazioni del vice capo di gabinetto del ministro **Ferrero**, **Isabella Manichini**, che si è battuta in sede Onu con la delegazione italiana per il riconoscimento alla disabilità dello status di diritto umano: "L'obiettivo dei servizi deve passare dall'assistenza all'inclusione sociale". Il che vuol dire promuovere un approccio "community based", coinvolgendo le famiglie e le associazioni accanto ai poteri pubblici. Accanto alla riqualificazione della spesa, poi, c'è da definire la partita annosa dei livelli minimi di assistenza. "Con il provvedimento sulla non autosufficienza un primo passo è stato compiuto, anche se le risorse stanziare sono inferiori a quelle di cui ci sarebbe probabilmente bisogno. Ma per dare una risposta complessiva alla questione dei livelli minimi - ha messo in guardia la dirigente del ministero della Solidarietà Sociale - credo ci vorranno ancora alcuni anni".

Carlo D'Onofrio

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con Il Centro Marco Biagi/27

ADAPT

Lavoratrici in rimonta

Progressi incontestabili sul piano quantitativo, ma ulteriori sforzi da compiere per sostenere l'aspetto qualitativo della parità. Questo il messaggio principale della Relazione 2008 sulla parità tra le donne e gli uomini della Commissione europea che, come di consueto, fa il punto sugli sviluppi della situazione delle donne nella società, e prima di tutto nel mercato del lavoro.

L'analisi dei dati statistici mostra che il lavoro femminile è stato il principale fattore della continua crescita dell'occupazione che si è registrata nell'Unione europea dal 1997 - anno di avvio della Strategia europea per l'occupazione - ad oggi. A fronte di un tasso di occupazione complessivo cresciuto di quasi quattro punti percentuali nella Ue a 27 (dal 60,7% del 1997 al 64,3% del 2006), il tasso di occupazione femminile è aumentato di circa sei punti percentuali (dal 51,4% al 57,2%) e di ben otto punti nei quindici vecchi Stati membri (dal 50,8% al 58,7%), a fronte di un tasso di occupazio-

ne maschile pressoché stagnante (+1,5% nella Ue a 27 tra il 1997 ed oggi). Non solo. Tra il 2000 ed il 2006 il numero di persone che lavorano è salito nella Ue a 27 di circa 12 milioni di unità: di questi lavoratori ben 7,5 sono donne. Anche tra gli over 55 il ritmo di crescita dell'occupazione femminile è stato più rapido di quello maschile, con un aumento di sette punti percentuali rispetto al 2000.

Dati sicuramente rilevanti che, se hanno permesso di ridurre sensibilmente il divario nel tasso di occupazione di donne e uomini in Europa e se avvicinano il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona di un tasso di occupazione femminile pari al 60% nel 2010, tuttavia non consentono certo di archiviare la questione. Molti aspetti della qualità del lavoro delle donne restano infatti problematici. Da molti anni, non si registrano progressi significativi né sul fronte del divario retributivo (pari al 15% dal 2003 e diminuito solo di un punto rispetto al 2000), né su quello della segregazione settoriale e professiona-

le (in alcuni paesi addirittura in aumento) né, infine, dal punto di vista della presenza delle donne nei posti decisionali. La presenza di donne dirigenti nelle imprese non supera il 33%, mentre solo il 23% dei parlamentari nazionali sono donne.

Anche nelle altre dimensioni della qualità del lavoro, come ad esempio nella conciliazione tra vita professionale e vita privata, persistono divari non trascurabili. A questo proposito, è sufficiente ricordare il drastico calo del tasso di occupazione delle donne con figli piccoli a carico (meno 13,6 punti in media), segno che per le donne conciliare maternità e lavoro è spesso difficile, se non impossibile. Anche per questo motivo, la Commissione chiede di intensificare il sostegno ad un migliore equilibrio tra famiglia e lavoro, in particolare attraverso modalità di lavoro e di congedo innovative e flessibili, che stimolino una migliore suddivisione dei compiti familiari tra donne e uomini, e attraverso servizi accessibili e di qualità, sia per quanto riguarda i settori di interesse generale (ad esempio nel settore dei trasporti), sia nel campo dei servizi alla persona, ed in particolare per la custodia dei bambini e per l'assistenza ad anziani o a persone non autosufficienti.

Ma la strada verso una maggiore parità non passa, ovviamente, solo dalla conciliazione. E infatti necessario creare posti di lavoro di qualità che favoriscano una pari indipendenza economica e riducano il rischio di povertà al termine della vita professionale, così come impegnarsi in una convinta lotta contro gli stereotipi,

che contribuiscono alla persistenza delle disuguaglianze, influenzando sulle scelte dei settori educativi, formativi e professionali. E fondamentale, infine, aumentare gli sforzi per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche, europee e nazionali, ed in tutte le dimensioni della qualità del lavoro. Interventi che possono contribuire a rendere più agevole l'inserimento e lo sviluppo professionale delle donne, troppo spesso simili ad una strada in salita ed irta di difficoltà.

Anna Maria Sansoni

Approfondimenti

La Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, La parità tra le donne e gli uomini - 2008, oggetto del presente contributo, è reperibile alla voce *Pari opportunità dell'Indice A-Z*, in www.fmb.unimore.it. Per ulteriori approfondimenti, vedi le due Comunicazioni della Commissione - al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - dal titolo, *Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini e Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini entrambe in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt, 2007, n. 29.*

a cura di Adapt - Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro