

Determinanti sociali nell'inserimento lavorativo

Un'indagine nazionale del Pro.P.

di Amedeo Spagnolo*

Obiettivi e metodologia

L'indagine quali-quantitativa dal titolo "Aziende e disagio psichico" condotta nel 2011 nell'ambito del Progetto Pro.P. ha avuto come obiettivo quello di identificare gli elementi che influiscono sull'entrata in azienda e sul mantenimento del posto di lavoro delle persone con disagio psichico, anche in relazione alle altre forme di disagio. Partendo dai risultati di questa prima indagine, è stata avviata una seconda indagine nel 2013-2014, che ha voluto delineare le caratteristiche delle aziende che hanno un'alta propensione all'assunzione di persone con disagio psichico, in modo da gettare le basi per la progettazione e realizzazione di interventi di sensibilizzazione e diffusione nel mondo imprenditoriale. In particolare, la ricerca ha perseguito i seguenti obiettivi:

- individuare un set d'indicatori che permettano di valutare le potenzialità di riuscita di un inserimento lavorativo ovvero le condizioni facilitanti che assicurino un'integrazione lavorativa il più possibile completa;
- individuare i fattori protettivi che possano consentire che l'esperienza lavorativa sia vissuta dal soggetto con disturbi psichici come opportunità di crescita e di sviluppo individuale;
- esaminare gli ostacoli socio-culturali: le rappresentazioni sociali del disturbo psichico, la stigmatizzazione e la tendenza a considerarlo in termini esclusivamente medicalizzati, rappresentano barriere anche per l'intervento più concertato e ben progettato e possono essere insormontabili;
- valutare qualitativamente le modalità di inserimento lavorativo di persone con disturbo psichico.

* Dirigente di ricerca ISFOL.

L'indagine è stata articolata nelle seguenti fasi:

- Fase 1. Fase preliminare di progettazione esecutiva che ha identificato i criteri di campionamento e i canali per l'identificazione, la sensibilizzazione ed il coinvolgimento delle aziende con esperienza di inserimento di lavoratori con disturbo psichico alle quali somministrare il questionario;
- Fase 2. Realizzazione di *focus group* per indagine qualitativa. Hanno partecipato ai *focus group* sia gli attori direttamente coinvolti nel processo di inserimento di persone con disturbo psichico (datori di lavoro che hanno assunto o meno, persone con disagio psichico che sono state assunte o che sono in cerca di lavoro, operatori sociali) sia gli attori indirettamente coinvolti (associazioni di familiari, associazioni di categoria);
- Fase 3. Sulla base dei risultati dei *focus group*, sono stati identificati i predittori positivi e negativi dell'inserimento lavorativo delle persone con disturbo psichico che ha consentito la costruzione del questionario;
- Fase 4. Somministrazione del questionario ad aziende profit in modalità CATI per indagare la presenza dei predittori esplorati e la conseguente propensione all'assunzione da parte delle aziende;
- Fase 5. Analisi, elaborazione ed interpretazione dei dati della ricerca.

Piano di campionamento

Tenuto conto degli obiettivi dell'indagine si è realizzato un piano di campionamento misto, composto da un segmento probabilistico (campione di base) e da un segmento "a scelta ragionata" funzionale a rispondere ad alcune esigenze specifiche dell'indagine.

Per quel che riguarda il segmento probabilistico, si è proposto un campione di 900 unità stratificato per macro-area geografica, settore economico dell'azienda e classe di addetti. Come per qualsiasi altra indagine campionaria sulle imprese italiane, si è tenuto conto della struttura prevalente delle aziende. È noto che la stragrande maggioranza delle unità produttive attive sul territorio italiano impiega un numero di addetti estremamente contenuto.

