

IO Lavoro

0481 0481

Il collocamento mirato è un flop: lavora il 32,5% dei disabili

Bersaglio fallito

Il collocamento mirato manca l'obiettivo: lavora solo il 32,5% dei disabili, contro il 58,9% dei lavoratori senza limitazioni

Il punto sull'inserimento lavorativo delle persone con limitazioni (con scarsa soddisfazione)

Il collocamento mirato fa cilecca Soltanto il 32,5% dei disabili ha trovato un'occupazione

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

A oltre vent'anni di distanza dall'entrata in vigore della legge n. 68/99 sul collocamento mirato, il bilancio sull'inserimento lavorativo dei disabili in Italia presenta ancora diverse criticità. Infatti, su una popolazione di circa 3 milioni di persone con gravi limitazioni, solo il 32,5% (nella fascia d'età 15-64 anni) risulta occupata contro il 58,9% delle persone senza limitazioni. Appare, inoltre, molto alta la percentuale (20%) di disabili in cerca di occupazione, sensibilmente superiore a quella della popolazione senza forme di disabilità (11,3%). È il quadro che emerge dalla lettura del report dell'Ufficio studi dei consulenti del lavoro, basato su dati Istat, "Il lavoro giusto al posto giusto. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: criticità e prospettive" se-

condo cui, nonostante negli ultimi anni si siano registrati dei miglioramenti considerato che la quota di disabili in cerca di un'occupazione è passata dal 40,2% del 2011 al 52,5% del 2021, grazie alla combinazione tra politiche nazionali e regionali e impegno crescente delle aziende nel diffondere al loro interno una cultura maggiormente inclusiva, permangono ancora molti ostacoli da superare. In generale, a giudizio degli analisti, occorre ribaltare il paradigma, riequilibrando il baricentro dell'azione politica passando dalla cultura dell'adempimento normativo alla valorizzazione della persona, a partire dall'implementazione delle politiche attive che giocano un ruolo determinante per favorire l'inclusione lavorativa dei disabili.

I numeri della disabilità. Nel 2021, 12 milioni 767 mila persone residenti in Italia risultano avere limitazioni funziona-

li, invalidità o cronicità gravi. Di queste, poco più di 3 milioni, ovvero il 5% della popolazione, presentavano limitazioni gravi, cioè il massimo grado di difficoltà in almeno una tra le funzioni motorie, sensoriali o nelle attività essenziali della vita quotidiana. La maggior parte delle persone con disabilità grave si concentra tra la popolazione con più di 65 anni. Sono quasi 1 milione 900 mila i disabili gravi in tale fascia d'età, corrispondenti al 63,1% del totale. Circa 1 milione 100 mila hanno, invece, un'età inferiore: 435

mila (il 14,5% del totale) hanno meno di 45 anni mentre 675 mila (22,5%) tra i 45 e 64 anni. Quasi 10 milioni di italiani presentano limitazioni non gravi, ossia difficoltà nelle funzioni della vita quotidiana, difficoltà nel movimento, difficoltà nella comunicazione che non siano direttamente riconducibili a patologie croniche gravi o invalidità permanenti, e in generale a quanto definito come limitazione grave. In questo caso, la popolazione presenta una diversa distribuzione con riferimento all'età: il 49% si colloca nella fascia più alta (65 anni e più), il 33,2% ha tra i 45 e 64 anni, mentre il 17,8% meno di 45 anni.

Rischio esclusione lavorativa. In tale contesto, gli esperti denunciano il rischio di cronicizzazione dell'esclusione lavorativa, soprattutto per le persone con limitazioni gravi. Ben il 62,2% dei disabili in cerca di un'occupazione ha tra i 45 e i 64 anni, mentre i giovani rappresentano solo il 37,8%. Dato in controtendenza rispetto a quanto avviene tra la popolazione che non ha limitazioni, in cui i giovani rappresentano il 65,4% dei soggetti in cerca di lavoro. Per molti disabili, quindi, l'esclusione lavorativa rischia di diventare una condizione permanente di vita, anche a causa dei bassi livelli di istruzione. Infatti, il 57,6% dei soggetti con gravi limitazioni possiede la licenza di scuola media, solo il 35% è diplomato e il 7,4% laureato. A ciò va aggiunta la crescente difficoltà di incontro tra una domanda e un'offerta di lavoro così specifiche. Tra il 2011 e il 2021, a fronte di un aumento di quanti svolgono una funzione impiegatizia e intermedia (dal 28,6% al 35,7%), si evidenzia una contrazione di quanti occupano una posizione altamente qualificata (dirigenti, professionisti e quadri) la cui incidenza passa dal 17,8% al 14,5%. Inoltre, su 10 persone con disabilità gravi tra i 15 e 64 anni, almeno 2 sono alla ricerca di un lavoro. Si tratta di una platea concentrata principalmente al Sud e nelle isole, dove risiede il 46% delle persone in cerca di lavoro, il 21,2% è al Centro e il 32,8% al Nord Italia.

