

A.N.F.F.A.S. - TRENTO

"PROGETTO LAVORHANDO"

SENSIBILITÀ SOCIALE NELLE AZIENDE TARENTINE

Ricerca condotta da
Linda Pizzo
(Sociologa)

Anno 2002

TRENTO UNOEDIZIONI

Una sentita riconoscenza al dott. Angelo Luigi Sangalli, Pedagogista e Docente a contratto in Scienze Motorie presso L'università degli Studi di Verona e alla Pedagogista dell'Anffas di Trento, dott.^{ssa} Annachiara Marangoni, per l'ideazione del progetto d'indagine. Un riconoscimento inoltre a quanti all'interno della stessa Associazione Trentina hanno partecipato alla valorizzazione e divulgazione di "Progetto Lavorando".

LINDA PIZZO

Sociologa, laureata in Sociologia presso l'Università degli Studi di Trento, ha collaborato per alcuni anni con il dott. U. Fontana presso il Centro COSPES "P. Mengotti" di Verona in attività di studio e ricerca sull'orientamento scolastico e professionale.

In seguito ha lavorato come educatrice presso il Centro di Formazione Professionale Speciale dell'Anffas di Trento ed attualmente ricopre l'incarico di "Manager di Rete" nell'ambito degli inserimenti lavorativi, presso la stessa Associazione.

PREFAZIONE

a cura del dott. ANGELO LUIGI SANGALLI - Pedagogista

Fin dal mio primo giorno di impiego presso l'ANFFAS di Trento ho coltivato un sogno: inserire al lavoro soggetti diversamente abili. Ora quel sogno è diventato una realtà possibile.

Solitamente il raggiungimento di questo obiettivo avviene secondo un percorso graduale. L'itinerario formativo percorso dagli allievi in carico all'Associazione Trentina li accompagna infatti dalla Formazione Professionale Speciale allo stage e successivamente, con il Tirocinio Formativo, all'inserimento lavorativo, con il supporto del Manager di Rete. In realtà, l'esperienza di questi anni ultimi ha evidenziato la delicatezza di quest'ultima fase, tanto che il suo infrequente raggiungimento ha portato a considerare l'employability di persone diversamente abili come un traguardo difficile e molto lontano.

I risultati ottenuti, ma soprattutto i fallimenti ci hanno fatto lungamente riflettere su quale fosse il modello organizzativo più efficace per ottenere il risultato dell'inserimento lavorativo.

Il pensiero strategico ha sicuramente contribuito molto ad elaborare le strade più opportune per finalizzarlo, ma un aspetto sfuggiva al nostro controllo. Le lunghe discussioni con la dott.^{ssa} Annachiara Marangoni ci hanno finalmente portato a capire che a sancire o meno il successo finale di un percorso, non era tanto un modello, una strategia o un obbligo di legge, ma ciò che poteva definirsi "sensibilità sociale". Un aspetto controfattuale, presente nei luoghi di lavoro, che va oltre la denominazione aziendale, la sua organizzazione, il tipo di occupazione; quell'elemento relazionale che i dipendenti e i dirigenti mettono in gioco nei confronti di una persona diversamente abile.

In base a tali premesse si trattava quindi di verificare, con uno strumento adeguato, se le ditte o le aziende avessero la sensibilità sociale necessaria ad accogliere una persona disabile.

L'indagine presentata in questo libro è il primo passo per la definizione di un modello di ricerca in grado di verificare la presenza di un marker di sensibilità sociale nei diversi ambiti professionali, quale elemento predittivo rispetto al successo di un inserimento.

L'obiettivo è in realtà molto più ambizioso; disporre di uno strumento che permetta agli operatori del sociale di sapere in anticipo il livello di sensibilità presente in un luogo di lavoro. Tale strumento sarà pertanto sempre più perfezionato e affinato.

In questa prima sperimentazione, per monitorare tale marker socio-lavorativo sono state prese in considerazione le aziende del trentino e questo libro ne raccoglie i risultati.

SOMMARIO

Prefazione 5

Parte prima



INDAGINE SULLA SENSIBILITÀ SOCIALE AZIENDALE TRENTINA

Capitolo 1°

LA STRUTTURA DELLA RICERCA

- | | |
|---|----|
| 1. Un ambito problematico da approfondire | 11 |
| 2. Finalità perseguite | 13 |
| 3. La scelta metodologica | 17 |
| 4. Gli elementi esaminati | 18 |
| 5. L'esposizione dei risultati | 19 |

Capitolo 2°

I DIVERSI ASPETTI DELLA SENSIBILITÀ SOCIALE

- | | |
|---|----|
| 6. Le aziende rispondenti: breve descrizione del campione | 21 |
| 7. La conoscenza delle leggi sull'handicap | 26 |
| 8. L'esperienza lavorativa con disabili | 31 |
| 9. La conoscenza della disabilità | 39 |
| 10. Le disposizioni nei confronti dell'handicap | 41 |
| 11. Il coinvolgimento personale | 44 |
| 12. L'inserimento lavorativo: immagini e valutazioni | 45 |

Capitolo 3°

LA SENSIBILITÀ SOCIALE DEGLI IMPRENDITORI 53

Capitolo 4°

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 63

Parte seconda



ALCUNI STRUMENTI TEORICI DI RIFLESSIONE

Capitolo 5°

IL LAVORO COME STRUMENTO DI CRESCITA DELLA PERSONALITÀ DISABILE 71

Capitolo 6°

LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO DEI DISABILI

1. Il collocamento dei disabili è mirato	75
2. I soggetti beneficiari e gli organi referenti	76
3. Graduatorie dei disabili: organismi competenti e modalità d'iscrizione	77
4. I soggetti obbligati al collocamento e le quote di riserva	78
5. Se l'inabilità sopraggiunge durante il rapporto	79
6. Come regolarsi rispetto all'obbligo	79
7. Le convenzioni	80
8. La trasmissione dei prospetti informativi	80
9. Esonero parziale	81
10. La compensazione territoriale	82
11. Sospensione dell'obbligo d'assunzione	82
12. Avviamento obbligatorio: indennità di rinuncia	83
13. Cessazione del rapporto	83
14. Incentivazione all'occupazione dei disabili: iter	84
15. Aggravamento delle condizioni di salute durante il rapporto	85
16. Le nuove sanzioni	86
17. L'assunzione obbligatoria presso gli enti pubblici	86
18. Distacco del disabile presso cooperative sociali e disabili professionisti	87

Capitolo 7°

TIROCINIO FORMATIVO: VERSO UN MODELLO D'INTEGRAZIONE LAVORATIVA FUNZIONALE

89

MATERIALE ALLEGATO

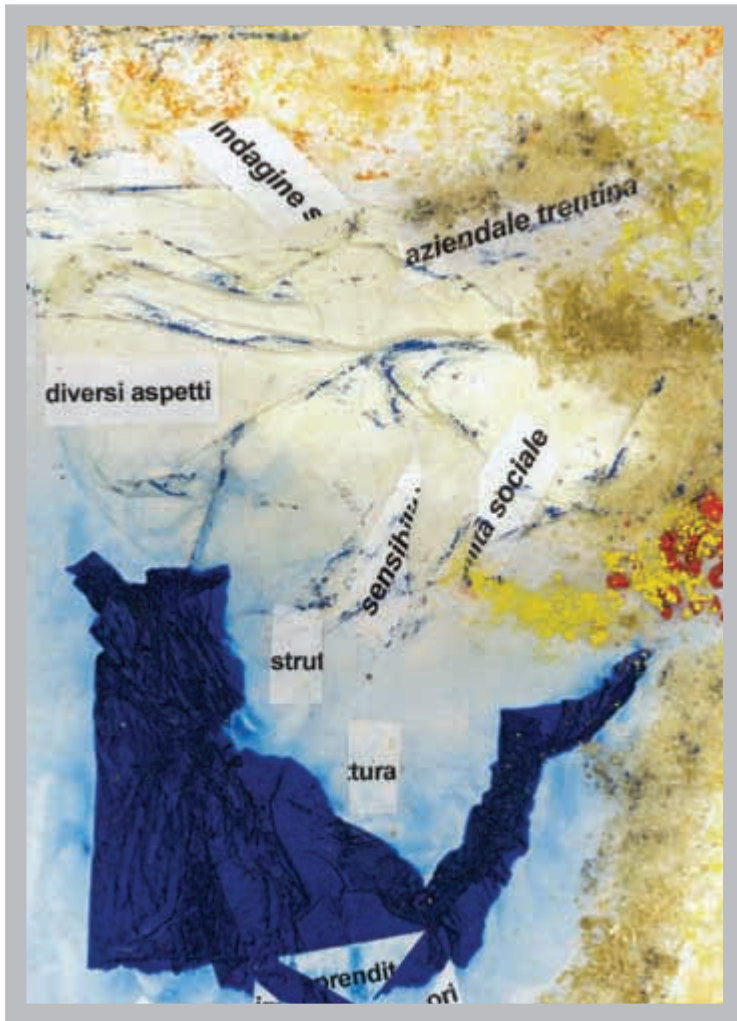
93

Questionario

95

Parte Prima

INDAGINE SULLA SENSIBILITÀ SOCIALE AZIENDALE TRENTINA



LA STRUTTURA DELLA RICERCA

1. Un ambito problematico da approfondire

Negli ultimi trent'anni il mondo della disabilità ha vissuto profonde trasformazioni.

La prima importante azione di rinnovamento dei servizi e degli interventi coincide col decentramento delle competenze dallo Stato alle Regioni e la costituzione delle Unità Sanitarie Locali. Comincia a farsi strada un approccio innovativo nei confronti dell'handicap, non più finalizzato al ricovero e alla istituzionalizzazione, ma teso a costruire una rete di sostegno e di opportunità per la persona disabile e la sua famiglia, verso un processo di integrazione. Ma solo nel 1992 con la legge 104, per la prima volta nel nostro ordinamento, si delinea un quadro organico di norme riguardanti tutti i settori della vita sociale. Vengono fissate indicazioni circa la prevenzione, la riabilitazione e l'accesso ai diversi gradi d'istruzione e formazione, il lavoro, la mobilità, l'utilizzo di strutture ricreative, l'informazione e la comunicazione, forme di sostegno alle famiglie e alla persona, la residenzialità.

Le politiche intraprese a livello regionale hanno reso possibile il conseguimento di positivi risultati anche in settori d'intervento disciplinati dalla legge quadro. In particolare, le attività di formazione professionale, grazie all'impiego di fondi europei, hanno coinvolto un numero crescente di giovani disabili ed ampliato le opportunità d'integrazione lavorativa, mediante il collocamento mirato, interventi di sostegno alla cooperazione sociale e all'imprenditoria locale.

Negli ultimi anni la domanda di lavoro di persone disabili è andata progressivamente crescendo. Ciò nonostante, a livello nazionale, rispetto alle iscrizioni nelle liste speciali del collocamento obbligatorio, il tasso di disoccupazione si attesterebbe intorno al 50%¹. Un ritardo del sistema di

¹ Programma di azione del governo per le politiche dell'handicap 2000-2003, Osservatorio Sanità.

collocamento e delle imprese a recepire i cambiamenti e la richiesta di lavoro dei disabili, specie a fronte delle novità introdotte con la legge 68/99.

Essa ha esteso il campo d'applicazione del collocamento obbligatorio alle piccole imprese, ha introdotto la flessibilità, la possibilità di costruire percorsi individualizzati per l'inserimento mirato, prevedendo importanti incentivi per le aziende: fiscalizzazioni, forme di sostegno, modifica dei criteri d'assunzione.

La situazione delineata su scala nazionale si ritrova anche a livello locale.

In Trentino, ad esempio, a distanza di tre anni dall'entrata in vigore della riforma sul collocamento obbligatorio, la situazione lavorativa dei portatori di handicap si presenta ancora lontana dal raggiungimento di uno stato impiegatizio ottimale.

La difficoltosa employability di questa forza lavoro "debole" è un aspetto ancor meno incoraggiante, se si considera che la nostra Regione registra uno dei più bassi indici di disoccupazione.

In realtà la situazione nella quale si concretizza l'inserimento lavorativo dei disabili non riguarda solo il campo specifico della legislazione, ma investe l'intera sfera sociale, nei suoi molteplici apparati - scuola, centri di formazione professionale, enti locali, associazioni, famiglie - e l'ambito culturale ideologico - la diversità, l'emarginazione, il pregiudizio e la discriminazione.

Una riflessione su un problema così complesso necessiterebbe di considerare l'insieme dei fattori elencati, entro un'ottica interdisciplinare, difficilmente realizzabile nell'ambito di un'unica indagine. Senza pretese esaustive, ci si potrebbe comunque costruttivamente accostare alla problematica focalizzandone attentamente alcuni aspetti significativi, nel tentativo d'offrire agli apparati legislativi e sociali indicazioni aggiuntive utili per gli orientamenti futuri.

Nella prospettiva "dell'integrazione" è riconosciuto che l'aver accesso ad un lavoro e alla possibilità di un reddito autonomo per il disabile spesso significhi conseguire un traguardo esistenziale di primaria importanza: promozione sociale, emancipazione, autorealizzazione professionale, senso di appartenenza ad un gruppo e ad una comunità, poter finalmente rendersi autonomo.

L'opinione in proposito della controparte lavorativa non è invece così chiara; il punto di vista dell'imprenditoria finora è stato reso scarsamente oggetto d'approfondimenti; eppure considerando la ricaduta "azien-

dale” sortita dalle politiche d’integrazione lavorativa e il risvolto essenzialmente economico delle ultime prescrizioni legislative, esso ha una rilevanza cruciale.

Limitando l’analisi al contesto aziendale trentino, è opportuno chiedersi quali immagini e valutazioni emergano fra i rappresentanti dell’imprenditoria locale a proposito dell’handicap e dell’integrazione lavorativa; quali motivazioni e problematiche le supportino; se gli atteggiamenti riscontrati varino a seconda di tipologia, dimensioni e prospettive aziendali. Sarebbe interessante sapere quanto possa incidere sulle valutazioni un’esperienza d’inserimento e che grado di conoscenza prevalga sull’handicap.

Un’analisi dettagliata che riesca a mettere in luce alcuni aspetti rilevanti del problema potrebbe aiutare ad organizzare meglio la complessità della tematica in oggetto, con indicazioni e suggerimenti d’auspicio per le politiche future.

Sunto:

L’indagine affronta la problematica dell’integrazione lavorativa di persone disabili, nel tentativo di mettere in luce i principali orientamenti della classe imprenditoriale trentina.

2. Finalità perseguite

Il presente lavoro sottende tre finalità. **Conoscere approfonditamente la sensibilità imprenditoriale nei confronti dell’handicap, prospettare alcune indicazioni utili** per gli addetti ai lavori, infine **svolgere un’opera di sensibilizzazione capillare nei confronti delle aziende** con obbligo di legge all’assunzione dei disabili.

Il **primo obiettivo** ambisce a conoscere i principali orientamenti di esponenti del contesto produttivo trentino sulla realtà lavorativa e più generale dell’handicap, attraverso la raccolta, presso le varie aziende presenti nel nostro territorio, di informazioni dettagliate, di opinioni ed aspetti problematici relativi.

Misure legislative dai contenuti innovativi anche apparentemente favorevoli per entrambe le parti, disabili ed aziende, sono destinate a

perdere parte della funzionalità per la quale sono state ideate, se i protagonisti non le recepiscono in pieno o le subiscono passivamente. Si ritiene in tal senso importante capire come i principali soggetti coinvolti, in tal caso gli imprenditori, concepiscono la problematica e gli aspetti normativi connessi, se vi sia sufficiente disponibilità a farsene carico alla luce delle misure finora adottate, se soprattutto il loro punto di vista possa accogliere la dimensione lavorativa dell'handicap nella sua valenza integrante.

Analiticamente, Il primo obiettivo rimanda alla necessità di **trovare un indicatore per ciò che è definibile "sensibilità sociale all'interno del contesto lavorativo"**, riconducendola ad un preciso ordine di problemi e nell'individuazione di una figura rappresentativa della categoria imprenditoriale .

Risulta più facile esplicitare il concetto di sensibilità sociale se le si conferisce il significato di predisposizione comportamentale sociale e se la si attribuisce al soggetto referente, che in tal caso è un esponente dell'ambiente lavorativo industriale.

La predisposizione comportamentale è l'atteggiamento, organizzazione di valutazioni sociali con connotazioni affettive positive o negative, risultato di una componente cognitiva (informazioni e credenze circa un determinato oggetto o classe d'oggetti), una componente affettiva (reazioni emotive ed affetti) ed una componente comportamentale (intenzioni comportamentali).

Gli atteggiamenti rivestono un'importanza fondamentale nel definire la tendenza a rispondere, in modo favorevole o sfavorevole, ad un particolare oggetto o classe d'oggetti.

Essi predicano il comportamento reale. Il pregiudizio è un particolare tipo d'atteggiamento, l'attitudine a reagire in modo sfavorevole nei confronti di una persona sulla base della sua appartenenza ad una classe o categoria. Quando il pregiudizio si traduce in un comportamento specifico si parla di discriminazione. Tale attitudine è talvolta determinata dalla presenza di qualche stereotipo, criterio di economia cognitiva utilizzato per ridurre e classificare la complessità dell'esperienza.

Coniugando la predisposizione comportamentale o atteggiamento rispetto alla sfera sociale, nello specifico appunto all'handicap e all'inserimento lavorativo, si individua nell'imprenditore, dirigente o responsabile la figura rappresentativa della sensibilità sociale industriale. Rispetto a considerazioni più generali sulla disabilità, la problematica dell'inserimento lavorativo riguarda innanzitutto chi

riveste nei confronti dell'azienda un potere decisionale.