Dal momento che la dimensione dell'azienda è il criterio per rientrare nell'ambito del collocamento obbligatorio previsto dalla L. 68/99 è stato necessario prevedere delle variazioni al piano campionario così da contattare un numero sufficiente di aziende con più di quindici dipendenti. Sulla scorta di quanto indicato si è deciso di affiancare al campione probabilistico, tre sotto-campioni "a scelta ragionata":

- il primo sovra-campione è composto da 200 aziende con più di quindici dipendenti;
 - il secondo sovra-campione è composto da 100 aziende che, a prescindere dal numero di addetti, abbiano all'interno almeno un lavoratore con disturbi psichiatrici.
- Anche in questo caso, considerando la quota derivante dal campione probabilistico (2,2% in base all'indagine ISFOL 2011), nonché dal precedente sovra-campione di aziende 15+ (12,3%, sempre in base all'indagine ISFOL 2011), si è avuta la possibilità

di analizzare un sub-totale di circa 140 imprese con esperienza attuale di persone con disagio psichico;

- il terzo sovra-campione, ugualmente composto da 100 casi, ha incluso le aziende che, in passato, hanno impiegato disabili psichiatrici (tale sottogruppo nell'indagine 2011 si limitava a 24 aziende).

Nel complesso, quindi, l'indagine quantitativa ha coinvolto circa 1.300 aziende.

Risultati

Di seguito si riportano le tabelle con il confronto dei dati emersi nell'indagine ISFOL 2011 e nella edizione 2013, sempre dell'ISFOL, per le domande con identica formulazione nelle due edizioni. Si fa presente che i dati relativi al 2013 sono al netto delle imprese del settore agricolo, non incluso nel campione 2011.

Tabella 1. La conoscenza della L. 68/99 (campione probabilistico, escluse aziende sett. agricolo)

Conoscenza della normativa (% di sì)	2011	2013
Legge 68/99	70,4	69,8
Incentivi per l'assunzione di persone disabili	71,4	72,7
Convenzioni che includono forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio	54,3	44,5
Numero aziende intervistate	1.000	660

Tabella 2. Indice di conoscenza della normativa (campione probabilistico, escluse aziende sett. agricolo)

Indice di conoscenza della normativa	2011 %	2013 %
Basso	31,1	33,8
Medio	22,4	27,9
Alto	46,5	38,5
Totale	100,0	100,0
Numero Aziende intervistate	1.000	660

Tabella 3. Presenza disabili in azienda (campione probabilistico, escluse aziende sett. agricolo)

	2011 %	2013 %
Indice di conoscenza della normativa		
Presenza disabili	6,2	3,0
Presenza disabili psichici	2,2	0,6
Numero Aziende intervistate	1.000	660

Tabella 4. Facilitatori e ostacoli per le aziende all'inserimento lavorativo di persone con dist. psichico

Facilitatori	Ostacoli
Normativa	Pregiudizio sociale
Familiarità con il disagio psichico	Mancanza di informazione e di cultura
Conoscenza della funzione riabilitativa del lavoro	Mancanza di sostegno e supporto per le aziende che assumono
Apertura mentale	Atteggiamento di chiusura
Sviluppo di un'etica della solidarietà	Timore di eccessive aspettative dell'utente
	Mancanza di valorizzazione delle aziende che assumono
Incentivi all'inserimento lavorativo	Mancanza del supporto di una rete istituzionale
	Frammentazione degli interventi di sostegno

Tabella 5. Opinione su probabilità di assumere persone con disturbi psichici per settore economico

Quanto ritiene probabile che la sua azienda in futuro assuma persone con disturbo psichico?	Settore							
	Industria		Commercio		Agricoltura		Altri servizi	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Molto probabile	2	1,7	1	0,3	11	3,6	3	0,8
Abbastanza probabile	6	5,1	10	3,4	25	8,3	14	3,6
Né probabile, né improbabile	17	14,4	54	18,4	46	15,6	79	20,1
Abbastanza improbabile	35	29,7	61	20,8	45	15,2	70	17,8
Per niente probabile	58	49,2	167	57,0	171	57,3	227	57,8
Totale	118	100	293	100	298	100	393	100