L'insoddisfazione dei lavoratori disabili. Altro aspetto preso in considerazione nel report riguarda la realizzazione professionale. La difficoltà di essere «collocati al posto giusto», insieme ai limiti strutturali, organizzativi e relazionali di molti luoghi di lavoro, genera un diffuso senso di insoddisfa-

zione tra i lavoratori disabili. Numeri alla mano, solo il 14,3% si dichiara molto soddisfatto del proprio lavoro, mentre il 30,6% lo è poco o per nulla (8,4%). Si segnala, in particolare, che tra i laureati la quota di insoddisfatti (31,2%) è quasi doppia rispetto a quanti non hanno limitazioni (16,3%). Lo strumento del collocamento mirato, scelto dal legislatore per supportare la piena valorizzazione delle persone con disabilità, ha limiti evidenti e non è in grado da solo di rispondere alle legittime istanze dei lavoratori disabili. «È necessario un cambio di approccio da parte delle imprese che ancora presentano resistenze», commenta il presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, Rosario De Luca. «Decontribuzioni e sgravi potrebbero rappresentare forme di incentivo ulteriori rispetto a quelle già esistenti per le aziende che superano la quota di riserva, oppure agevolazioni finalizzate all'adozione di strumenti di certificazione/rendicontazione sociale sulla promozione di pari opportunità aziendali. Somministrazione e accomodamenti ragionevoli per l'adeguamento del posto di lavoro alle necessità dei lavoratori diversamente abili e di quelli la cui disabilità è intervenuta a seguito di un infortunio sono altri strumenti utili ad accorciare le distanze con il mondo del lavoro».

Il confronto internazionale. L'Italia è, comunque, uno dei paesi europei che presentano i più bassi divari nei tassi di occupazione tra persone disabili e non, circa il 24,3% rispetto ad una media Ocse del 27,1%. Ad attestarlo è la recente pubblicazione dell'Oecd "Disability, work and inclusion: mainstreaming in all policies and practices" in cui si evidenzia che se da un lato il Belpaese mostra livelli di occupazione più bassi rispetto alla media (manifestano performance peggiori solo Grecia, Irlanda e Spagna), dall'altro lato le criticità individuate sono in larga parte riconducibili alle caratteristiche strutturali del mercato, storicamente caratterizzato da livelli occupazionali molto bassi, piuttosto che ad un gap specifico che riguarda le persone con disabilità. Infatti, analizzando il differenziale tra tassi di occupazione della popolazione 15-69 con e senza limitazioni gravi, quindi riconducibile specificatamente alla disabilità, l'Italia, come anticipato, si colloca tra i paesi con i valori più bassi.

Presenza di limitazioni e condizione professionale

04811

04811

	Limitazioni gravi	Limitazioni non gravi	Senza limitazioni
Occupato	32,5	55,0	58,9
In cerca di occupazione	20,0	14,1	13,5
Casalinga-o	16,3	16,1	11,3
Ritirato-a dal lavoro	4,5	5,2	2,4
In altra condizione	12,8	8,1	13,8
Inabile al lavoro	13,9	1,5	..
Totale	100,0	100,0	100,0

Distribuzione della popolazione 15-64 anni per presenza di limitazioni e condizione professionale, 2021 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Diversity management solo in 3 aziende su 10

Le aziende italiane sono ancora poco strutturate per valorizzare il contributo dei lavoratori disabili e spesso non vanno oltre gli adempimenti previsti dalla legge. Infatti, solo tre aziende su dieci hanno già adottato una funzione di «diversity management» dedicata a supportare l'inserimento lavorativo di questa tipologia di lavoratori, mentre il 6% ammette di ricorrere al pagamento delle sanzioni previste per la mancata assunzione della quota di assunzioni prevista dalla legge. Il 92% non ricorre nemmeno ai fondi regionali e nazionali per l'inserimento delle persone con disabilità. Sono i risultati dello studio curato da Jointly, prima B Corp in Italia nel settore del corporate well-being, secondo cui, rispetto al reclutamento delle persone con disabilità, un'azienda su 3 ha un

approccio «burocratico», attenendosi agli obblighi di legge e stipulando convenzioni con cooperative o enti specializzati nella somministrazione di lavoro a questa tipologia di collaboratori. Nell'ambito del campione di aziende intervistate, le forme di disabilità più rappresentate sono quella fisica (42%), viscerale, come ad esempio diabete, malattie cardiache o metaboliche (40%), seguite da quelle di tipo sensoriale (33%), multipla (25%), intellettiva (20%) e mentale (20%).

Riguardo i settori di impiego, quelli che contano una maggiore presenza delle persone con disabilità sono quelli dedicati alle attività di backoffice, come i servizi generali e di facility management (26%) e quelli di amministrazione e finance (23%), seguite dai servizi informatici (18%),

risorse umane (18%) e vendite (8%).

I supporti più utilizzati sono le convenzioni e i tirocini concordati con gli uffici preposti al collocamento mirato (30%), il collocamento mirato attraverso i centri per l'impiego, segnalato da 4 risposte su 10, e lo smart working, menzionato dal 41% degli intervistati. Ma ci sono anche aziende che scelgono di occuparsi direttamente della selezione dei candidati con disabilità (35%), sulla base delle loro competenze, con un 30% che gestisce internamente gli aspetti legati all'assunzione di persone con disabilità. Ad oggi, il 23% delle aziende dichiara di aver istituito campagne di comunicazione interna e momenti di sensibilizzazione per favorire la collaborazione tra colleghi.

© Riproduzione riservata