Rispetto al diffondersi di una cultura dell'integrazione sociale, può risultare interessante chiedersi se gli atteggiamenti imprenditoriali nei confronti dei disabili e del loro inserimento lavorativo siano ancor oggi dettati da pregiudizi e se vi siano forme di discriminazione. Ragionava così un ventennio fa Orlando Scarpata, quando si accostava alla problematica dell'handicap e dell'occupazione, sottolineando il parere contrario degli imprenditori sul collocamento di disabili². Nel suo saggio l'autore aveva individuato tre forme di discriminazione nei confronti dei portatori di handicap: una *discriminazione per ignoranza*, secondo cui la contrarietà all'inserimento sarebbe motivata dal timore di dover affrontare costi aggiuntivi; una *discriminazione statistica*, quando la contrarietà deriva dalla convinzione che l'inserimento non arrechi alcun beneficio, il rendimento del disabile sarebbe ritenuto scarso e sarebbe difficile appurarne le abilità residue; infine una *discriminazione per pregiudizio*, data dalla convinzione che il disabile non sia inseribile nel mondo produttivo, poiché persona necessitante esclusivamente d'assistenza caritatevole.

Le prime due forme discriminatorie sottostanti al rifiuto deriverebbero da scarsa conoscenza, informazione ed organizzazione, mentre la terza discriminazione sarebbe più di tipo culturale (legata agli orientamenti personali ed alla sfera valoriale-emotiva).

La tipologia qui presentata può essere utilizzata come modello esplicativo degli orientamenti imprenditoriali riguardo all'inserimento lavorativo dei disabili.

La figura a pag. 14, illustra come vengono esplicitati gli indicatori della sensibilità sociale imprenditoriale.

La **seconda finalità** dell'indagine è strettamente collegata all'adempimento della prima. Dalle informazioni ricavabili intervistando gli esponenti dell'imprenditoria locale e dalle problematiche emerse in itinere si auspica di pervenire ad un quadro esauriente della situazione, in modo da prospettare alcune indicazioni utili per l'immediato futuro.

Il raggiungimento del primo obiettivo dipende dall'interesse e dalla collaborazione delle parti intervistate, quindi dalla forza comunicativa che si riesce a trasmettere col presente lavoro.

La possibilità poi che gli spunti offerti agli addetti ai lavori vengano

² O. Scarpata, "Un tentativo di analisi costi - benefici dell'inserimento dei disabili nel mercato del lavoro", Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali, n.9, 1983.

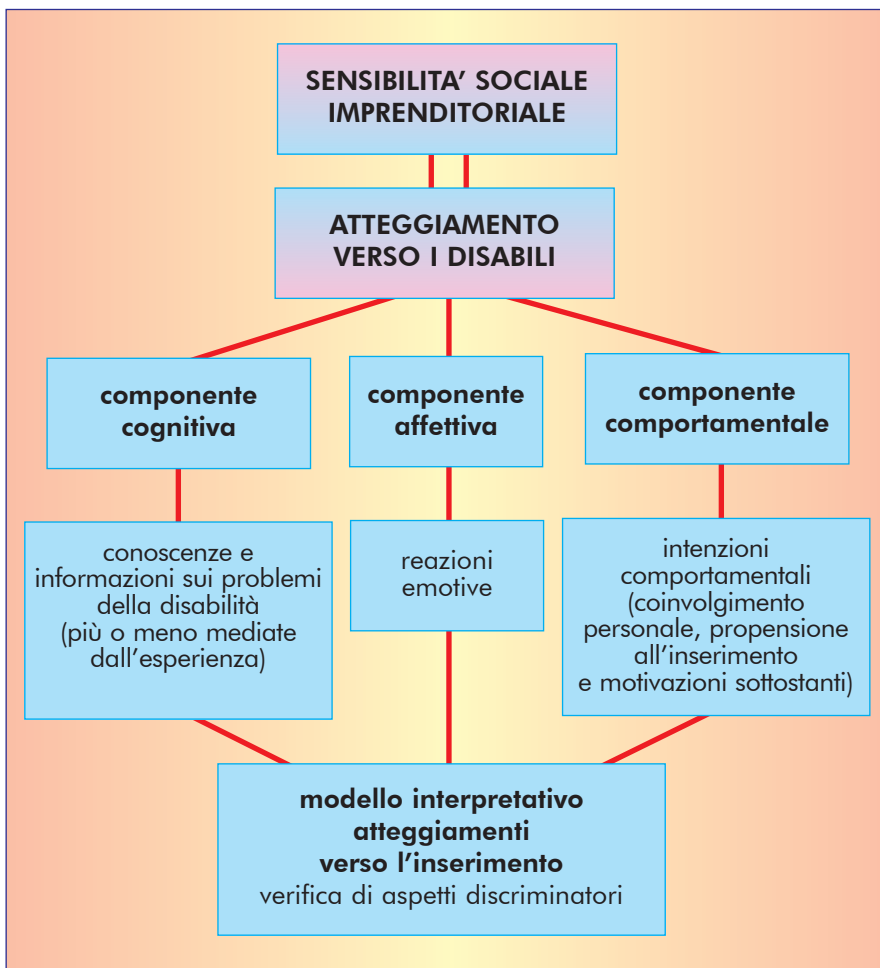


Figura 1: Esplicitazione del concetto di sensibilità sociale nelle diverse componenti atteggiamentali.

effettivamente recepiti è forse un po' ambiziosa, ma è la leva trainante di uno studio che non dev'essere destinato a presentare contenuti sterili; esso deve contribuire a proporre strumenti d'educazione sociale, nella convinzione che la conoscenza e l'informazione siano elementi di crescita.

La natura dell'**ultimo traguardo** da raggiungere è anch'essa legata alla capacità del presente lavoro di sollecitare interesse nei referenti, trasmettendo le finalità sociali dell'iniziativa. L'opera di sensibilizzazione

dipende dunque solo in parte da aspetti tecnici, quali la diffusione capillare del progetto di ricerca e la possibilità che questo venga effettivamente considerato; contano altrettanto le aspettative riposte dagli imprenditori nei confronti del problema e la predisposizione ad affrontarlo esprimendo anche il proprio punto di vista.

Sunto:

Obiettivi dell'indagine: monitorare, e quindi diffondere, il grado di sensibilità sociale che esponenti dell'imprenditoria trentina hanno espresso nei confronti di persone con handicap su questioni generali e rispetto alla prospettiva di un inserimento lavorativo.

Analiticamente: si considera la sensibilità sociale imprenditoriale come risultante di tre diverse componenti: cognitiva (informazioni, esperienze, conoscenze), emotiva (sfera valoriale, reazioni evocate), intenzionale (coinvolgimento personale, disponibilità all'assunzione).

3. La scelta metodologica

La fase operativa si è basata su un'indagine intensiva condotta presso un campione selezionato di esponenti dell'ambiente imprenditoriale trentino (dirigenti, titolari, responsabili degli uffici personale). Sono state contattate tutte le aziende con obbligo di legge all'assunzione di disabili, rientranti nel bacino territoriale della Provincia di Trento.

Il collegamento con le aziende è stato realizzato mediante l'invio di un questionario postale con alcune domande a modalità di risposta chiusa ed altre a risposta libera. Ciascuna busta conteneva il modulo da compilare con precise indicazioni guida, una breve lettera di presentazione del progetto di ricerca ed una busta preaffrancata e già indirizzata per la spedizione al mittente.

L'identità della committente A.n.f.f.a.s. è stata volutamente rivelata agli intervistati, ritenendola utile strumento di rilevazione della sensibilità industriale ad interfacciarsi con un'associazione operante nel campo della disabilità. Ciò rappresentava anche un modo nuovo per allacciare contatti e comunicare direttamente con le rappresentanze imprenditoriali. Per garantire comunque una posizione neutrale rispetto alla problematica oggetto di studio si è scelto di conferire alla presentazione del lavoro una

linea d'assoluta imparzialità, con la puntualizzazione di un interesse conoscitivo per la "voce" aziendale ed i relativi punti di vista.

Tecnicamente, nella selezione delle imprese si è tenuto conto del fattore dimensionale, conformemente alle prescrizioni normative contemplate nella 68/99, ove come limite minimo sono state considerate le aziende con almeno 15 dipendenti e, come anticipato, della figura referente a cui indirizzare l'indagine (soggetto ad alta responsabilità decisionale). Ciò bastava a garantire la massima differenziazione per settore industriale, tipologia d'impresa ed ubicazione comprensoriale.

Per ridurre le frequenti possibilità d'insuccesso collegate allo strumento dei questionari postali, rispetto all'effettiva lettura, compilazione e spedizione da parte dell'intervistato, si è pensato di offrire il supporto alternativo informatico per l'invio del questionario e per dare risalto al progetto di ricerca. Oltre alla creazione di una pagina web informativa allegante il questionario è stato messo a disposizione un recapito e-mail per eventuali comunicazioni. Pur indirizzando l'indagine a titolari, responsabili del personale o dirigenti, non c'era alcuna garanzia di riuscire a raggiungere proprio queste persone; gente investita d'incarichi altamente impegnativi, meno disponibile ad occuparsi di questioni non strettamente legate al contesto lavorativo.

Sunto:

L'indagine si è rivolta a rappresentanti - dirigenti, titolari, responsabili del personale - di aziende trentine con più di 15 dipendenti (conformemente ai recenti obblighi legislativi L.68/99), mediante invio di un questionario postale molto dettagliato.

4. Gli elementi esaminati

Per rilevare la sensibilità sociale aziendale occorre disporre delle seguenti informazioni:

- 1) Alcuni dati relativi all'intervistato: incarico, sesso, età;
- 2) Descrizione approssimativa dell'azienda: tipologia d'impresa, settore di produzione, tipo d'attività o di prodotti, tipo e numero di reparti in essa presenti, numero di dipendenti, prospettive future dell'azienda in

- relazione all'andamento presente;
- 3) Grado di conoscenza delle principali normative sull'handicap (legge 482/68, legge 104/92, legge 68/99) ed eventuale giudizio;
 - 4) Esperienza con personale disabile: attuale presenza di disabili in azienda (numero, mansioni, tipo di handicap, impressione professionale, modalità d'inserimento e supporto) e passata presenza di personale disabile (numero, mansioni, tipo di handicap, impressione professionale, modalità d'inserimento e supporto, motivo di fine rapporto);
 - 5) Conoscenza della disabilità rispetto al tipo di handicap e alla prospettiva lavorativa;
 - 6) Reazioni emotive espresse e presunte nei confronti dell'handicap;
 - 7) Grado di coinvolgimento personale verso la disabilità (diretto od indiretto);
 - 8) Atteggiamenti circa la possibilità di un inserimento lavorativo e motivazioni sottostanti; eventuali forme di discriminazione emergenti;
 - 9) Interesse per forme d'assunzione mirata, attraverso un tirocinio formativo;
 - 10) Eventuali prerogative per l'accettazione del disabile in azienda.

Con l'opportuna dettagliata formulazione, i questionari postali avrebbero dovuto consentire una raccolta esauriente dei dati necessari all'analisi.

5. L'esposizione dei risultati

I principali esiti dell'indagine sono stati convenientemente raggruppati in sezioni, per consentire una lettura ordinata dei vari aspetti esaminati.

Nella *prima sezione*, (capitolo II), a carattere essenzialmente descrittivo, sono esposti i risultati delle principali aree tematiche affrontate. La suddivisione in paragrafi soddisfa l'esigenza analitica di non perdere alcuna informazione raccolta.

Si inizia con una descrizione sommaria del campione che ha effettivamente collaborato nella ricerca; seguono considerazioni relative alla conoscenza in possesso degli imprenditori circa le leggi in materia di handicap e di lavoro; vengono quindi esaminate in dettaglio le varie esperienze di collocamento, alla luce di alcune determinanti come l'inca-

rico, il tipo di handicap, le modalità d'inserimento e di sostegno, il grado di preparazione con la quale i soggetti accolti si sono presentati in azienda, l'impressione destata ai datori di lavoro.

Un'importante parte viene dedicata alla conoscenza della disabilità. Si esamina il grado di consapevolezza fra gli imprenditori rispetto all'handicap in generale e alle possibilità degli inabili di accedere al mondo del lavoro. Si considera inoltre quanto la conoscenza diretta dell'handicap possa incidere a riguardo.

Successivamente si analizzano le reazioni emotive elicitate dagli intervistati verso la figura del disabile, in seguito ad un invito a riflettere sui propri atteggiamenti e su quelli dei colleghi di lavoro. Questa parte sarà poi ripresa nel delineare le componenti della sensibilità sociale.

Sono quindi esposti i dati indicativi della disposizione ad esperienze sociali riguardanti l'handicap, ove si può notare quale sia il livello di coinvolgimento personale rispetto alla problematica.

La prima parte termina con lo studio della propensione imprenditoriale all'inserimento lavorativo dei disabili. In questo paragrafo vengono analizzate le motivazioni connesse ai principali orientamenti sulla tematica e si utilizza un modello interpretativo della discriminazione verso l'handicap. Si cominceranno ad individuare i principali atteggiamenti della categoria imprenditoriale. A corredare la sezione sarà infine l'esame dei fattori ritenuti importanti per l'accoglimento di un portatore di handicap da parte dei colleghi di lavoro.

Nella *seconda sezione* del rapporto (capitolo III) i risultati salienti sono ripresi in un'ottica di sintesi per individuare le componenti della sensibilità sociale imprenditoriale.

I dati saranno raggruppati per la costruzione di indicatori aventi valore di stima della predisposizione verso l'handicap. Sarà infine presentata la tipologia dei principali atteggiamenti emersi negli imprenditori trentini, indicanti i diversi livelli di sensibilità sociale. Quest'ultima verrà infine esaminata alla luce di alcuni elementi rilevanti.

Nel *capitolo IV* segue infine una riflessione di carattere conclusivo sugli esiti generali dell'indagine, nell'intento di offrire qualche indicazione aggiuntiva utile per chi si trova ad affrontare la complessa realtà "dell'integrazione lavorativa".

I DIVERSI ASPETTI DELLA SENSIBILITÀ SOCIALE

6. Le aziende rispondenti: breve descrizione del campione

Nonostante le scarse probabilità di successo, oltre un settimo delle aziende contattate ha dimostrato interesse per il progetto di ricerca, prestandosi alla compilazione e spedizione dei questionari ricevuti per posta.

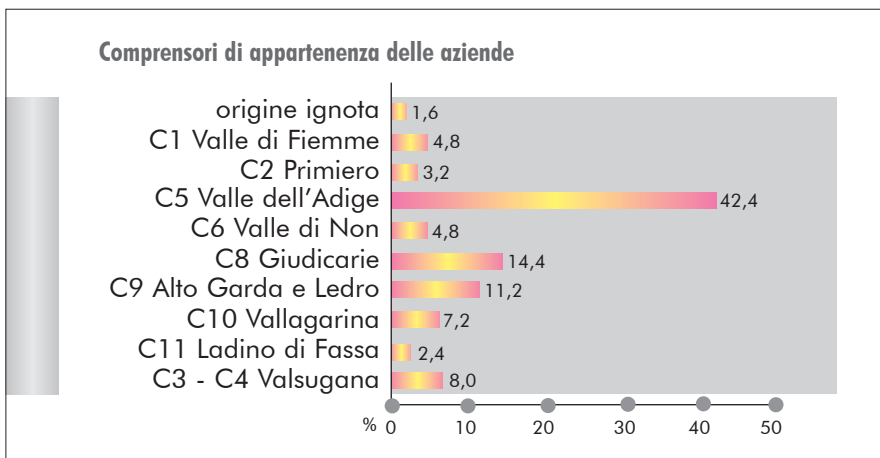
Non pochi intervistati hanno manifestato particolare curiosità per i contenuti e le finalità dell'indagine, chiedendo precisazioni sulle modalità di compilazione di certe domande, a sostegno di un atteggiamento impegnato e riguardoso verso il significato dei responsi e dei pareri da lasciare.

Grazie a questa collaborazione, è stato possibile ottenere un campione di 130 casi, aziende presenti sul territorio provinciale, conformi ai requisiti del collocamento obbligatorio (legge 68/99).

Rispetto alla rappresentatività locale, sono giunte risposte da tutti i comprensori, per quanto la Valle dell'Adige sia risultato il bacino di riscontri più significativo (Tab. 1.2 e grafico relativo: C5 42%).

Tab. 1.2 *Comprensori di appartenenza delle aziende*

origine ignota	1,6
C1 Valle di Fiemme	4,8
C2 Primiero	3,2
C5 Valle dell'Adige	42,4
C6 Valle di Non	4,8
C8 Giudicarie	14,4
C9 Alto Garda e Ledro	11,2
C10 Vallagarina	7,2
C11 Ladino di Fassa	2,4
C3 - C4 Valsugana	8,0
TOTALE	100,0



L'obiettivo di rivolgere l'intervista a figure dirigenziali e di responsabilità è stato soddisfacentemente ottemperato, considerato che due terzi dei rispondenti ha dichiarato di ricoprire tale incarico (tab. 2). Una piccola parte ha preferito mantenere anonima la propria mansione, mentre nella categoria di "collaboratore" sono stati fatti rientrare i dipendenti le cui qualifiche professionali esulano dalle prime.

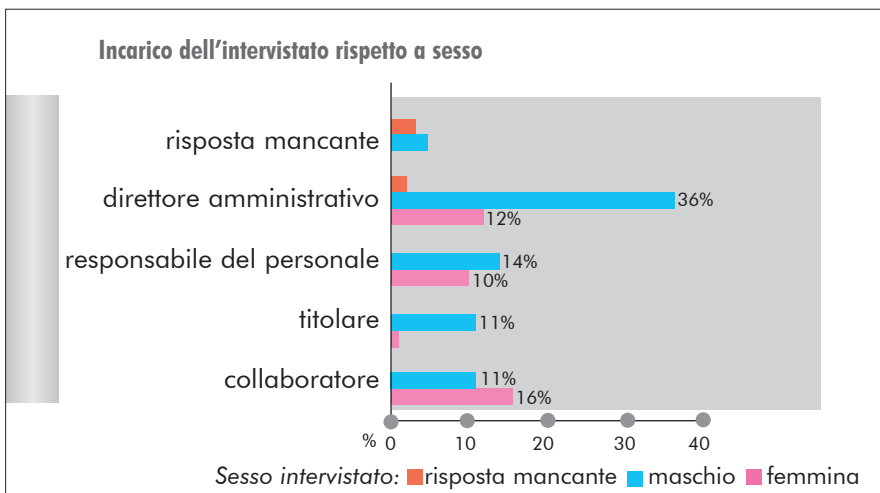
Tab. 2 - Incarico dell'intervistato

risposta mancante	6.6
direttore amministrativo	41.3
responsabile del personale	19.8
titolare	9.9
collaboratore	22.3
TOTALE	100.0

Gli intervistati sono soprattutto uomini (62%), tale dato è da collegarsi al genere diffusamente maschile della figura manageriale (tab.3 e grafico relativo).

Tab. 3 - Sesso dell'intervistato

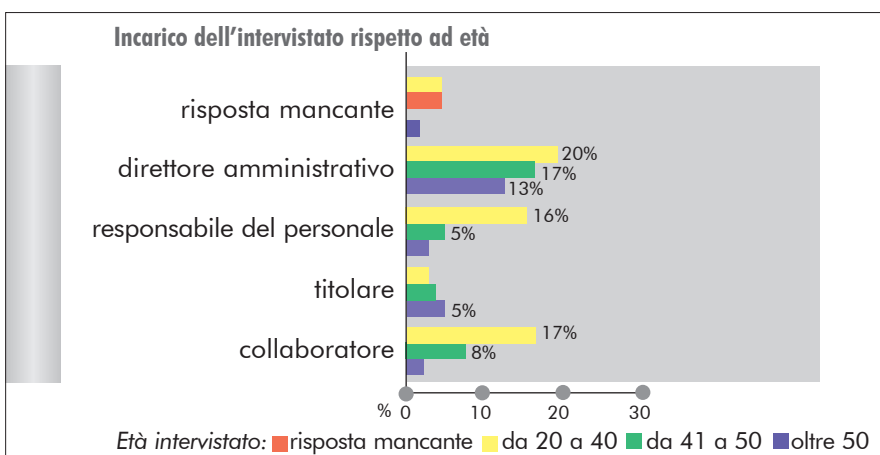
risposta mancante	4.0
maschio	61.6
femmina	34.4
TOTALE	100.0



Buona parte dei rispondenti dichiara di non superare i 50 anni, quasi metà di loro ha un'età compresa fra i 20 ed i 40 anni (tab.4). Il grafico sottostante rapporta invece l'età all'incarico; si può notare che le persone oltre i 50 anni ricoprono soprattutto incarichi di "alto livello".

Tab. 4 - Età dell'intervistato

risposta mancante	2.4
da 20 a 40	47.2
da 41 a 50	28.0
oltre 50	22.4
TOTALE	100.0



Rispetto alla tipologia aziendale, le imprese maggiormente collaborative sono state srl, spa ed snc (tab.5).

Buona parte di esse appartiene al settore dell'industria e dei servizi (tab.6); si occupano di varie tipologie di prodotti, specie concernenti il campo meccanico, edile, alimentare, ma anche nuove attività del terziario.

Tab. 5 - Tipologia d'impresa

srl	30.4
spa	26.4
snc	22.4
sas	2.4
coop	9.6
consorzio	1.6
ditta indipendente	1.6
altro	5.6

Tab. 6 - Settore produttivo

risposta mancante	1,6
industria	53.6
commercio	12.8
servizi	32.0
TOTALE	100.0

Tab. 7 - Tipo d'attività e prodotti

risposta mancante	4.8
alimentare	12.0
carta, grafica, stampa, editoria	2.4
chimica, gomma, plastica	4.0
legno, mobilio	8.0
meccanica, metallurgica	14.4
tessile, abbigliamento, calzature	4.0
edilizia	12.0
estrattive	0.8
materiali da costruzione	0.8
porfido	0.8
autotrasporto merci conto terzi	5.6
trasporti a fune	1.6
terziario innovativo	1.6
altre attività	27.2

In molti casi non è stato specificato il numero dei reparti presenti (36%), un quarto delle aziende è risultato composto da due fino a quattro settori, mentre il 19% corrisponde a strutture "mononucleari" (tab.8).

Tab. 8 - Numero dei reparti presenti in azienda

risposta mancante	36.0
un solo reparto	19.2
da 2 a 4 reparti	34.4
più di 4 reparti	10.4
TOTALE	100.0

Tale specificazione numerica è in linea di massima corredata da descrizioni accurate sui reparti (tab.9).

Tab. 9 - Descrizione dei reparti

risposta mancante	40.8
presente descrizione reparti	59.2
TOTALE	100.0

Il 50% delle aziende intervistate è di medie dimensioni (da 15 a 50 dipendenti), risulta comunque buona la rappresentatività per le imprese più grandi (con oltre 50 dipendenti) e di quelle più piccole.

Tab. 10 - Classe numerica dei dipendenti

risposta mancante	4.0
fino a 15	21.6
da 15 a 35	40.0
da 35 a 50	10.4
oltre 50	24.0
TOTALE	100.0

È interessante, ai fini dell'indagine, considerare le prospettive future degli imprenditori sullo sviluppo delle loro aziende. Tale fattore potrebbe essere utile per dedurre la disposizione del datore di lavoro ad avvicinarsi all'handicap, anche nell'ottica di un possibile inserimento.

Sono pochi i casi in cui gli andamenti futuri aziendali sono ritenuti non favorevoli; per gran parte delle imprese sono previste condizioni stabili (64%) o addirittura migliori del presente. Questo può essere considerato un elemento di favore per eventuali richieste di collaborazione.

Tab. 11 - *Prospettive future dell'azienda*

risposta mancante	4.8
favorevoli	27.2
stabili	64.0
non favorevoli	4.0
TOTALE	100.0

Sunto:

Rispetto alla rappresentatività del campione, all'indagine hanno aderito soprattutto figure dirigenziali maschili, di età medio giovane, alla guida di imprese di dimensioni medio grandi, con prospettive di bilancio stabili o favorevoli, con diversa sede territoriale, in special modo appartenenti al Comprensorio della Valle dell'Adige.

7. La conoscenza delle leggi sull'handicap

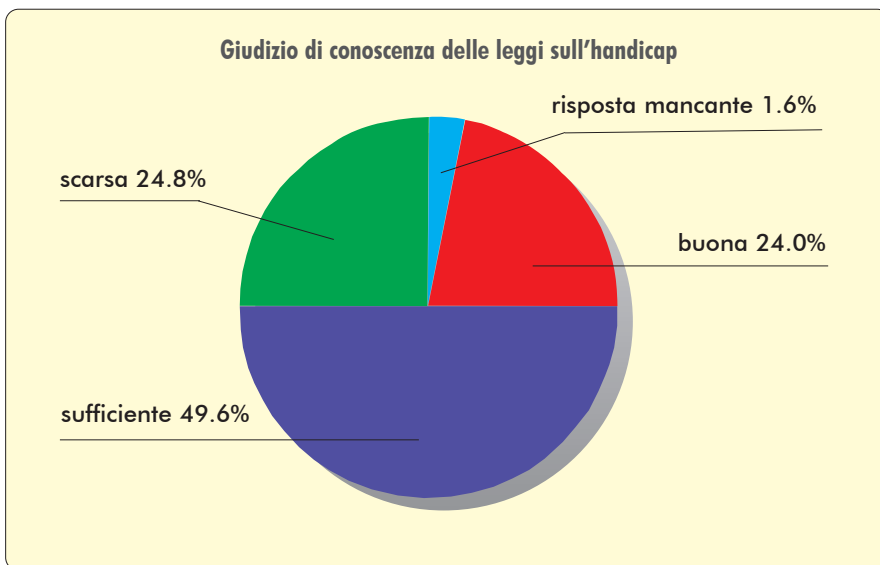
Oltre ai dati tecnici sulle strutture aziendali, è stato preso in considerazione il livello di conoscenza posseduto dai datori di lavoro in merito alle principali normative sull'handicap. Ciascuno era invitato a giudicare fino a che punto poteva ritenersi informato sulla materia in generale e riguardo alle facilitazioni previste per le aziende con l'obbligo d'assunzione, lasciando la possibilità di esprimere un parere o un'osservazione.

I dati ci rivelano che buona parte dei datori di lavoro non ha un'adeguata informazione sull'argomento. La scarsa preparazione si riscontra soprattutto per la parte di maggiore loro competenza.

In generale, metà degli intervistati ritiene di conoscere sufficientemente le leggi sull'handicap, il rimanente quarto si suddivide in persone che dicono di conoscerle bene ed altre che affermano di conoscerle poco (tab.12).

Tab. 12 - *Giudizio di conoscenza delle leggi sull'handicap*

risposta mancante	1.6
buona	24.0
sufficiente	49.6
scarsa	24.8
TOTALE	100.0



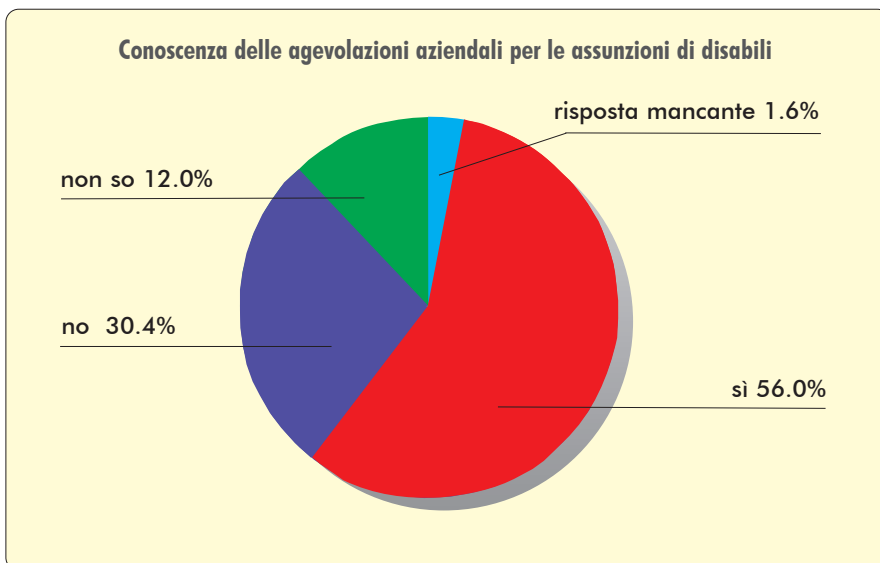
Le agevolazioni aziendali per le assunzioni di disabili sono invece presunte note solo per il 56% del campione, un quarto dichiara di non conoscerle ed il 12% si reputa incerto.

Il giudizio d'incertezza porta comunque a ritenere come vi sia mancanza di chiarezza sull'argomento, al punto da non sapere se le informazioni in possesso siano sufficienti ad orientare le opinioni dei datori di lavoro.

D'altra parte, una sicurezza a tal proposito, come quella dichiarata da più di metà del campione, si smentisce sulla povertà di osservazioni espresse a riguardo.

Tab. 13 - *Conoscenza delle agevolazioni aziendali per le assunzioni di disabili*

risposta mancante	1.6
sì	56.0
no	30.4
non so	12.0
TOTALE	100.0



Benché infatti il 56% degli intervistati ritenga di essere informato sugli incentivi all'assunzione, pochi in realtà muovono osservazioni a proposito del loro contenuto; l'89% non si esprime. Mentre l'11% dei giudizi dati riguarda la presunta mancanza d'agevolazioni, la scarsa informazione, la richiesta di più attenzione per i lavori considerati a rischio.

Tab. 14.1 - Osservazioni prevalenti sulle agevolazioni aziendali

risposta mancante	88.8
presunta mancanza di agevolazioni e incentivi	4.0
c'è scarsa informazione	4.0
più attenzione per i lavori a rischio	3.2
TOTALE	100.0

Se tra l'altro il 42% del campione dichiara la propria incertezza o disconoscenza riguardo a tali contenuti legislativi, solo il 26% ammette di avvertire la necessità di maggiore informazione.

Questo aspetto porta a fare due considerazioni. Più logicamente, se una parte degli imprenditori sa solo a grandi linee che esiste la prospettiva dell'inserimento lavorativo, non è detto che sia abbastanza informata da sentire l'urgenza e la diretta pertinenza del problema; quindi non esprime il bisogno di avere notizie aggiuntive. Sarebbe in tal

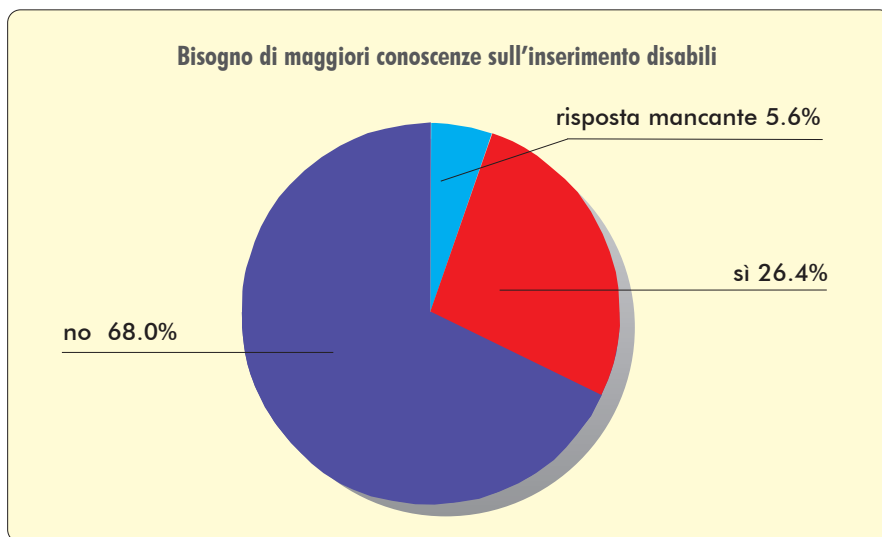
caso opportuno attivare una campagna informativa volta ad aumentare la consapevolezza delle rappresentanze industriali sul problema.

Sorge però il dubbio che molti imprenditori, pur ammettendo la propria ignoranza sulla questione, ritengano in un certo senso meno vincolante richiedere notizie dettagliate, in fondo la non conoscenza può sempre fungere da temporanea scusante rispetto ad un inadempimento delle misure legislative. A questo proposito "un'ingenua" opera di sensibilizzazione nelle aziende sui contenuti più rilevanti del problema ridurrebbe gli elementi pretestuosi dell'essere disinformati.

Tab. 15 - *Bisogno di più conoscenze sull'inserimento lavorativo dei disabili*

risposta mancante	5.6
sì	26.4
no	68.0
TOTALE	100.0

Il bisogno conoscitivo di quel gruppo ristretto di persone ha poi una finalità puramente informativa e preparatoria (11%), mentre solo il 6% lo collegherebbe alla prospettiva di possibili inserimenti.



La tabella 16.1 illustra nel dettaglio le motivazioni collegate alla necessità di una maggiore conoscenza.

Tab. 16 - *Perché c'è bisogno di più conoscenze sull'inserimento lavorativo?*

risposta mancante	83.2
puro bisogno informativo e di preparazione	11.2
nella prospettiva di possibili inserimenti	5.6
TOTALE	100.0

Tab. 16.1 - *Perché necessita di più conoscenze sull'inserimento lavorativo dei disabili?*

risposta mancante	83.2
per far coincidere esigenze aziendali con esigenze disabile	.8
per essere maggiormente preparata	1.6
valutare nuove possibilità/opportunità	.8
è una realtà che è doveroso conoscere a fondo	.8
utile per l'azienda esserne a conoscenza	.8
obbligo per legge	1.6
compatibilità dell'attività con gli handicap	.8
per utilizzare le informazioni in modo più efficiente	.8
se la PAT ha progettato interventi particolari per il futuro	.8
potremmo avere necessità in ufficio	.8
esistono normative da conoscere sull'inserimento disabili	.8
normativa sempre poco chiara	.8
per colmare lacuna	1.6
sono persone affidabili e serie	.8
per ciò che concerne la sicurezza sul lavoro	.8
attenzione alla persona, maggior conoscenza event. benefici	.8
per aiutare le persone più sfortunate	.8
non si è mai abbastanza preparati e a conoscenza	.8
TOTALE	100.0

Sunto:

La conoscenza delle leggi in materia di handicap non risulta sufficientemente diffusa fra gli imprenditori, specie per quanto concerne le agevolazioni all'assunzione.

Ciò nonostante il bisogno di maggiore informazione è scarsamente espresso.

8. L'esperienza lavorativa con disabili

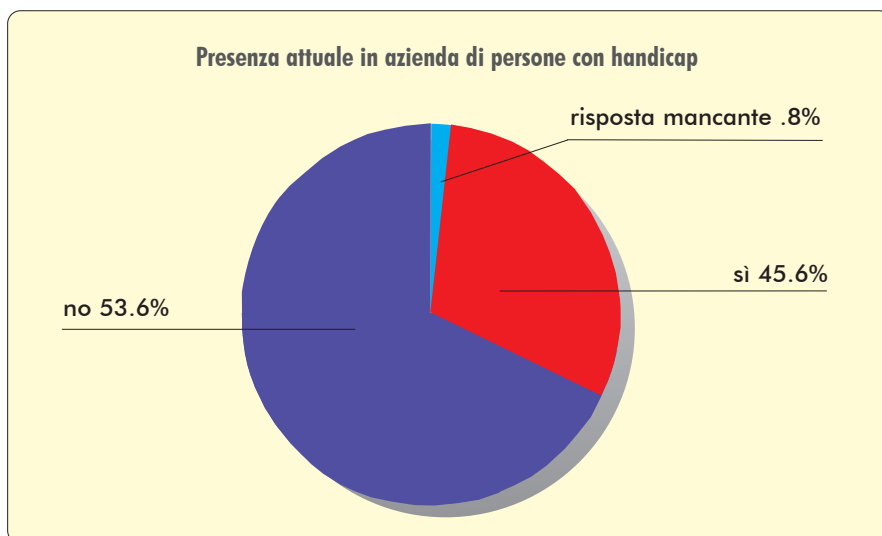
Una cospicua sezione dello studio è stata dedicata all'approfondimento della situazione occupazionale presente e passata di soggetti con handicap. In particolare, interessava determinare la proporzione di aziende aventi già esperienza con questa forza lavoro, valutandola rispetto al passato; il tipo di mansione più frequentemente assegnata ed il genere di handicap più diffuso fra il personale assunto; il grado di preparazione che l'handicappato dimostra rispetto al tipo di lavoro svolto; le modalità di supporto garantite al disabile una volta inserito nella struttura e l'impressione lasciata in seguito ad una qualche esperienza professionale.

I risultati rivelano che più di metà degli intervistati non ha mai avuto esperienza lavorativa con portatori di handicap.

Come si può notare dalla tabella sottostante, nel 54% delle aziende contattate, *attualmente*, non risultano infatti essere inserite persone disabili.

Tab.17 - Presenza attuale in azienda di persone con handicap

risposta mancante	.8
sì	45.6
no	53.6
TOTALE	100.0



Il restante 46% delle industrie ha almeno un disabile che lavora al proprio interno. In più di metà dei casi si tratta di una sola persona, anche se risultano imprese aventi oltre 5 inserimenti.

Tab.18 - Numero disabili attualmente presenti in azienda

risposta mancante	3.2
un disabile	27.2
da 2 a 5 disabili	12.0
più di 5 disabili	4.8
nessun disabile	52.8
TOTALE	100.0

I disabili "occupati" nelle imprese intervistate rivestono soprattutto mansioni operaie ed impiegatizie, in un solo caso è stato registrato un ruolo da dirigente.

Tab.19 - Attuale presenza (N°) di disabili per mansioni: operaie, impiegatizie, dirigenziali

	N° operai	N° impiegati	N° dirigenti
risposta mancante	4.0	4.0	4.0
1 disabile	20.0	14.4	.8
più di 1 disabile	10.4	5.6	
nessun disabile	65.6	76.0	95.2
TOTALE	100.0	100.0	100.0

Risultano inseriti soprattutto disabili "fisici" e "psichici", a diminuire per handicap visivi o vocali-uditivi, intellettivi e sensoriali.

Tab. 20 - Tipi di handicap attualmente presenti in azienda

	risposta mancante	sì	no	Totale
risposta mancante	1.6	38.4	60.0	100.0
attuale presenza di disabilità fisiche	1.6	16.0	82.4	100.0
attuale presenza di disabilità psichiche	1.6	2.4	96.0	100.0
attuale presenza di disabilità intellettive	1.6	4.0	94.4	100.0
attuale presenza di disabilità visive o vocali-uditive	1.6	8.8	89.6	100.0

Uno dei possibili ostacoli all'inserimento lavorativo è la mancanza di una formazione adeguata. È quindi importante stabilire come sia in genere giudicato il livello di preparazione rispetto alla mansione assegnata.

I datori di lavoro interrogati sull'impressione professionale destata dal personale disabile in organico si sono dichiarati positivamente colpiti solo nel 26% dei casi; altri hanno dato un giudizio più prudente (21%) ma solo un 4% si è effettivamente fatto un'idea negativa.

Molto diffusa è stata la tendenza a non esprimere pareri (metà del campione).

Tab. 21 - *Impressione verso disabili a livello professionale*

risposta mancante	48.8
positiva	25.6
abbastanza positiva	21.6
poco positiva	4.0
TOTALE	100.0

La richiesta d'informazioni dettagliate su queste persone non è tra l'altro sempre accolta. Più di metà del campione non sa rispondere circa la modalità del loro inserimento e sulla loro preparazione antecedente all'ingresso in azienda. I dati a disposizione rivelano che il disabile è il più delle volte supportato dai colleghi; spesso manca un supporto specialistico adeguato ed è rara la presenza d'un tutore esterno.

Tab. 22 - *Per i disabili attualmente inseriti c'è:*

	risposta mancante	sì	no	Totale
assenza di supporto	55.2	11.2	33.6	100.0
presenza di un tutore esterno	56.8	8.0	35.2	100.0
presenza di supporto dai colleghi	56.8	31.2	12.0	100.0

Nella maggioranza dei casi è l'impresa a dover curare il sostegno del lavoratore con handicap; questa si occupa della sua formazione ed incarica, più o meno formalmente, i colleghi di supportarlo nelle difficoltà.

Al 20% degli imprenditori risulta che i disabili non abbiano svolto un'attività formativa prima dell'inserimento. Se il 12% ha effettivamente avuto una qualche preparazione, si tratta per lo più di un solo caso fra quelli presenti nella struttura. Resta infine un 14% d'incertezza in proposito.

La mancanza di una qualificazione professionale e una scarsa competenza implementano, in una persona con handicap, la condizione

di svantaggio dovuta alla menomazione e rendono l'inserimento ancor più problematico dal punto di vista dell'imprenditore.

Tab. 23 - *Prima dell'inserimento i disabili avevano svolto un'attività formativa?*

risposta mancante	54.4
sì	12.0
no	20.0
non so	13.6
TOTALE	100.0

Tab. 24 - *Quanti disabili avevano svolto un'attività formativa?*

risposta mancante	68.8
1	9.6
più di 1	1.6
nessuno	20.0
TOTALE	100.0

Si è poi tentato di sondare in via preliminare la disponibilità all'assunzione, collegandola al pretesto di una momentanea assenza di disabili in azienda.

A fronte di tale richiesta il 38% preferisce non esporsi astenendosi dal rispondere, il 34% ritiene che comunque non assumerebbe disabili, poco più di un quarto accoglierebbe già con favore tale possibilità.

Tab. 25 - *Eventuale disponibilità all'assunzione*

risposta mancante	34.4
sì	27.2
no	34.4
TOTALE	100.0

La pronta disponibilità all'inserimento di queste persone non sempre corrisponde ad una certezza sul numero di posti eventualmente loro riservabili. Se il 27% del campione sembra consenziente a quanto prospettato, solo il 22% formula una proposta numerica a riguardo, mentre il 43% non si esprime.

Tab. 26 - *Quanti disabili sarebbe disposto a inserire?*

risposta mancante	43.2
1.00	20.0
2.00	.8
3.00	.8
nessuno	35.2
TOTALE	100.0

Ferma restando la possibilità di accertarne la preparazione professionale, gli incarichi lavorativi dei disabili potrebbero essere impiegatizi (17%) ed operai (14%). Solo in due casi è ventilata la figura dirigenziale. Non stupisce che la richiesta di impiegati sia al primo posto, considerato il diffondersi sempre più massiccio di procedure informatiche all'interno dei contesti lavorativi. In effetti per l'handicap fisico la mansione ottimale sarebbe proprio quella impiegatizia, minimizzante attività di tipo motorio; per il datore di lavoro spesso però inserire impiegati risulta arduo per la mancanza delle giuste competenze.

Tab. 27 - *I disabili potrebbero essere assunti con le mansioni di:*

	risposta mancante	sì	no	Totale
operaio	38.4	14.4	47.2	100.0
impiegato	40.0	16.8	43.2	100.0
dirigente	40.0	1.6	58.4	100.0

L'indisponibilità ad accogliere disabili non è per lo più supportata da motivazioni (69%), il restante 31% degli intervistati adduce giustificazioni proprie, non condivise dagli altri, i motivi comuni sono l'inadeguatezza dell'attività e la pericolosità del lavoro.

La tabella 28 elenca nello specifico le motivazioni espresse per giustificare la non disponibilità.

Tab. 28 - *Perché pensa che non assumerebbe disabili?*

risposta mancante	68.8
tipo di attività inadeguata al disabile	7.2
non c'è bisogno, norme sicurezza non in regola	.8
sett. amm.vo saturo di operai, mansioni svolte inadeguate	.8
difficile che i colleghi accettino l'inserimento, cultura8
crisi, mansioni a macchine sature, altre attiv. pericolose	.8
non è un'attività che possa svolgere un disabile, se non lieve	1.6
il nostro organico è formato esclusivamente da autistici...	.8
lavoro pericoloso	7.2
difficile reperibilità con necessarie conoscenze e professionalità	.8
riusciamo a coprire le varie mansioni con gli attuali dipendenti	.8
servono addetti alle vendite, indispensabile bella presenza	.8
dimensioni aziendali minime, difficoltà economico organizzativa	.8
difficoltà inserimento per tipo servizi gestiti	.8
incompatibilità attività motoria con mansioni dinamiche aziendali	.8
lavoro faticoso, uso macchinari particolari (muletto)	.8

segue

per legge la ns attività non lo consente	.8
già lavoro cost. Piccola Opera e convenz. Anffas	.8
causa struttura azienda	.8
lavoro impegnativo e fonte di stress con ritmi sostenuti	.8
poca produttività, supporto di colleghi	.8
dipendenti con compiti specifici, difficile supportare disabili	.8
ufficio inadatto, manca personale adatto a supportare disabili	.8
TOTALE	100.0

Relativamente alla *situazione passata*, è stata osservata l'impronta lasciata da pregresse esperienze d'inserimento, alla luce delle informazioni ricavabili a distanza di tempo.

Rispetto al presente, in precedenza il 70% delle imprese non aveva disabili occupati; più difficoltoso è tra l'altro risalire al numero dei soggetti inseriti ed agli incarichi assegnati.

Ciò nonostante si può notare come anche in passato vi fosse la tendenza ad assegnare loro mansioni operaie ed impiegate.

Tab. 29 - *Presenza in passato di disabili in azienda*

risposta mancante	8.0
sì	22.4
no	69.6
TOTALE	100.0

Tab. 30 - *Numero di disabili presenti in passato*

risposta mancante	11.2
1 disabile	8.0
più di un disabile	11.2
nessun disabile	69.6
TOTALE	100.0

Tab. 31- *Passata presenza di disabili per mansioni operaie, impiegate, dirigenziali*

	N° operai disabili	N° impiegati disabili	N° dirigenti disabili
risposta mancante	11.2	11.2	11.2
1 operaio disabile	6.4	3.2	
più di 1 operaio disabile	9.6	2.4	
nessun operaio disabile	72.8	83.2	88.8
TOTALE	100.0	100.0	100.0

Analogamente, vi erano soprattutto handicap fisici e psichici, minori erano quelli vocali-uditivi, intellettivi e sensoriali.

Tab. 32 - *Passata presenza di disabilità in azienda per tipologie di handicap*

	disabilità fisiche	disabilità psichiche	disabilità sensoriali	disabilità intellettive	disabilità visive o vocali-uditive
risposta mancante	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8
sì	17.6	9.6	1.6	2.4	3.2
no	73.6	81.6	89.6	88.8	88.0
TOTALE	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Come nel presente, l'impressione professionale lasciata dai disabili non più inseriti è stata realmente positiva per un numero ridotto di casi (8%). Tantissimi non hanno dato giudizi in merito (78%):

Tab. 33 - *Impressione professionale destata dai disabili non più inseriti*

risposta mancante	78.4
positiva	7.2
abbastanza positiva	8.0
poco positiva	4.8
negativa	1.6
TOTALE	100.0

Anche in precedenza i disabili inseriti, seppur in numero inferiore, erano supportati dai colleghi (16,8%), altrimenti mancava qualsiasi forma di sostegno e la presenza di un tutore esterno si è avuta in rari casi (tab.34).

Tab. 34 - *Passata modalità d'inserimento per i disabili*

	assenza di supporto	presenza di tutore esterno	presenza di supporto da parte dei colleghi
risposta mancante	76.0	76.0	76.0
sì	4.8	3.2	16.8
no	19.2	20.8	7.2
TOTALE	100.0	100.0	100.0

Pochi disabili avevano avuto una formazione antecedente all'ingresso in azienda (6%), più spesso si trattava di persone impreparate (13%), in qualche altro caso è stato impossibile ricordare (7%).

Tab. 35 - *Prima dell'inserimento i disabili precedenti avevano svolto un'attività formativa?*

risposta mancante	75.2
sì	5.6
no	12.8
non so	6.4
TOTALE	100.0

Come nel caso sopra, l'accuratezza delle domande sul passato ha rivelato la difficoltà nella rievocazione di situazioni specifiche.

Si può notare infatti che un 13% non sa dire quanti disabili non più inseriti avevano svolto una precedente attività formativa (tab.35).

L'11% degli intervistati fatica a ricordare i motivi riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro coi disabili; i dati a disposizione sembrano comunque indicare la scelta stessa del lavoratore (10%) e la fine del contratto (6%) come cause principali. Meno rilevanti sono i motivi legati al comportamento, all'impegno ed alla salute (tab.36).

Tab. 35 - *Prima dell'inserimento i disabili precedenti avevano svolto un'attività formativa?*

risposta mancante	75.2
sì	5.6
no	12.8
non so	6.4
TOTALE	100.0

Tab. 36 - *Il rapporto di lavoro con i disabili cesso per:*

	risposta mancante	sì	no	totale
motivi contrattuali	80.8	6.4	12.8	100.0
scarso impegno e rendimento	80.8	1.6	17.6	100.0
problemi di salute	80.8	2.4	16.8	100.0
problemi di comportamento	80.0	1.6	18.4	100.0
scelta del lavoratore	80.0	10.4	9.6	100.0

Sunto:

- Oltre metà delle aziende contattate non ha personale disabile al proprio interno.
- Fra i casi di inserimento, le mansioni svolte sono soprattutto impiegate ed operaie.
- Molto spesso il disabile inserito è supportato dai colleghi e manca una figura idonea a guidarlo lungo il percorso lavorativo.
- Mediamente il lavoratore disabile si presenta sul mercato con poca preparazione e qualificazione professionale, anche se dalle esperienze di inserimento non risultano giudizi del tutto negativi.
- Solo un terzo del campione manifesta il rifiuto ad assumere un disabile, adducendo giustificazioni personali. L'inadeguatezza e la pericolosità del lavoro risultano essere le scusanti più ricorrenti.
- Un altro terzo inizialmente non si espone rispetto alla prospettiva d'assunzione.

9. La conoscenza della disabilità

Oltre al fatto di aver già sperimentato rapporti di lavoro con persone disabili, come indicatore del livello di sensibilità sociale, interessava stabilire se tra gli imprenditori vi fosse sufficiente conoscenza dell'handicap.

Il concetto di disabilità è stato declinato conformemente all'accezione contemplata dall'Oms (Organizzazione Mondiale della Sanità) e si è voluto vedere il grado di informazione posseduto a proposito delle categorie lavorative più "deboli".

In linea generale, i dati suggeriscono come vi sia la tendenza a considerare l'handicap come un problema soprattutto organico; l'87% infatti riconosce la disabilità fisica, quella di mobilità (74%), quella mentale (59%) e quella sensoriale (49%), molti di meno riescono a collegarla a risvolti socio-ambientali, come la relazione, l'affettività, la comunicazione ed il lavoro (tab.38.1).

Sarà interessante vedere quanto incida a livello conoscitivo l'aver avuto un contatto diretto con disabili.

Tab. 38.1 - *Un disabile è una persona che ha:*

	risposta mancante	sì	no	totale
problemi fisici	12.0	87.2	.8	100.0
problemi mentali	28.8	59.2	12.0	100.0
problemi di mobilità	24.0	74.4	1.6	100.0
problemi di relazione	41.6	28.8	29.6	100.0
problemi sensoriali	35.2	48.8	16.0	100.0
problemi affettivi	48.0	7.2	44.8	100.0
problemi di lavoro	48.0	13.6	38.4	100.0
problemi di comunicazione	43.2	24.8	32.0	100.0

Solamente una minoranza è convinta che in linea di principio un disabile abbia difficoltà a svolgere qualunque tipo di lavoro (7,2%). Più di metà dei rispondenti ritiene che l'accesso ad un mestiere dipenda dalla mansione che esso è chiamato a svolgere. Un 13% lo collega invece al tipo di handicap, mentre un quinto è convinto che tutto dipenda dalle attitudini personali. Curiosamente nessuno ha considerato come opzione l'handicap sensoriale.

Tab. 38.2 - *Una persona disabile ha difficoltà a svolgere qualsiasi lavoro?*

risposta mancante	4.8
sì	7.2
no, dipende se l'handicap è fisico	11.2
no, dipende se l'handicap è mentale	1.6
no, dipende dal tipo di mansione	55.2
no, dipende dalle attitudini della persona	20.0
TOTALE	100.0

Nell'individuare i settori più confacenti ad un portatore di handicap, la maggioranza tende ad indicare il pubblico impiego (89%) ed i servizi (79%). L'82% respinge l'idea che un disabile non possa essere inserito in alcun settore.

Tab. 38.3 - *Una persona disabile potrebbe lavorare nel settore:*

	risposta mancante	sì	no	totale
dell'industria	12.8	64.8	22.4	100.0
dell'agricoltura	12.8	53.6	33.6	100.0
dei servizi	9.6	79.2	11.2	100.0
del pubblico impiego	8.8	88.8	2.4	100.0
in nessun settore	15.2	2.4	82.4	100.0

Sunto:

La disabilità è percepita come un problema esclusivamente organico, legato al tipo di patologia della persona. Ciò nonostante la maggior parte dei dirigenti ritiene che la possibilità di svolgere un lavoro sia legata alle attitudini della persona e al tipo di mansione, non tanto al tipo di handicap.

10. Le disposizioni nei confronti dell'handicap

Gli intervistati sono stati invitati a riflettere sugli atteggiamenti in loro suscitati da persone con handicap. Interessava disporre di una variabile predittiva del comportamento reale e serviva conoscere una mappa dei pregiudizi imprenditoriali comuni.

Ad ogni persona è stato chiesto di confrontarsi con le seguenti declinazioni atteggiamentali: curiosità, sorpresa, dispiacere, compassione, interesse, allegria, malinconia, simpatia, dolore, mancanza di allegria, diffidenza, imbarazzo, gioia, tristezza, disgusto, disagio, divertimento, irritazione mancanza di gioia, indifferenza (tab. 39).