Tabella 6. Opinione sulle difficoltà incontrate dalle aziende all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica (risposte multiple)

Secondo Lei, quali sono le difficoltà che affrontano le aziende che inseriscono disabili psichici?	Camp. generale (N=1.110) % sui casi	Imprese con esperienza di inserimenti (N=200) % sui casi
Problemi di comportamento	32,8	45,0
Problemi di produttività/performance	21,4	25,0
Necessità di supervisione	17,6	24,0
Mancanza di supporto di enti pubblici o privati	9,0	23,5
Mancanza di informazioni sul tipo di disturbo	6,3	14,5
Difficoltà di comunicazione	19,4	11,0
Problemi di assenze eccessive	6,2	7,5
Nessuna difficoltà	9,5	5,0
Nessun vantaggio per l'azienda	2,1	5,0
Ho saputo di esperienze negative di altre aziende/colleghi	1,3	0,5
Altro	1,0	4,0
Non so	16,8	4,5

Tabella 7. Condizioni alle quali le aziende sarebbero disposte ad assumere persone con disturbo psichico (risposte multiple)

Quali sono le condizioni che potrebbero farle decidere di assumere una (o un'altra) persona con un disturbo psichico	v.a.	% sui casi
Conoscere le competenze del lavoratore	383	34,8
Forti sgravi fiscali	231	21,0
Il supporto continuativo dei servizi pubblici	160	14,5
Maggiori informazioni su come gestire i momenti critici	58	5,3
La possibilità di licenziare il lavoratore appena crea problemi	44	4,0
Non saprei	362	32,8
Non assumerei a nessuna condizione una persona con disturbo psichico	39	3,5
Totale	1.277	115,9

Tabella 8. Reazioni dei colleghi all'ingresso in azienda di persona con disabilità psichica (risposte multiple)

Come è stata accolta dagli altri lavoratori l'assunzione della persona con disabilità psichica?	v.a.	% sui casi
Non c'è stato nessun problema	157	78,5
La presenza del disabile mentale ha accresciuto la solidarietà tra i lavoratori	20	10,0
La presenza del disabile ha migliorato il clima aziendale	10	5,0
Preoccupazione per la possibilità di comportamenti imprevedibili	15	7,5
Preoccupazione per la possibilità di un maggior carico di lavoro	3	1,5
Preoccupazione per la gestione delle relazioni interpersonali con il disabile	8	4,0
Altro	4	2,0
Totale	217	108,5

Discussione

Nell'offrire una sintesi dei risultati dell'indagine, occorre premettere che gran parte delle sollecitazioni provenienti dai dati raccolti meriterebbero un ulteriore approfondimento. L'inserimento lavorativo delle persone con disagio è un tema che raccoglie al suo interno diversi ordini di fattori. C'è sicuramente una dimensione clinica, così come ha un forte impatto la dimensione psicologica, attinente al lavoratore da inserire. Infine, non bisogna tralasciare la componente normativa che offre il perimetro nel quale si muovono aziende e lavoratori. L'aspetto che però occorre rimarcare, è che parte del successo delle politiche attive per l'occupazione delle persone con disagio sembra passare, almeno stando ai risultati dell'indagine, da un'approfondita comprensione e decostruzione delle rappresentazioni sociali relative al nesso disagio e lavoro. Com'è noto, i preconcetti si smontano con l'esperienza. Il fatto che nell'indagine si sia offerto uno spaccato di un mondo poco conosciuto come quello delle aziende che si fanno carico di offrire un lavoro ad alcune delle persone che il mondo del lavoro considera di difficilissima occupabilità è sicuramente un contributo prezioso al superamento di pregiudizi che, nonostante il buon esempio di un ristretto novero di aziende, restano duri da superare.

L'indagine estensiva sull'inserimento lavorativo delle persone con disagio necessita di essere letta lungo due diverse direttrici interpretative:

- la prima riguarda la capacità del sistema d'impresa italiano di interpretare appieno lo spirito della Legge 68/99. Le esenzioni e le sospensioni dall'obbligo di assunzione non sono un problema reale. Il problema è nel fatto che è presente una quota consistente di aziende che sembra leggere la Legge 68 come un carico burocratico. Sicuramente la componente procedurale della legge ha il suo peso nel determinare alcuni giudizi sull'inserimento lavorativo delle persone con disagio, tuttavia è necessario che le posizioni di responsabilità sociale si diffondano maggiormente. Non che i dati evidenzino un'ampia diffusione di opinioni negative, ma la consapevolezza del ruolo sociale delle aziende deve diventare patrimonio comune, se si vuole che lavoro e disagio non siano più termini in contraddizione;
- la seconda riguarda lavoro e disagio considerati ancora due termini in contraddizione, soprattutto se declinati rispetto al tema del disagio mentale. I dati dell'indagine sul campione probabilistico mostrano che nelle aziende italiane le persone con disagio psichico sono un numero veramente limitato. Per far emergere il fenomeno è stato necessario sollecitare un campione scelto *ad hoc*, e neanche le grandi imprese sembrano essere in grado di dare un'occasione lavorativa alle persone con disagio psichica.

Diversamente, l'approfondimento sulle aziende che hanno assunto persone con disagio psichico evidenzia elementi fondamentali:

- la diffusione dell'informazione è fondamentale per superare pregiudizi e barriere. Oltre che sulle normative relative all'inserimento lavorativo delle persone con

disagio, è importante informare sulle caratteristiche fondamentali del disagio per assumere comportamenti adeguati a fronteggiare la situazione di criticità, attivando eventualmente servizi di competenza;

- l'inserimento lavorativo è una pratica che richiede l'impegno combinato dell'azienda e dei servizi: l'apporto della rete territoriale è un elemento che permette all'azienda di contenere i costi organizzativi dell'inserimento della persona con disagio. In particolare, la figura del tutor, soprattutto se sdoppiata (interno ed esterno all'azienda) è la risorsa che permette di offrire al lavoratore un percorso più agevole di integrazione lavorativa. I risultati riferiti dai rappresentanti delle imprese contattate sembrano evidenziare che la personalizzazione e l'accompagnamento sono azioni che assicurano una buona riuscita del percorso. I dati a riguardo sono molto convergenti e mostrano che le aziende private sono un ambiente dove le persone con disagio mentale possono vivere e lavorare senza ostacoli, valorizzando le proprie competenze e con un riconoscimento sociale elevato;
- l'esperienza delle imprese che hanno assunto persone con disagio psichico evidenzia che è possibile dare risposta adeguata alle preoccupazioni dei datori di lavoro. L'inserimento di un lavoratore con disturbi psichici in azienda è un'esperienza impegnativa ma che può avvenire senza tensioni: è rilevante, a tal fine, la scelta delle imprese di centrare l'inserimento tanto sul supporto specialistico, quanto sulla responsabilizzazione dei colleghi del lavoratore. Il tutor aziendale è sicuramente il referente primo di quest'azione, ma non bisogna dimenticare che numerose imprese hanno affiancato la sensibilizzazione dei dipendenti, anche non direttamente coinvolti nel percorso di inserimento del lavoratore con disagio psichico. Infine, è evidente come l'imprenditore abbia necessariamente bisogno del coinvolgimento e sostegno degli enti pubblici e privati preposti, per trasformare l'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico in un'esperienza di crescita ed arricchimento per il lavoratore, l'impresa e la società nel suo complesso. Il rapporto complesso con il mondo del lavoro e le persone con disagio psichico, necessita di considerare diversi fattori quando una persona disabile entra a fare parte di un'organizzazione, quanto più questi fattori vengono riconosciuti e resi espliciti, tanto più è possibile costruire una relazione soddisfacente dal punto di vista umano e, certamente, di *business*. Al contrario, quanto più prevalgono scarsa conoscenza e stereotipi diffusi, tanto più questi si traducono in pigrizia organizzativa e occasioni - umane e di *business* - perdute;
- un altro aspetto da evidenziare è il supporto della famiglia, in ambito di inserimento socio-lavorativo. La famiglia, in quanto rete primaria, cioè caratterizzata da un sistema di rapporti dai contenuti anche affettivi che rispetto ai propri membri svolgono importanti funzioni di protezione, sostegno e sviluppo dell'identità, può fornire un aiuto determinante all'individuo nel mobilitare le sue risorse psicologiche e nel gestire i problemi emotivi, nel fornire supporto di fronte a compiti particolari (quale può essere iniziare o riprendere a lavorare) o nel fornire risorse aggiuntive come beni materiali, strumenti, abilità, indicazioni di ordine cognitivo. In particolare, questo assunto trova ulteriore fondamento nel riferimento al fatto che, molto spesso, le persone con qualche forma di svantaggio si trovano, giocoforza, in una