Tab. 39 - *Atteggiamenti nutriti dai dirigenti verso un disabile*

	risposta mancante	si	no	totale
ai dirigenti un disabile fa provare curiosità	23.2	16.8	60.0	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare sorpresa	23.2	8.8	68.0	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare dispiacere	23.2	23.2	53.6	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare compassione	24.0	15.2	60.8	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare interesse	23.2	38.4	38.4	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare allegria	24.8	2.4	72.8	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare malinconia	25.6	8.0	66.4	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare simpatia	25.6	33.6	40.8	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare dolore	26.4	5.6	68.0	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare mancanza di allegria	24.8	5.6	69.6	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare diffidenza	24.0	8.8	67.2	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare imbarazzo	24.2	16.1	59.7	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare gioia	26.4	6.4	67.2	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare tristezza	25.6	8.0	66.4	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare disgusto	24.0		76.0	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare disagio	24.8	12.0	63.2	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare divertimento	24.8	3.2	72.0	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare irritazione	24.8	.8	74.4	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare mancanza di gioia	25.6	4.0	70.4	100.0
ai dirigenti un disabile fa provare indifferenza	24.8	7.2	68.0	100.0

È stata poi considerata la percezione soggettiva dell'intervistato distintamente da quella oggettivamente presunta nei colleghi.

Tali orientamenti sono stati quindi ponderatamente raggruppati in tre diverse categorie: un atteggiamento "empatico-compassionevole", evocante emozioni pietistico-commiseratorie; un'espressione "d'interesse per la diversità", suscitante curiosità, positività, "apertura" verso

l'handicap; infine un atteggiamento di "rifiuto" espresso attraverso irritazione, disagio, diffidenza.

La tabella 39.1 raggruppa nelle tre categorie sopra descritte i tipi d'atteggiamento nutrito dai dirigenti verso i disabili.

Tab. 39.1 - *Tipi di atteggiamento verso i disabili*

	non esprime	presente	assente	in parte presente	totale
di rifiuto	22.4		48.8	28.8	100.0
empatico compassionevole	23.2	1.6	40.0	35.2	100.0
d'interesse	22.4		20.0	57.6	100.0

In linea generale non emerge un giudizio estremo di riconoscimento dei sentimenti in questione ("presente"), si rileva piuttosto un disconoscimento, una tendenza a non sentire proprie certe evocazioni emotive ("assente"). Se espressi, gli atteggiamenti vengono richiamati solo a tratti ("in parte presente").

L'atteggiamento maggiormente riscontrato fra i dirigenti è quello d'interesse (58%), nel 35% dei casi si ravvisano orientamenti pietistici, nel 29% di rifiuto. C'è però una quota costante di individui che non si esprime di fronte a nessun tipo di orientamento (almeno il 22%).

Gli intervistati non sembrano particolarmente incerti sui presunti atteggiamenti dei colleghi verso l'handicap. Rispetto a quelli soggettivamente evocati, una piccola quota in più non sa pronunciarsi (26% rispetto a 22%). Ugualmente non si attribuiscono atteggiamenti estremistici ("presenti"), ma si tende a pensare che i colleghi piuttosto disconoscano un certo sentimento ("assente"). C'è la tendenza a presumere negli altri la presenza parziale di un atteggiamento. In particolare si pensa che il 51% guardi con interesse alla persona disabile, ma si riesce ad attribuire ai colleghi anche il rifiuto (30% dei casi) e la compassione (30%) (Vedi Tabelle 40 e 40.1).

Tab. 40 - *Presunti atteggiamenti dei colleghi verso i disabili*

	risposta mancante	si	no	totale
curiosità	25.6	24.8	49.6	100.0
sorpresa	26.4	7.2	66.4	100.0
dispiacere	26.4	16.8	56.8	100.0

	risposta mancante	sì	no	totale
compassione	27.2	20.8	52.0	100.0
interesse	25.6	30.4	44.0	100.0
allegria	26.4	7.2	66.4	100.0
malinconia	28.0	7.2	64.8	100.0
simpatia	26.4	33.6	40.0	100.0
dolore	27.2	6.4	66.4	100.0
mancanza di allegria	27.2	6.4	66.4	100.0
diffidenza	26.4	6.4	67.2	100.0
imbarazzo	25.6	16.8	57.6	100.0
gioia	26.4	5.6	68.0	100.0
tristezza	27.2	8.0	64.8	100.0
disgusto	26.4		73.6	100.0
disagio	27.2	9.6	63.2	100.0
divertimento	26.4	2.4	71.2	100.0
irritazione	25.6	4.8	69.6	100.0
mancanza di gioia	27.2	4.0	68.8	100.0
indifferenza	26.4	6.4	67.2	100.0

Tab. 40.1 - Presunti atteggiamenti dei colleghi verso i disabili

	non esprime	presente	assente	in parte presente	totale
di rifiuto	25.6		44.0	30.4	100.0
empatico-compassionevole	26.4	2.4	41.6	29.6	100.0
d'interesse	25.6	.8	22.4	51.2	100.0

Sunto:

L'atteggiamento nutrito dagli imprenditori nei confronti della disabilità può essere di tre tipi:

- esprime interesse (metà del campione);
- esprime compassione o empatia;
- esprime rifiuto.

La stessa distribuzione di tendenza si riscontra anche rispetto a quello che il datore di lavoro presume essere l'atteggiamento dei colleghi.

11. Il coinvolgimento personale

Può essere interessante il collegamento fra sensibilità sociale e contatto diretto con problematiche sulla disabilità. Nel resoconto delle proprie esperienze di vita può essere capitato di avere a che fare più o meno casualmente con l'handicap. La disposizione personale verso questo tipo di problematica sociale è un parametro indicativo della suscettibilità e del grado di coinvolgimento. È importante quindi capire se l'imprenditore si sia accostato alla disabilità per scelta o se questo avvicinamento sia capitato per caso, con un interessamento superficiale.

Il 50% del campione ha dichiarato di essersene occupato specie indirettamente, per motivi legati alla sfera lavorativa (33%), o per ragioni di famiglia (19%); ma ci sono state anche persone avvicinate all'handicap per scelta, con interesse per temi sociali (14%), o facendo volontariato (12%); (Si vedano tab.41 e 41.1).

Tab. 41 - *Si è mai occupato di problematiche relative a disabili?*

risposta mancante	1.6
sì	50.4
no	48.0
TOTALE	100.0

Tab. 41.1 - *Si è occupato di problematiche sulla disabilità per:*

	risposta mancante	sì	no	totale
interesse verso tematiche sociali	1.6	14.4	84.0	100.0
volontariato	1.6	12.0	86.4	100.0
motivi legati alla famiglia o ad amici	1.6	19.2	79.2	100.0
motivi legati alla sfera lavorativa	1.6	32.8	65.6	100.0
altri motivi	1.6	2.4	96.0	100.0

È stato invece chiesto alle persone mai relazionatesi alla problematica (48% del campione) se avessero gradito conoscere disabili, averli per amici e che proprio figlio frequentasse un coetaneo con handicap.

Distinguendo le astensioni a tale domanda per l'aver già avuto a che fare con l'handicap dal totale delle risposte non date, risulta che almeno un 16% non si è espresso a proposito. Ciò nonostante almeno un quarto del campione mostra d'essere favorevole a questo tipo d'esperienze; nel 30% dei casi a livello di conoscenza generale, nel 28% rispetto al proprio figlio, infine nel 26% riguardo ad una possibile amicizia (tab.41.2).

Tab. 41.2 - Se non se ne è mai occupato, sarebbe contento:

	risposta mancante	sì	no	totale
di conoscere disabili?	64.0	28.8	7.2	100.0
di avere per amici disabili?	68.0	25.6	6.4	100.0
se suo figlio/a frequentasse un coetaneo disabile?	69.6	28.0	2.4	100.0

Sunto:

Il 26% degli intervistati nella propria esperienza si è interessato intenzionalmente a problematiche sociali concernenti l'handicap. Mentre oltre un quarto dei soggetti dichiaratisi del tutto estranei ha espresso una generale propensione a conoscerli nel privato.

12. L'inserimento lavorativo: immagini e valutazioni

La lenta opera di sensibilizzazione sulla disabilità tramite domande e riflessioni, verso un grado di coinvolgimento sempre maggiore, è quindi sfociata in una serie di proposte concrete.

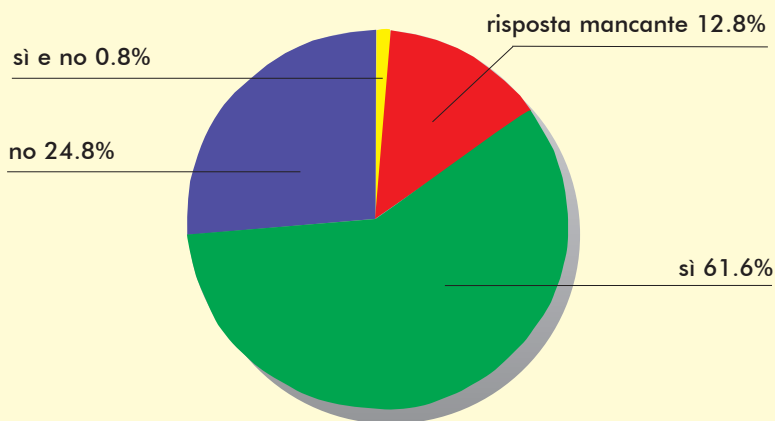
Si è provato a sondare l'effettiva disponibilità degli intervistati ad assumere persone con handicap, considerando il valore predittivo della variabile atteggiamentale rispetto all'azione di comportamento.

Con sorpresa, rispetto al primo parziale sondaggio (il 27% di favorevoli ed il 38% di astenuti), il 62% del campione si dichiara propenso all'assunzione. Il tasso d'astensioni scende al 13%, considerabile come margine di potenziali favorevoli. Un quarto delle persone risulta invece contrario alla proposta.

Tab. 42 - Se potesse, la Sua azienda sarebbe disponibile ad assumere persone con handicap?

risposta mancante	12.8
sì	61.6
no	24.8
sì e no	0.8
TOTALE	100.0

Se potesse, la Sua azienda sarebbe disponibile ad assumere persone con handicap?



Si è constatato che il precedente dell'esperienza lavorativa con handicap può essere considerato un fattore condizionante l'inclinazione favorevole; i datori di lavoro ben disposti verso l'accettazione del disabile tendono più a pensare che, in linea di principio, quest'ultimo potrebbe lavorare in tutti i settori produttivi. Nulla si può dire sul peso della variabile conoscenza delle normative regolanti il collocamento.

A sentire la necessità di essere più informati sull'argomento sono senza dubbio gli imprenditori orientati ad assumere. L'essere già venuti per qualche motivo in contatto con persone disabili non sembra incidere sulla disponibilità all'integrazione lavorativa. Se si volessero tracciare le coordinate della ricettività imprenditoriale, i risultati indicano nel settore del commercio, specie nel campo alimentare, il maggiore consenso.

Nel sondare la disponibilità all'assunzione di persone con handicap sono stati poi affrontati il problema dell'accessibilità e quello del diritto ad un'occupazione; si è chiesto ai datori di lavoro di giustificare il proprio orientamento con due motivazioni, scegliendo tra una batteria di possibili affermazioni. È stata quindi analizzata la propensione all'inserimento tramite un modello interpretativo sulle discriminazioni lavorative nei confronti dei portatori di handicap.

In generale, le affermazioni proposte nel questionario a sostegno della

disponibilità o del rifiuto sono state riconosciute dal campione come rappresentative delle inclinazioni espresse.

Fra i motivi "nobili" a sostegno della disponibilità ad assumere sono emersi: l'auspicio in un recupero delle cosiddette "capacità lavorative ridotte" (22%), la consapevolezza delle finalità sociali dell'impresa (12%) e il fatto che i disabili, in fondo, sono come tutte le altre persone (22%).

Una parte di persone accetta l'inserimento con rassegnazione, in chiave impositiva (14%) ed un'altra lo ancora ad una serie di garanzie (12%).

Va rilevata una cospicua quota d'astensioni, di cui il 36% nell'individuare una prima giustificazione, 61% nel trovarne una seconda. Accantonando le risposte non date in corrispondenza di atteggiamenti contrari (25%), il resto è riconducibile ad un'effettiva assenza di spiegazioni.

Tab. 43 - Se sì, come giustificerebbe tale disponibilità? (massimo due risposte)

	1° risposta	2° risposta
risposta mancante	36.8	60.8
l'impresa svolge anche importanti ruoli sociali...	12.8	
è necessario recuperare e valorizzare le capacità lavorative	18.4	4.0
sono persone come tutti gli altri	12.8	8.8
arricchiscono la comunità umana	1.6	3.2
lavorano bene	1.6	2.4
è uno dei tanti oneri a cui ci si deve adeguare	8.8	4.8
dall'adeguata preparazione o formazione del disabile	5.6	5.6
dall'esistenza di minime garanzie di successo	1.6	10.4
TOTALE	100.0	100.0

Le posizioni di "apertura" all'assunzione sono declinabili in tre tipi d'orientamento: "idealisti del tutto favorevoli", "pragmatici" ed "efficientisti".

Il primo gruppo di tratti è stato individuato in almeno il 47% degli intervistati. Queste persone considerano l'inserimento come una doverosità sociale ineluttabile, credono senza riserve nel recupero e nella valorizzazione delle capacità lavorative ridotte; esse tra l'altro mostrano un utilizzo appropriato dei termini sull'handicap.

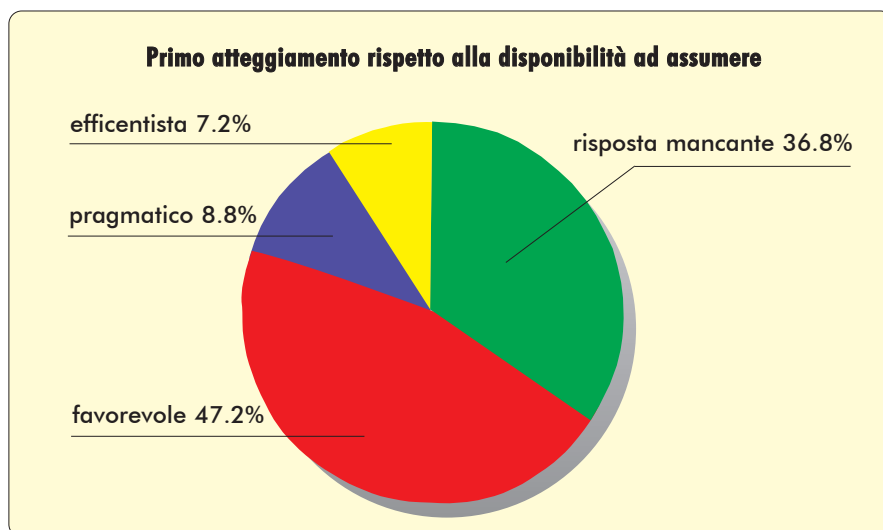
Almeno il 9% degli imprenditori ha manifestato atteggiamenti "pragmatici"; la loro posizione è meno definita, nel senso che non

propendono per il significato nobile dell'inserimento, ma non lo criticano nemmeno in modo palese; piuttosto lo accettano adeguandosi passivamente, considerandolo uno dei tanti oneri che ricadono sull'azienda, secondo una logica assistenzialistica. Il collocamento dei disabili è visto non negativamente solo in presenza di qualche minima garanzia per entrambe le parti.

In almeno il 16% dei manager sono state invece riscontrate caratteristiche da "efficientisti". Essi in genere accettano l'inserimento a precise

Tab. 43.1 - *Tipi di atteggiamento "disponibile" verso l'assunzione*

	1° atteggiamento	2° atteggiamento
risposta mancante	36.8	60.8
favorevole	47.2	18.4
pragmatico	8.8	4.8
efficientista	7.2	16.0
TOTALE	100.0	100.0



Occorre ora spiegare l'indisponibilità all'inserimento, espressa dal 25% delle persone consultate.

Apparentemente il 79% del campione non da alcuna giustificazione. Va però tenuto conto che in tale quota rientra il 62% di casi favorevoli all'assunzione (che dunque non poteva fornire giustificazioni), mentre al 17% riesce difficoltoso sostenere la propria contrarietà con dei motivi precisi. La scusa più comune, tra quelle rilevate, concerne

l'inadeguatezza della struttura aziendale per il lavoratore disabile (11%); rispetto agli altri motivi ci sono posizioni più soggettive, meno condivise.

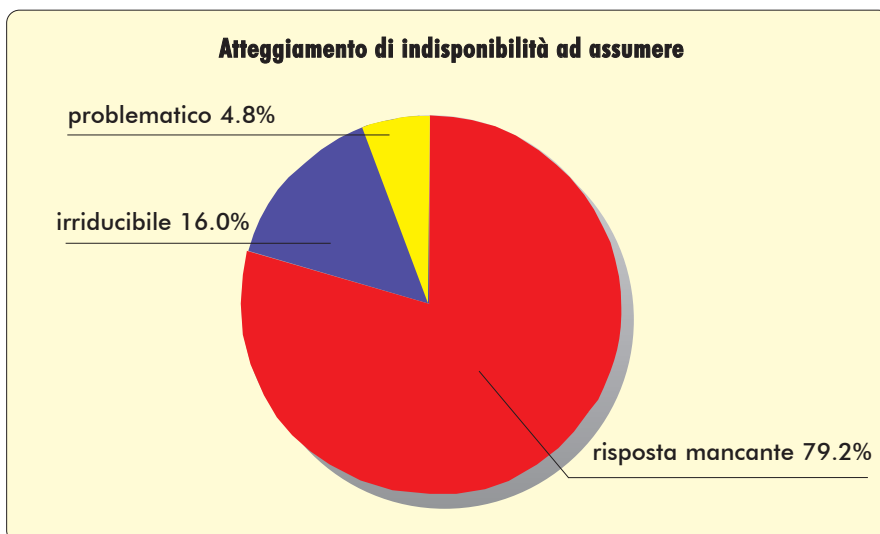
Tab. 44 - Se no, come giustificerebbe tale contrarietà?