relazione di particolare dipendenza da una rete primaria di relazioni, quando questa esiste. Diviene quindi necessario pensare a servizi alla famiglia che consentano di mobilitare al meglio tutte quelle risorse che permettono di sostenere il difficile compito di sviluppo che spetta all'individuo, ma anche al resto della famiglia, di fronte al percorso di acquisizione del lavoro, nel riferimento ai cambiamenti e ai conseguenti adattamenti che il perseguimento di tale obiettivo comporta nell'intero sistema familiare. Ciò potrà contribuire a sviluppare quel senso di autonomia che molto spesso risulta carente nei soggetti con disagio, ma che risulta fondamentale per la loro piena integrazione sociale;

- gli interventi in azienda da parte dei servizi preposti all'inserimento lavorativo delle persone disabili, quando siano insorte delle difficoltà, rivestono una grande importanza perché spesso da essi dipende il mantenimento del posto di lavoro e sono spesso molto delicati. È importante far precedere all'intervento di tutoraggio vero e proprio una fase preliminare di identificazione e definizione, il più possibile condivisa (tra tutor, azienda e lavoratore) della natura ed entità delle difficoltà rilevate, che possono essere legate a problematiche cliniche del lavoratore, ma anche a cambiamenti o a "disturbi" nell'organizzazione del lavoro. Una volta definito questo aspetto deve essere strutturato un progetto di intervento che può prevedere azioni diversificate e per certi versi indipendenti dei vari soggetti: per esempio interventi sull'organizzazione o sul clima organizzativo da parte dell'azienda, interventi di natura strettamente sanitaria per il lavoratore in relazione ad eventuale riacutizzazione clinica della patologia. Se questi interventi non sono sufficienti, può essere necessario prevedere la ripresa di un periodo di tutoraggio in azienda secondo un progetto concordato possibilmente anche attraverso strumenti di valutazione condivisi tra i diversi soggetti;
- altro elemento rilevante è il ruolo che riveste la comunità professionale impegnata nel preparare ed accompagnare il soggetto all'inserimento in contesto lavorativo. Ciò presuppone la valutazione e la negoziazione con l'impresa del contesto lavorativo e relazionale più adeguato alle caratteristiche del soggetto e della mansione individuata. Momenti di valutazione e verifica dell'inserimento sono concertati in itinere con la rete (utente-servizi di cura-CM-tutor aziendale-eventualmente famiglia), come sono programmati momenti di valutazione/auto-valutazione con i soggetti, nonché ambiti di negoziazione per individuare nuovi obiettivi da raggiungere, modulando gli interventi nel tempo. La comunità professionale dovrà essere impegnata nel garantire una mediazione finalizzata alla sostenibilità della relazione nel tempo predisponendo momenti di valutazione e verifica dell'andamento dell'inserimento concertati con la rete (soggetto-servizi di cura-riferimento aziendale-eventualmente famiglia).

In conclusione, è emerso che l'inserimento di una persona con disagio è un'opportunità sia per la persona che per l'azienda. Per una persona diversamente abile rappresenta sicuramente una possibilità non solo di affermazione di sé ma anche di autorealizzazione e di benessere psichico. Significa poter avere il diritto di vivere una vita degna di essere vissuta nella sua pienezza anche sul lavoro, in cui devono essere

presenti le condizioni relazionali ed ambientali adatte ad assicurare a ciascun lavoratore il pieno coinvolgimento, la realizzazione di sé e l'espressione massima delle proprie potenzialità. Essendo la persona unica ed irripetibile, portatrice di risorse individuali e ricca di un bagaglio esperienziale, valorizzarla e riconoscerla significa portare un valore aggiunto ad ognuno che incontra nel progetto professionale condiviso all'interno dell'organizzazione a prescindere dalle limitazioni soggettive.

Riferimenti bibliografici

- Blitz C., Mechanic D., *Facilitators and barriers to employment among individuals with psychiatric disabilities. A job coach perspective*, "Work", n. 26, 2006, pp. 407-419.
- Bowman J., *Attitudes toward disabled persons: Social distance and work competence*, "Journal of Rehabilitation", 53 (1987), n. 1, pp. 41-44.
- Chiozza A., D'Agostino L., *Verso il lavoro. Il ruolo delle aziende private negli inserimenti lavorativi dei soggetti con disturbo psichico*, in "Osservatorio ISFOL", n. 3/2012, pp. 99-116.
- Criscuolo M.F., Felice A., Spagnolo A., *Competenze interrelazionali e reti degli operatori nella salute mentale*, in "Osservatorio ISFOL", III, (2013), n. 1/2, pp. 155-171.
- Diksa E., Rogers E.S., *Employer Concerns about Hiring Persons with Psychiatric Disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire*, "Rehabilitation Counseling Bulletin", 40 (1996), n. 1, pp. 31-44.
- Harnois G., Gabriel P., *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practice*, World Health, Geneve, 2000.
- Henry A.D., Lucca A.M., *Facilitators and barriers to employment: the perspectives of people with psychiatric disabilities and employment service providers*, Work, 22, 2004, pp. 169-182.
- Honey A., *The impact of mental illness on employment: Consumers' perspectives*, "Work", n. 20, 2003, pp. 267-276.
- ISFOL, Nicoletti P., *Responsabilità sociale d'impresa. Policy e pratiche*, ISFOL, Roma, 2014 (I Libri del Fondo sociale europeo).
- Lee M., Abdullah Y., Mey S.C., *Employment of people with disabilities in Malaysia: drivers and inhibitors*, "International Journal of Special Education", 26, 2011, pp. 112-124.
- Mangili E., Ponteri M., Buizza C., Rossi G., *Atteggiamenti nei confronti della malattia mentale e delle disabilità nei luoghi di lavoro: una rassegna*, "Epidemiologia e Psichiatria Sociale", n. 13/1, 2004, pp. 29-47.
- McDaid D., Knapp M., Medeiros H.H., *Employment and Mental Health: Assessing the Economic Impact and the Case for Intervention*, MHEEN (Mental Health Economics European Network) II, Personal Social Services Research Unit, London, 2008 (Policy Briefing 5).
- McDaid D., *Countering the Stigmatisation and Discrimination of People with Mental Health Problems in Europe*, Research Paper for European Commission, Luxembourg, 2008.
- McDaid D., *Mental Health in Workplace Settings*, European Communities, Luxembourg, 2008 (Consensus Paper).
- Pavoncello D., *Gestire il cambiamento in una situazione di crisi. Il ruolo delle risorse umane per lo sviluppo delle organizzazioni*, "Osservatorio ISFOL", II (2012), n. 3, pp. 49-61.