	1° risposta	2° risposta
risposta mancante	79.2	89.6
l'impresa non è una struttura adatta...	11.2	
gli obiettivi dell'impresa sono incompatibili con assistenza		1.6
l'inserimento obbligatorio vincola la libertà d'impresa	4.8	.8
temo che il disabile si possa fare male	4.0	3.2
manca un supporto psicopedagogico assistenziale esterno		.8
temo che non venga accettato dai colleghi		1.6
inserimento incompatibile con la logica produttiva	.8	2.4
TOTALE	100.0	100.0

Gli atteggiamenti di "chiusura" per l'ipotesi d'inserimento sono stati catalogati in due classi. Gli "irriducibili" (almeno 16%) ed i "dubbiosi o problematici" (almeno 8%).

Tab. 44.1 - Tipi di atteggiamento "contrario" all'assunzione

	1° atteggiamento	2° atteggiamento
risposta mancante	79.2	89.6
irriducibile	16.0	2.4
problematico	4.8	8.0
TOTALE	100.0	100.0



Il tipo di discriminazione più radicale appartiene al primo gruppo: gli imprenditori totalmente contrari al collocamento; essi manifestano un atteggiamento completamente negativo; considerano le normative in materia una forma di coercizione da parte dello Stato e sostengono l'inadeguatezza dell'impresa privata nel risolvere un problema ad alta rilevanza sociale come quello dell'handicap; l'inserimento secondo costoro sarebbe un fatto negativo per lo stesso disabile e comunque avrebbe una valenza assistenziale, incompatibile con l'imprenditorialità privata.

Infine i datori di lavoro "problematici o dubbiosi" sono accomunati da atteggiamenti del tipo "vorrei, ma non posso"; pur riconoscendo le valenze sociali del collocamento, sarebbero orientati dal prevalere di motivazioni economiche. Si tratta di una forma di discriminazione di tipo razionalistico.

L'ulteriore proposta d'inserimento lavorativo mediante esperienza di tirocinio formativo è stata accolta favorevolmente solo dal 19% degli intervistati, un 34% si è dimostrato non interessato, mentre un 37% si è dichiarato incerto su quanto ventilato.

Gran parte dei dubbi potrebbero essere riconducibili a carenza di notizie sulle modalità del collocamento e sulle risorse formative attivabili all'interno del contesto aziendale.

Tab. 45 - *La sua azienda sarebbe interessata ad un'assunzione attraverso un tirocinio formativo?*

risposta mancante	9.6
sì	19.2
no	34.4
non so	36.8
TOTALE	100.0

Una volta inserito il lavoratore disabile, l'imprenditore solitamente guarda all'instaurazione di una convivenza tranquilla e al raggiungimento di livelli produttivi accettabili. Molto dipende dalla disponibilità, dall'attenzione e sensibilità umana dei colleghi.

Un grosso ostacolo per il datore di lavoro è il non sapere a chi affidare l'inserimento; la mancanza di figure specifiche spesso comporta l'affidamento di questo compito alla buona volontà del personale dipendente.

Per i risvolti che dunque l'inserimento occupazionale di un disabile può

avere sull'ambiente di lavoro, è importante conoscere l'interpretazione del pensiero dei colleghi da parte dell'intervistato.

Dalle risposte comuni, un requisito importante sembra essere l'impegno e la preparazione (43%); il 38% del campione concorda sul fatto che la presenza di un disabile non debba essere d'ostacolo al normale svolgimento delle attività. Nel 37% dei casi il rispondente ritiene che i colleghi accetterebbero comunque la sua presenza.

Tab. 46 - Penso che i colleghi accetterebbero l'inserimento di un disabile:

	risposta mancante	si	no	totale
a nessuna condizione	19.2	8.8	72.0	100.0
purchè affiancato dall'esterno	18.4	13.6	68.0	100.0
purchè tenga un comportamento equilibrato, non disturbante	16.0	26.4	57.6	100.0
purchè dimostri impegno e sia preparato	18.4	43.2	38.4	100.0
purchè non sia d'ostacolo al normale svolgimento delle attività	14.4	37.6	48.0	100.0
purchè la sua presenza non riduca lo spazio fisico di lavoro altrui	16.0	7.2	76.8	100.0
comunque	16.8	36.8	46.4	100.0

Sunto:

- Il 62% degli imprenditori si è dichiarato disponibile ad assumere personale con handicap.

Il 25% si è dichiarato contrario ed un 13% ha preferito astenersi dal rispondere.

- E' stata osservata una correlazione positiva fra propensione all'inserimento lavorativo ed esperienze aziendali pregresse con personale disabile.

- I favorevoli ad impiegare forza lavoro con handicap hanno dimostrato di non avere pregiudizi sulle sue reali potenzialità professionali.

- La disponibilità ad assumere sottende soprattutto motivazioni idealistiche del tutto favorevoli (47%), ma ci sono anche logiche efficientiste e pragmatiche.

- il rifiuto è contrassegnato da atteggiamenti del tipo "vorrei, ma non posso", oppure "no, assolutamente no".

segue

- Solo il 19% delle aziende sarebbe interessato a forme di preinserimento lavorativo come i tirocini formativi, mentre un 34% non si pronuncia in merito a questa possibilità.
- I datori di lavoro reputano che per i colleghi sia importante che il disabile da inserire sia adeguatamente preparato, impegnato e non ostacoli lo svolgimento delle attività.

LA SENSIBILITÀ SOCIALE DEGLI IMPRENDITORI

La formulazione del questionario doveva essere funzionale all'individuazione dei fattori costituenti la sensibilità sociale aziendale.

Come primo indicatore si è considerato il numero di questionari compilati e rispediti al mittente, segnale di un generale interesse per la ricerca in oggetto e di possibile apertura nei confronti della nostra associazione trentina.

Le elevate probabilità d'insuccesso dei questionari postali, rispetto ad altri strumenti d'indagine, le scarsissime garanzie di visione e considerazione del progetto da parte dell'imprenditore, di compilazione e spedizione, rispetto alla normale quantità di corrispondenza aziendale, fanno ritenere che un ritorno significativo dei moduli come quello avutosi non possa che essere un segnale incoraggiante.

Come secondo indicatore si è poi tentato di delineare gli orientamenti e le inclinazioni sociali della figura imprenditoriale di maggiore responsabilità, esplicitandoli nelle varie componenti atteggiamentali e contestualizzandoli rispetto alla disabilità ed agli inserimenti lavorativi.

È stato quindi possibile organizzare la complessità della variabile atteggiamentale scomponendola in tre matrici: cognitiva, affettiva e comportamentale.

Il successivo lavoro di sintesi è equivalso proprio a considerare alcuni items salienti del questionario come indicanti significativi di tali componenti.

La matrice atteggiamentale "cognitiva" si è ottenuta valutando le informazioni ed il livello di conoscenza teorico pratica sulla disabilità - Chi è il disabile? Egli ha difficoltà a svolgere qualunque lavoro, o l'accesso ad un'occupazione può dipendere dalle attitudini, dal tipo di handicap, dalla mansione assegnata? Potrebbe lavorare in tutti i settori o solo in alcuni? - , ponendo attenzione all'effettiva presenza di disabili in azienda,

Schema

LE COMPONENTI DELL'ATTEGGIAMENTO IMPRENDITORIALE VERSO LA DISABILITÀ

Componente **COGNITIVA**:

CONOSCENZA DELLA DISABILITÀ:

- d.5.1 una persona disabile ha problemi... (=>conosce/non conosce)
- d.5.2 il disabile ha difficoltà a svolgere qualsiasi lavoro (=>si/no)
- d.5.3 in quali settori potrebbe lavorare il disabile (=>tutti/non in tutti)

INFORMAZIONI SULLA DISABILITÀ:

- d.3 conoscenza delle leggi in materia (=>si/no)

ESPERIENZA CON DISABILI IN AZIENDA:

(=>si/no)

ATTEGGIAMENTO VERSO I DISABILI

Componente **AFFETTIVA**:

REAZIONI EMOTIVE:

- d.6.1 ai dirigenti un disabile fa provare... (=>interesse/compassione/rifiuto)
- d.6.2 ai colleghi un disabile fa provare...(=>interesse/compassione/rifiuto)
- impressione professionale sul disabile inserito

Componente **COMPORMENTALE**:

INTENZIONI COMPORMENTALI COINVOLGIMENTO PERSONALE:

- d.7.1. si è mai occupato di problematiche relative a disabili (=>si/no)
- d.7.2 se no, sarebbe contento di... (=>si/no)
- d.4.2/d.8 sarebbe disposto ad assumere (=>si/no)

come determinante almeno parziale delle notizie e credenze a proposito.

La *matrice "affettiva"* tiene conto delle reazioni emotive espresse dall'intervistato nel pensare alla persona disabile e della proiezione di queste sui colleghi di lavoro. Rientrano nella medesima componente atteggiamentale le impressioni suscitate a livello professionale dai disabili già inseriti.

La *matrice "comportamentale"* comprende infine il diretto coinvolgimento della persona in problematiche riguardanti la disabilità, l'eventuale inclinazione a relazionarsi con individui disabili, la disponibilità ad assumerli.

Le inclinazioni sociali di ciascun soggetto sono state quindi valutate in base al grado di apertura, chiusura od incertezza risultante dai rispettivi fattori cognitivi, affettivi e comportamentali.

Nella pagina seguente viene presentato uno schema raffigurante le diverse componenti atteggiamentali e la modalità di utilizzo dei singoli quesiti.

Può risultare interessante soffermarsi brevemente sulle singole matrici atteggiamentali.

Partiamo da quella *"cognitiva"*.

Il 40% degli intervistati non è sufficientemente preparato sulla disabilità; si ravvisa soprattutto una conoscenza incompleta dell'handicap (94%), la cui natura è presunta esclusivamente di tipo organico. Gran parte del campione sa che la possibilità di svolgere qualunque tipo di lavoro, in linea di principio, non è preclusa al disabile e che essa in realtà dipende da fattori diversi (88%). Ciò nonostante una quota rilevante non sa esattamente quali settori occupazionali potrebbero assorbirlo (tab. 47).

Molti ritengono di essere informati sulle normative in materia, chi sufficientemente, chi bene; in realtà pochi sembrano essere al corrente delle agevolazioni riservate alle aziende.

Inoltre, in metà delle strutture, come già rilevato, non si è mai avuta un'esperienza diretta con portatori di handicap e questo rientra fra le determinanti della non conoscenza.

Tab. 47 - *Matrice cognitiva*

Componente atteggiamentale "cognitiva"	
1) c'è apertura: conosce, è informato, è esperto	48.8
2) c'è chiusura: non conosce, è disinformato, è inesperto	40.0
1/2) in equilibrio: c'è apertura e chiusura	11.2
TOTALE	100.0

INDICATORI DELLA MATRICE COGNITIVA

d. 5.1 - Un disabile ha problemi...	%
1) sì, conosce	5.6
2) non conosce	94.4
TOTALE	100.0

d. 5.2 - Un disabile ha difficoltà a svolgere qualunque lavoro?	
1) sì, lo sa	88.0
2) non lo sa	12.0
TOTALE	100.0

d. 3.1 - Conoscenza delle leggi sull'handicap	
si è informato	73.6
non è informato	26.4
TOTALE	11.2

d. 3.2 - Conosce le agevolazioni riservate alle aziende?	
si è informato	56.0
non è informato	44.0
TOTALE	100.0

d. 5.3 - In quali settori potrebbe lavorare un disabile?	
sì, in tutti i settori	49.6
no, in tutti i settori	50.4
TOTALE	100.0

La matrice "affettiva" aiuta a descrivere gli orientamenti valoriali dei rispondenti.

Tab. 48 - Matrice affettiva

Componente atteggiamentale "affettiva"	
1) c'è apertura: interesse, empatia e impressione positiva	44.0
2) c'è chiusura: disinteresse, rifiuto e impressione non buona	36.8
1/2) in equilibrio: tra l'apertura e la chiusura	19.2
TOTALE	100.0

Una parte consistente è apparsa interessata o al più empaticamente protesa all'apertura e pensa che anche i colleghi condividano lo stesso pensiero; a questi individui il lavoratore disabile ha lasciato una buona impressione.

Un quinto del campione fatica ad avere una risonanza emotiva netta e si colloca a metà tra l'apertura e la chiusura (vedi tabella 48).

La restante quota (37%) si riferisce a coloro che provano rifiuto, disinteresse e attribuiscono queste valutazioni pure ai collaboratori; alcuni di loro si sono anche fatti un'impressione negativa del disabile inserito.

La componente "comportamentale" tiene conto dell'impegno sociale, dell'inclinazione a relazionarsi con un disabile e della propensione ad assumerlo.

Il 61% degli intervistati si è rivelato socialmente aperto, soprattutto per essersi dichiarato disposto ad accogliere un'eventuale proposta d'assunzione: al di là delle finalità economiche, sono soprattutto consapevoli degli importanti ruoli sociali dell'impresa e sostengono il recupero e la valorizzazione delle "capacità lavorative ridotte". C'è anche chi baratta la disponibilità dell'azienda all'inserimento con una serie di garanzie tra cui un'adeguata preparazione professionale e una benché minima possibilità di successo.

Nel conferimento della disponibilità intenzionale sembra invece avere minor ascendente l'inclinazione a relazionarsi e ad intrecciare legami d'amicizia.

Fra i rispondenti bendisposti ad agire per l'handicap rientrano tanti casi di solidarietà o esperienza con problematiche del genere.

Tab. 49 - Matrice comportamentale

Componente "comportamentale"	
si c'è apertura	60.8
non c'è apertura	13.6
in equilibrio	25.6
TOTALE	100.0

L'incertezza comportamentale è invece espressione di un non pronunciamento per l'assunzione e di un ibrido compromesso fra l'effettivo impegno sociale e la disposizione a conoscere.

Le motivazioni connesse alla reticenza comportamentale sono del tipo "vorrei, ma non posso" e "assolutamente mai". L'impresa non sarebbe

una struttura adatta al disabile; gli obiettivi aziendali sarebbero incompatibili con quelli assistenziali; il disabile potrebbe farsi male; non sarebbe previsto alcun supporto esterno; dal punto di vista produttivo il lavoro parrebbe carente.

Esaminando le risposte di ogni intervistato alla luce delle matrici sopra descritte - cognitiva, affettiva, intenzionale - è stato possibile ricavare una tipologia di atteggiamenti indicativi della sensibilità imprenditoriale trentina, con valore di stima rispetto alla sfera comportamentale.

I dati sembrano innanzitutto smentire l'idea che vi sia una tendenza ad accostarsi in modo standard alla disabilità.

L'apertura si esprime inoltre in modo variegato, così come la chiusura.

La maggioranza degli imprenditori si dimostra ben disposta nei confronti dei disabili (61%); l'apertura si dimostra a partire dalle disposizioni ad agire e comportarsi (38%); a volte l'azione può essere incentivata da una buona conoscenza ed informazione sull'handicap e in non pochi casi investe anche la sfera valoriale emotiva: allora la sensibilità è totale, nel senso che la persona la dimostra sotto l'aspetto cognitivo, affettivo ed intenzionale (23%).

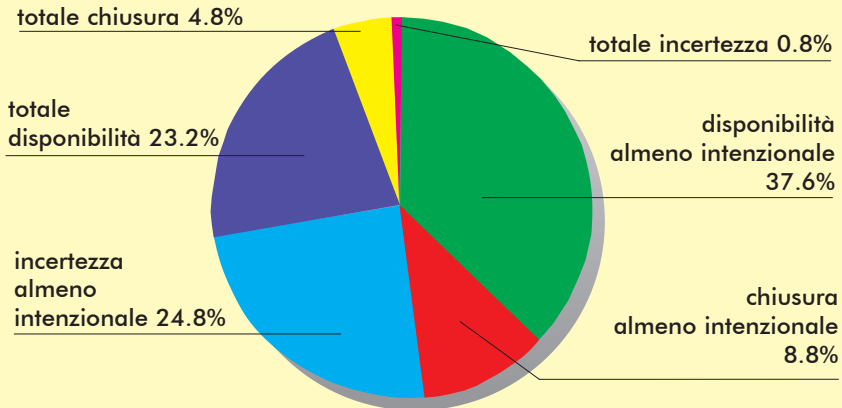
Alcuni imprenditori hanno dimostrato la non disponibilità ad agire in favore dell'handicap (14%); in pochi casi tale chiusura si allarga alle conoscenze ed ai valori (5%). La reticenza tende piuttosto a fermarsi al comportamento e alla sfera affettiva, oppure al comportamento ed alla disinformazione (9%).

Fra le due posizioni antitetiche si colloca un cospicuo gruppo di incerti (26%). Si tratta quasi esclusivamente di indecisioni comportamentali dettate da scarsa conoscenza o da valori non ben definiti (25%).

Lo schema della pagina a fianco illustra la tipologia sopra descritta.

Si è visto che le persone apparse "disponibili" in tutti gli aspetti atteggiamentali guardano all'inserimento lavorativo in chiave costruttiva. I motivi possono denotare finalità nobili o concezioni prettamente razionali, ma non rivelano pregiudiziali. Fra chi ha espresso una disponibilità parziale ("aperto almeno nelle intenzioni"), mostrando delle incoerenze valoriali o conoscitive rispetto alla propensione ad assumere, sono emersi velati elementi di discriminazione, collegati a disinformazione e ad immagini distorte della disabilità; è l'esempio del dirigente che accetta l'inserimento solo perché imposto dai vincoli normativi.

Sintesi tipologia atteggiamenti



- L'apertura dell'imprenditore verso i disabili si riscontra non solo nell'intenzione d'assumere, nell'essersi già occupato di problematiche a riguardo e nell'inclinazione a conoscerli, ma anche a livello d'informazione e conoscenza; la sfera valoriale non di meno denota interesse o almeno empatia.
- La disponibilità intenzionale può rappresentare la sola forma d'apertura verso i disabili, ma può anche esserci coerenza emotiva o valoriale.
- Si tratta di una chiusura a tutto campo, a partire dalla scarsa conoscenza ed informazione sul problema, dal sentimento di rifiuto, fino al disimpegno e all'indisponibilità ad assumere.
- Quella intenzionale può essere l'unica forma di chiusura, ma essa può anche derivare da scarsa conoscenza, informazione o da valori antagonisti.
- Il datore di lavoro è incerto nel comportamento; l'indecisione può derivare da scarsa conoscenza ed informazione, o da orientamenti valoriali indefiniti rispetto alla disabilità.
- L'imprenditore manifesta un'incertezza generale, che pervade la sfera conoscitiva, affettiva e comportamentale.

Il rifiuto e la problematicità attraverso i quali l'imprenditore esprime chiusura riflettono una tendenza a svalutare il lavoro nel suo significato emancipatore. Una forma di pregiudizio sulla quale sarebbe opportuno riflettere.

L'atteggiamento "incerto" per aspetti di conoscenza, valoriali ed intenzionali può volgere verso l'apertura sempre per motivi ideali o razionali; mentre è macchiato da elementi discriminatori quando è sottolineata la problematicità dell'inserimento.

Benché rientranti nei limiti dell'assumibilità, sono soprattutto le aziende di piccole e medie dimensioni a manifestare scarsa sensibilità sociale (fino a 15 o fino a 35 dipendenti).

Rispetto ai colleghi maschi, le imprenditrici hanno manifestato una minore disponibilità verso i portatori di handicap e si sono dimostrate più incerte nelle propensioni sociali (questo indipendentemente dalla minore rappresentatività rispetto al campione maschile).

Le aziende che versano in condizioni stabili o addirittura favorevoli hanno dimostrato una disponibilità sociale maggiore; le prospettive non favorevoli portano ad atteggiamenti di prudenza, riflettono una sensibilità incerta o un'intransigenza totale. Il rifiuto dell'assunzione collegato ad una chiusura parziale, non dipende però da una situazione aziendale negativa.

E' inoltre emerso che la sensibilità sociale dell'imprenditore si accompagna ad una generale capacità osservativa e critica, mentre la chiusura e l'incertezza non trovano riscontri giustificativi o proposte. A necessitare di più informazioni sono parse solo le aziende disponibili e al più quelle su cui c'è un punto di domanda per l'inserimento.

Interessante constatare come l'esperienza lavorativa con disabili si accompagni ad un atteggiamento di disponibilità, totale o parziale. L'incertezza è rappresentata di più dai casi di inesperienza, ugualmente la chiusura.

I diversi livelli di sensibilità sociale sono rappresentati indistintamente dai vari tipi d'azienda; non sembra esistere un tipologia d'impresa più disponibile di un'altra.

Nel settore del commercio si è riscontrata la maggiore apertura, più reticenza in quello primario. I dirigenti che operano nel comparto alimentare sono i più ricettivi, buona sensibilità è dimostrata anche da chi lavora nel terziario.

In linea generale, le figure imprenditoriali apparse più disponibili sono il titolare ed il responsabile del personale.

Sunto:

La sensibilità sociale imprenditoriale è stata valutata in generale, rispetto alla proporzione di questionari compilati e rispediti al mittente, e nello specifico, rispetto a variabili di tipo cognitivo, emotivo, intenzionale.

- In complesso è emerso che anche il tessuto aziendale è sensibile nei confronti di queste fasce deboli di popolazione e tale sensibilità si esprime in modo eterogeneo.
- La disponibilità ad assumere, riscontrata per il 62% del campione, è solo uno degli aspetti che la contraddistinguono.
- Vi sono imprenditori completamente recettivi sull'argomento disabilità, a livello di cognizione, sentimento, intenzionalità; oppure la cui sensibilità si esprime a partire dalla dichiarata propensione ad assumere persone con handicap, ma non per forza alimentata da elementi di cognizione o di valore.
- Sono poi emersi orientamenti per così dire "ibridi", che si distinguono per posizioni incerte, a partire dalla propensione ad assumere.
- Mentre, in misura inferiore, sono stati osservati atteggiamenti di chiusura ed indisponibilità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

È stata sfatata l'idea che esista un solo punto di vista sull'handicap e che questo sia per giunta solo negativo. La ricerca ha dimostrato che anche gli imprenditori possono manifestare un certo grado di sensibilità sociale. Ma il modo di esprimerla non è univoco.

Nei confronti dei disabili si è visto che non esistono solo atteggiamenti estremi, del tutto positivi o completamente negativi, ma anche tante posizioni intermedie.

Se c'è effettiva disponibilità ad assumere, non è anzitutto detto che essa sia sempre accompagnata da un orientamento valoriale in linea, o che l'imprenditore per forza debba conoscere ed essere informato sull'handicap. Analogamente, il rifiuto non è sempre supportato da visioni contrarie e da disinformazione, da inesperienza o scarsa consapevolezza.

Molti datori di lavoro mostrano orientamenti che, in via di principio, potrebbero essere soggetti a cambiamento.

Il 38% del campione si è dimostrato "sensibile" almeno per l'intenzione d'assumere; potrebbe migliorare ancora la parte cognitiva o quella emotiva. Alcuni imprenditori si dichiarano cioè propensi ad accogliere un disabile nella propria sede di lavoro; anche a livello affettivo possono apparirne convinti, ma non ne hanno mai avuto esperienza e non conoscono le regolamentazioni in materia d'inserimento; essi possono anche avere un'immagine limitata dell'handicap. La disponibilità di altri può invece trovare coerenza a livello d'esperienza e preparazione sull'argomento, ma non c'è abbastanza convinzione d'idee.

Un 9% ha manifestato chiusura a partire dalla non disponibilità al collocamento; in tal caso l'espresso rifiuto per l'inserimento può derivare da scarso contatto lavorativo con disabili, da disinformazione sull'handicap e sulle leggi, oppure da una percezione emotiva distorta e negativa delle categorie deboli; magari si potrebbe puntare sul

livello di apertura conoscitiva o affettiva per ridurre tale reticenza

Il 25% degli imprenditori ha poi dimostrato incertezza almeno rispetto alla possibilità di accogliere un disabile nella propria azienda. Il dubbio per la prospettiva d'inserimento lavorativo può dipendere da lacune conoscitive o da poca chiarezza nei valori. E' il gruppo che potrebbe avere più margine di cambiamento atteggiamentale.

Solo il 28% dei datori di lavoro rivela dunque un inclinazione sociale "stabile" (totalmente disponibile, o del tutto indisponibile), per il resto del campione molto si potrebbe ancora fare.

È vero che il 62% degli intervistati già sarebbe favorevole ad un'assunzione, ma in molti orientamenti a prima vista disponibili manca la coerenza conoscitiva ed emotiva.

Non c'è solo bisogno che l'imprenditore accetti incondizionatamente l'handicap, ma che vi sia consapevolezza sul valore sociale dell'inserimento, perché questo abbia esiti positivi per tutte le parti in causa.

Il 62% delle aziende contattate nella nostra Provincia ha dichiarato disponibilità al collocamento, a fronte di una situazione che vede metà delle imprese "obbligate" senza handicap occupati.

Viene spontaneo chiedersi allora perché, se c'è un'effettiva disponibilità fra le rappresentanze aziendali, finora non ci sia stato adeguamento!

L'analisi delle reazioni emotive ci dice che gran parte dei dirigenti guarda alla disabilità con motivato interesse, ma esiste anche una visione assistenzialistica e di compassione verso i soggetti "deboli".

Lo studio delle motivazioni all'inserimento rivela che l'orientamento in positivo di molti manager sottende motivazioni idealistiche del tutto favorevoli; con questa visione essi si rendono effettivamente portavoce degli interessi e dei bisogni reali dei soggetti inabili. Altre ragioni sono espressione di un'abitudine a considerare razionalmente tutte le dinamiche lavorative, nel rispetto delle parti coinvolte ("efficientisti"); infine esistono imprenditori pragmatici che accettano l'ingresso del disabile in maniera passiva; senza riconoscerne una valenza sociale, lo considerano un problema come tanti altri e si adeguano entro una concezione di puro assistenzialismo.

Dietro un atteggiamento di chiusura all'inserimento può invece esserci una visione assolutamente contraria e fortemente discriminatoria o un orientamento dubbioso che si trincerava nei labirinti delle problematicità.

Ove possibile, bisognerebbe poter considerare queste diverse ottiche e lavorare perché una prospettiva d'inserimento lavorativo sia vissuta in chiave il più possibile razionale, ottimizzando tutte le risorse a disposizione.

È più facile ragionare sugli aspetti pratici dell'inserimento, perché ancorati a fattori concreti, risolvibili anche dall'esterno. Più difficile operare sulla sfera valoriale.

Nel riflettere sulle misure da adottare per migliorare la situazione lavorativa dell'handicap occorre ricordare che sono spesso gli stereotipi la base di molti atteggiamenti.

Il diffondersi di una visione "normalizzante" della disabilità aiuterebbe ad abbattere le barriere di molti pregiudizi e schemi fissi sulla diversità.

Più informazione ed esperienza garantirebbero ai datori di lavoro di accostarsi alla problematica con questa consapevolezza. La ricerca ha infatti dimostrato che è soprattutto l'esperienza lavorativa a contatto con disabili a condizionare la disponibilità ad accoglierne altri. È pertanto auspicabile un più stretto contatto tra aziende e mondo dell'handicap ed uno scambio di vedute, sulla problematica, tra manager esperti ed inesperti.

In ogni caso è opportuno lavorare sull'equazione costi e benefici dell'inserimento, mediante preparazione e formazione professionale. Si ridurrebbero al minimo i costi derivanti dall'assorbimento in azienda del soggetto debole, puntando con fiducia sulla massimizzazione dei risultati conseguibili. Verrebbe inoltre meno la valenza assistenzialistica del collocamento; un diversamente abile "capace" di lavorare sarebbe sempre più trattato come lavoratore.

Se, come suggeriscono i dati, i disabili maggiormente inseriti sono di tipo fisico e se c'è elevata richiesta di mansioni impiegate, è ancora più importante che ci sia qualificazione professionale.

Molte aziende non conoscono le agevolazioni per il collocamento di disabili. Anche se la conoscenza delle leggi non sembra condizionare la propensione all'assunzione, è bene che sia noto e diffuso quanto prescritto normativamente, per orientare gli incerti ed evitare che l'azienda non cerchi scusanti dietro l'ignoranza del problema.

Oltre alla formazione e preparazione professionale occorrerebbe che fossero garantite misure di supporto alle aziende. Il disabile andrebbe sostenuto da figure specializzate e non dovrebbe capitare un rallentamento del lavoro altrui.

Il livello produttivo dovrebbe essere accettabile; l'handicappato non deve essere relegato in mansioni improduttive, fittizie e sussidiarie per l'azienda stessa; si accrescerebbe il peso dell'emarginazione.

A livello d'intervento, se poco si può fare sulla componente atteggiamentale dei valori, bisogna riconoscere che non è sufficientemente recepita una cultura dell'handicap, ove la disabilità sia considerata "inabilità" conseguente a menomazione, per inadeguamento alle richieste ambientali. Si avrebbe una visione più normale della persona disabile ed un modo diverso di pensare al suo essere sociale.

Gli obblighi di legge si rivolgono indistintamente rispetto ai comparti aziendali; in Trentino sembra comunque esserci una maggiore ricettività del settore secondario, rispetto agli altri. L'idea diffusa che in linea teorica nessun ingresso occupazionale è da considerarsi precluso andrebbe tradotta anche nella pratica. Molti imprenditori sono del resto consapevoli che l'accesso dipenda soprattutto dalle attitudini e dal tipo di mansione, non tanto o solo dall'handicap stesso, come sanno che tutti i settori produttivi potrebbero accogliere disabili .

Nell'affrontare un problema così complesso come quello della disabilità e della sensibilità sociale ci si accorge come non sia possibile pervenire ad una visione d'insieme risolutiva, ma a frammenti di risposte utili. Occorre lavorare su più fronti.

Le leggi devono poter garantire un diritto al disabile e nello stesso tempo mettere le aziende in condizione di recepire in pieno la valenza di questo diritto; dovrebbero in tal senso poter assecondare il processo produttivo e sviluppare competenze specifiche, al fine di migliorare ed incentivare il meccanismo regolante l'avviamento.

Formazione, preparazione e più competenza. Il disabile non deve essere parcheggiato nel posto di lavoro, ma deve potersi consapevolmente orientare verso un'occupazione congeniale.

Sviluppare capacità ed attitudini da corrispondere a mansioni e richieste di lavoro specifiche, flessibili alle esigenze produttive.

Il disabile deve essere "orientato" alla professione e le aziende devono potersi indirizzare nella ricerca di forza lavoro.

Esperienze lavorative come stage e tirocini formativi rappresentano, in quest'ottica, un duplice esempio di funzionalità ed efficienza. In un ambiente lavorativo "non protetto" come quello aziendale il disabile ha modo di confrontarsi con una nuova realtà, per un percorso di crescita e maturazione della propria identità personale. E il datore di lavoro può conoscere sul campo l'individuo ritenuto "debole",

valutarne finalmente le capacità e rompere gli schemi fissi delle stereotipie.

Una politica valorizzante il processo di formazione professionale per un inserimento mirato può arrivare a trasformare il disabile da "oggetto" totalmente a carico dell'assistenza pubblica a "soggetto" in grado di apportare un contributo almeno parziale alla copertura degli oneri.

Le disposizioni di legge sono finora andate in questa direzione sulla carta. Occorre una spinta da dietro le quinte perché ci siano effettive misure attuative.

L'integrazione lavorativa non può prescindere dal considerare il recepimento della cultura sui disabili all'interno delle imprese. Al datore di lavoro occorre informarsi, conoscere da vicino, accogliere il portatore di handicap, testarne la professionalità sul campo.

Se la sensibilità sociale per l'imprenditore è l'insieme variegato di tutte le componenti finora considerate - cognitiva, emotiva, comportamentale - anche la cultura dell'integrazione deve passare per quelle tre porte.

In questo contesto sperimentale è stato individuato un orizzonte. Il percorso utilizzato per accedervi sembra portare nella giusta direzione. Mancano ora gli strumenti per poterlo conquistare.

Parte Seconda

**ALCUNI STRUMENTI TEORICI
DI RIFLESSIONE**



IL LAVORO COME STRUMENTO DI CRESCITA DELLA PERSONALITÀ DISABILE

Se è ormai diffusamente riconosciuta l'importanza di integrare nella società "soggetti diversamente abili", la possibilità che questi accedano ad una professione resta ancora una questione controversa ed indubbiamente delicata.

Spesso ci si interroga se questi individui svantaggiati riescano effettivamente a realizzarsi attraverso esperienze lavorative -possibile fonte di stress, insoddisfazione, frustrazione, insuccesso - o se per loro sia meglio esprimersi ed affermarsi in situazioni estranee al contesto occupazionale.

Non si può dare una risposta senza prima essersi chiesti cosa significhi lavorare per una persona con disabilità.

Anch'essa necessita di sentirsi amata, stimata, rispettata, per aver stima di se stessa, ma perché dovrebbe soddisfare tali bisogni proprio attraverso l'esercizio di una professione?

Secondo Montobbio⁴, in una condizione scevra da responsabilità di ruolo e connotata da ipoteche infantilizzanti, caratteristica di molti disabili, il lavoro senza dubbio costituisce una formidabile opportunità di realizzazione personale, sollecitando la motivazione ad accedere ad una situazione di crescita, più adulta e più autonoma.

Lavorare significa introiettare un ruolo, riconoscerne il potere, farsi carico dei doveri e dei relativi diritti e tramite il ruolo identificare quello altrui mutando la qualità della socializzazione.

Spesso in conseguenza d'una incapacità di "reverie"⁵ genitoriale, fin

⁴ E. Montobbio, *Il viaggio del signor Down nel mondo dei grandi*, Edizioni del Cerro, Pisa 1994.

⁵ Bion W. R., *Apprendere dall'esperienza*, Armando Editore, Roma 1972.

dalla nascita il bambino debole si trova a sviluppare un forte senso di disvalore e scarsa stima di sé.

Dalla possibilità costante di accudimento e di risposta materna esso si abitua a tollerare le frustrazioni ed impara a trasformare impressioni sensoriali ed esperienze emotive in immagini propedeutiche del pensiero, del ricordo e dell'esercizio di funzioni intellettive. Le sensazioni e i momenti non corrisposti dalla controparte genitoriale non vengono metabolizzati, ma sono eliminati attraverso forme di identificazione proiettiva. Così non sempre il sorriso riesce a subentrare al pianto, la sicurezza all'angoscia e molte sensazioni spiacevoli non si trasformano in benessere, variando anche la capacità di tollerare le frustrazioni. La personalità del bambino con handicap si può sviluppare in senso difensivo, con modalità espulsive ed identificatorie fondate su un sentimento di incapacità e su una confusa percezione di non riuscire ad esaudire i desideri dei propri genitori.

Contemporaneamente la paura ed il senso di sfiducia dei genitori rispetto al futuro del proprio figlio spesso portano a modelli educativi atrofizzati sull'iperprotezione ed alla sottovalutazione delle potenzialità, sacrificando le possibilità di accesso ad esperienze che sviluppino l'autonomia personale.

Per questi motivi spesso le modalità relazionali del disabile restano legate ad una socializzazione di tipo prevalentemente personale, tipica dell'immaturità affettiva, ove padroneggia l'esclusività del rapporto genitoriale.

Nel periodo infantile, infatti, il bambino sperimenta un primo modello di relazione, fondato sulla dinamica affettiva con i propri genitori.

Danzinger⁶ ne parla definendolo "socializzazione per modelli personali". Esso si contraddistingue per un'intensa dipendenza affettivo-emotiva nei confronti delle figure parentali e può sussistere anche successivamente, finché nella relazione l'individuo si rapporta alle altre persone con modalità analoghe a quelle di tipo familiare. In tale dimensione interattiva, la tendenza ad interiorizzare schemi e modelli di natura imitativa non lascia facilmente spazio allo sviluppo di un'identità personale "slegata" ed autonoma anche a livello operativo.

Contesti più tipici dell'età adulta, come quello lavorativo, permettono

⁶ Danzinger, La socializzazione, Il Mulino, Bologna 1971.

all'individuo di sperimentare la dialettica dei ruoli. Le persone non si relazionano in funzione di una dinamica affettiva, ma per il compito che sono chiamate a svolgere. Entro la dimensione occupazionale prevale una socializzazione per "modelli posizionali"⁷. La persona si confronta ed adegua la propria soggettività rispetto ad una dimensione complessa fatta di esigenze, norme e vari ruoli.

Quando dunque sono presenti capacità operative sufficienti ed adeguate allo svolgimento di una mansione, per quanto semplice, l'individuo disabile può passare attraverso il lavoro da modelli di socializzazione personali a modelli posizionali, tipici dell'età adulta.

Le esigenze normative dei luoghi di lavoro lo costringono ad un esame di realtà che può ridurre gli aspetti di onnipotenza infantile, consentendogli di acquisire livelli più avanzati di maturità affettiva e una maggiore tolleranza alla frustrazione.

Oltre ai risvolti economici e alle possibilità di emancipazione, l'esercizio di una professione contempla importanti significati sociali. Possedere un ruolo lavorativo, sperimentare il senso di appartenenza ad una collettività, conoscere i propri limiti e confrontarsi con quelli altrui, ricavare gratificazione ed aumentare la propria autostima attraverso l'esercizio di una mansione, ottenere prestigio e riconoscimento dal proprio operato, sentirsi meno "anormale" e meno debole.

Se un inserimento lavorativo permette di accedere ad occasioni di crescita e maturazione personale, offrendo modelli di socializzazione successivi a quello infantile e soprattutto se questo riesce sufficientemente a soddisfare i bisogni dell'individuo, motivandolo e gratificandolo a livello personale, il peso dell'handicap di cui esso è portatore può essere di molto alleggerito.

⁷ Danzinger, La socializzazione, Il Mulino, Bologna 1971.

LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO DEI DISABILI

Il 18 gennaio del 2000 segna l'entrata in vigore dell'innovativa legge 68/1999, ordinamento di riforma della preesistente normativa 482/1968, regolante il collocamento obbligatorio delle categorie "svantaggiate".

Le principali linee guida della nuova disciplina sono in tal sede esposte in maniera schematica, allo scopo di facilitare i soggetti più direttamente interessati nell'acquisizione pratica dei più rilevanti strumenti informativi in materia¹.

1. IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI E' MIRATO

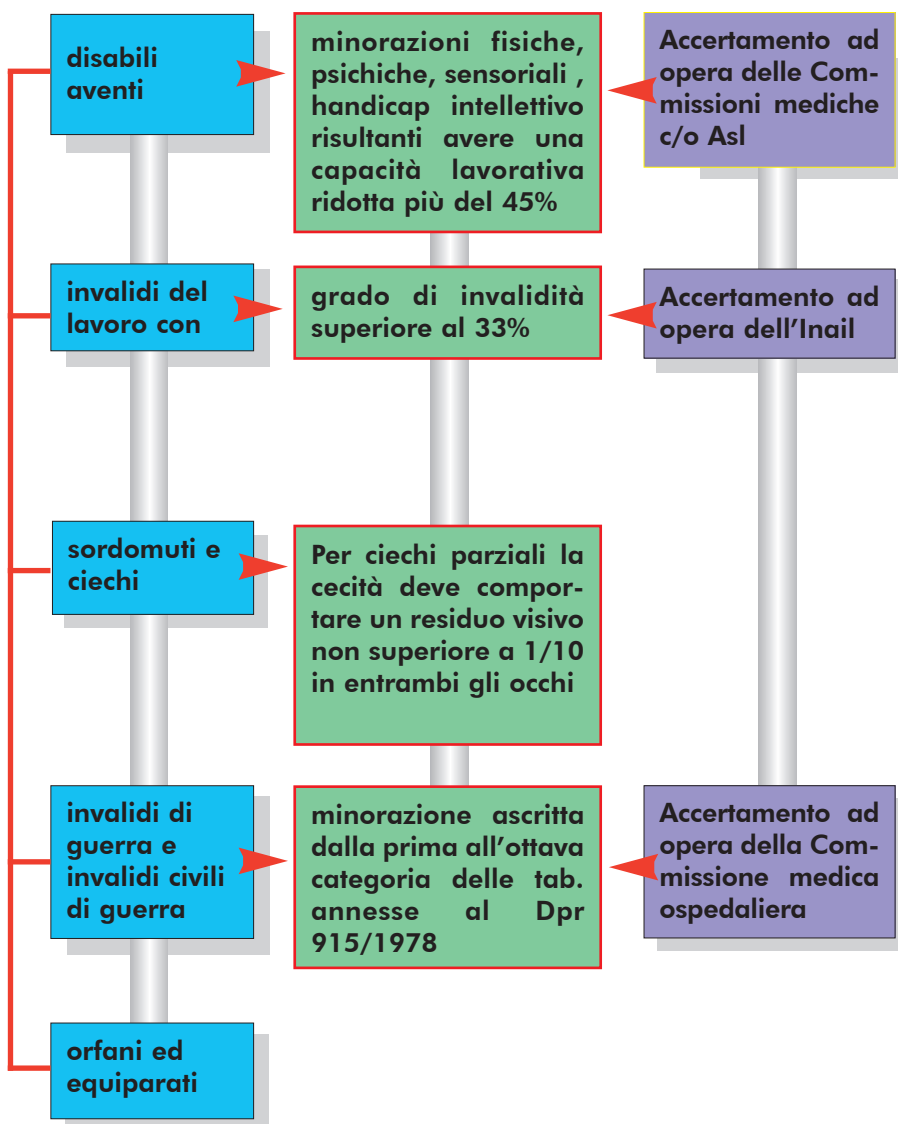
Avviene utilizzando gli strumenti tecnici e di supporto necessari a valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative ridotte e ad inserirle nel posto adatto, analizzando posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e risolutive dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro.

Tra gli strumenti è anche prevista:

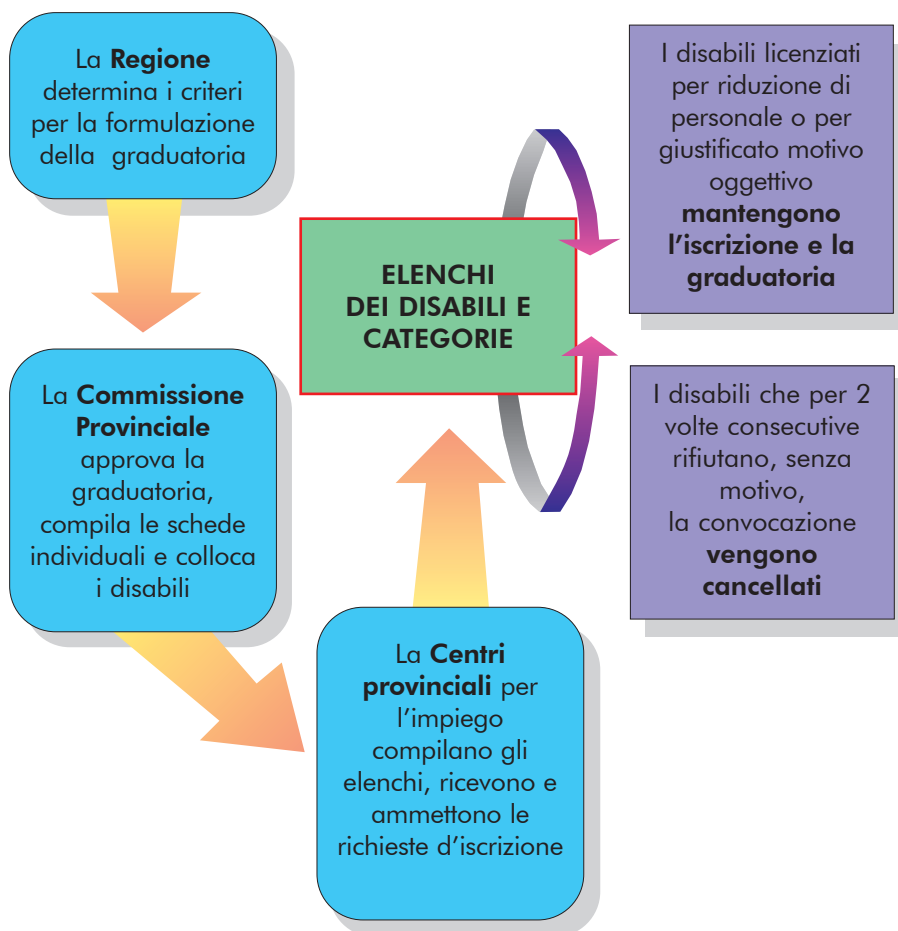
- un'adeguata riqualificazione professionale, con oneri a carico delle Regioni (anche da svolgersi all'interno dell'azienda);
- la richiesta, in assenza di convenzioni, agli uffici competenti per gli inserimenti che necessitano di misure particolari;
- le deroghe ai limiti di età e di durata dei Cfl ed apprendistato da stabilirsi nelle convenzioni.

¹ La nuova disciplina del lavoro dei disabili, Guida al Lavoro, numero 1, febbraio 2000, Il Sole 24 Ore.

2. I SOGGETTI BENEFICIARI E GLI ORGANI REFERENTI PER L'ACCERTAMENTO DEI REQUISITI

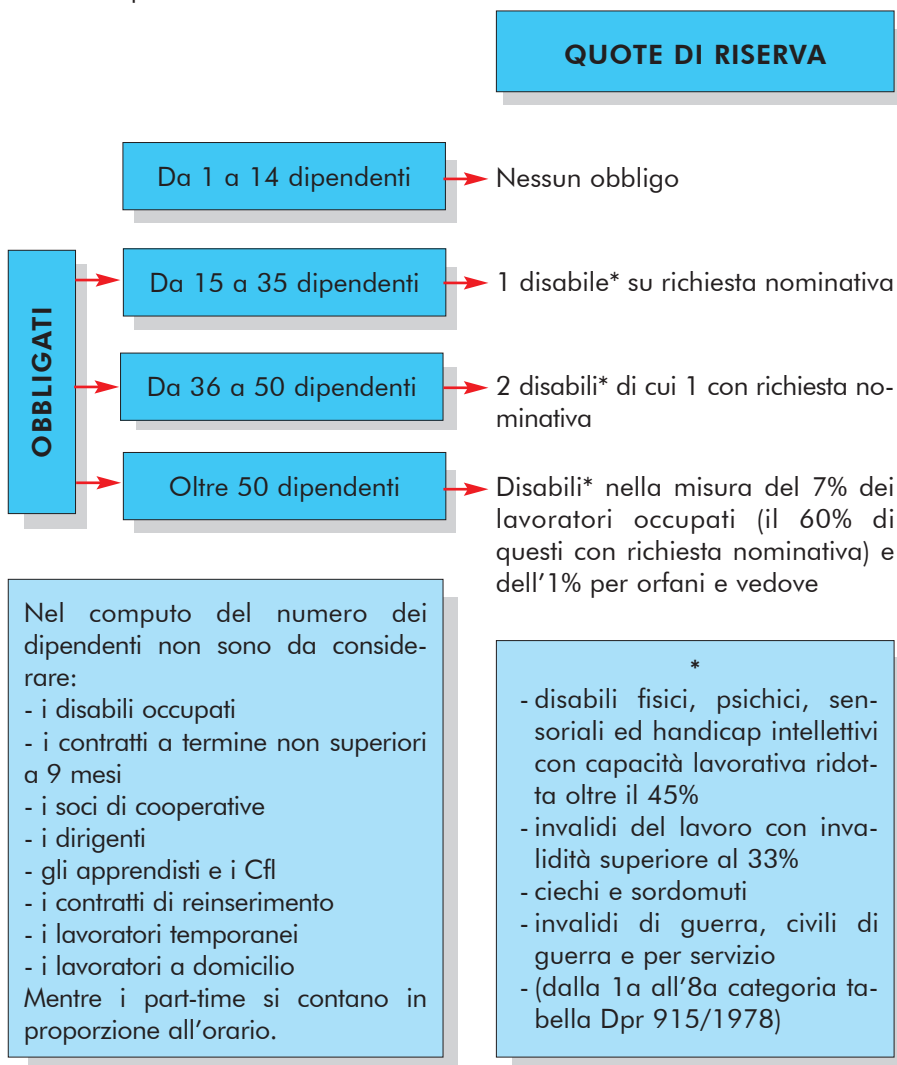


3. GRADUATORIE DEI DISABILI: ORGANISMI COMPETENTI E MODALITÀ DI ISCRIZIONE

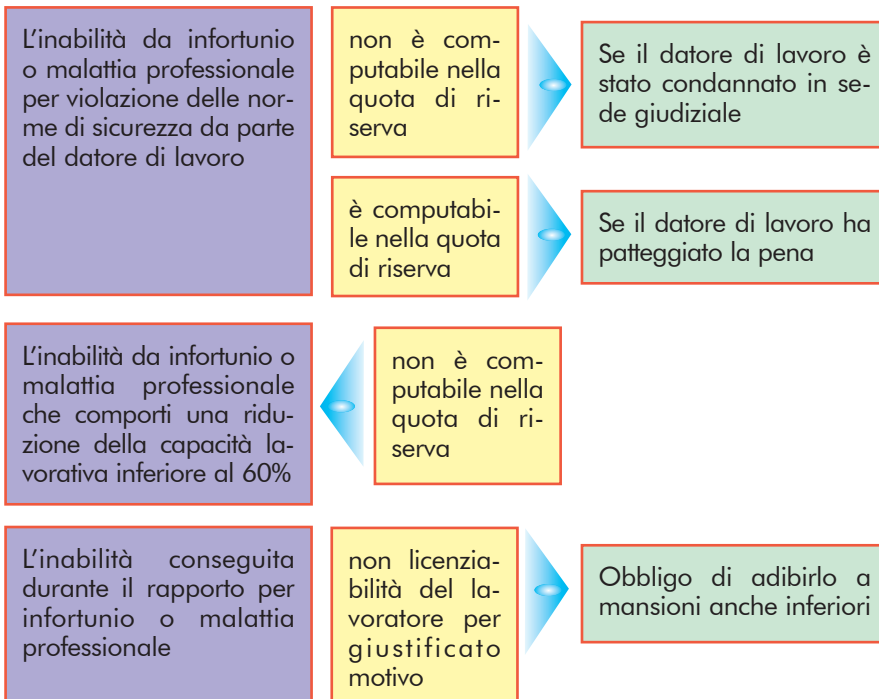


4. I SOGGETTI OBBLIGATI AL COLLOCAMENTO E LE QUOTE DI RISERVA

L'obbligo al collocamento dei disabili vale per *tutti i datori di lavoro pubblici e privati* (esclusi i settori di trasporto e gli impianti a fune) con la seguente forza occupazionale:



5. SE L'INABILITÀ SOPRAGGIUNGE DURANTE IL RAPPORTO



6. COME REGOLARSI RISPETTO ALL'OBBLIGO

- L'obbligo può essere assolto mediante convenzione con l'apposito organismo regionale (individuato nel servizio provinciale competente).
- L'obbligo è sospeso per le aziende che ricorrono alla Cigs, ai contratti di solidarietà e alla mobilità e che hanno in corso procedure concorsuali.
- E' possibile ottenere un esonero parziale monetizzando la scoperta.
- E' possibile effettuare la compensazione territoriale (l'autorizzazione continua ad essere di competenza del ministero del lavoro - circ. 76/1999 e 4/2000).

7. LE CONVENZIONI

Dal 18 gennaio del 2000

Le convenzioni devono essere stipulate con gli uffici competenti istituiti dalle leggi regionali

Esse possono prevedere:

- tempi e modalità di assunzione dei disabili
- scelta nominativa dei disabili
- svolgimento di tirocini formativi
- periodi di prova più ampi di quelli previsti dai Ccnl
- programmi di integrazione lavorativa dei disabili di difficile integrazione nel ciclo produttivo
- inserimento del disabile assunto presso cooperative sociali o liberi professionisti
- l'applicazione delle riduzioni contributive

8. TRASMISSIONE AL SERVIZIO COMPETENTE (CENTRI PER L'IMPIEGO) DEI NUOVI PROSPETTI INFORMATIVI

(EX DENUNCE MOD. CL.9 - CL. 9 BIS - CL. 10)

- **Periodicità dell'invio:** entro il 31 gennaio di ogni anno
- **Destinatario:** servizio competente (centro per l'impiego) cui è istituito l'elenco dei disabili. La trasmissione può essere effettuata anche per via telematica.
- **Le informazioni:** numero dei lavoratori dipendenti utili al calcolo della quota di riserva; numero e nominativi dei disabili occupati; numero dei disabili con particolari contratti (Cfl, apprendistato, reinserimento, temporaneo, domicilio, telelavoro, ecc.); numero degli orfani e delle vedove (obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti utili al calcolo della riserva); i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili; numero delle convenzioni per l'inserimento dei disabili stipulate con gli uffici competenti (solo per i datori di lavoro privati); le autorizzazioni agli esoneri parziali (solo per i datori di lavoro privati) e alle compensazioni territoriali.

9. ESONERO PARZIALE

Dal 18 gennaio del 2000

- Esercizio di particolari attività
- Domanda di esonero
- Autorizzazione
- Pagamento di un contributo pari a circa 3.357 € / annuo per ogni disabile non assunto (l'obbligo di pagare il contributo decorre dalla presentazione della domanda)

La domanda può essere accolta in caso sussista una delle seguenti condizioni:

- faticosità della prestazione lavorativa
- pericolosità dell'attività
- fattore ambientale
- particolare specializzazione
- estrema brevità delle lavorazioni

L'autorizzazione è rilasciata dal servizio provinciale competente sul territorio (min. Lav., circ. 76/1999)

Con riferimento alla sede dell'unità produttiva interessata, ovvero alla sede dell'impresa qualora siano interessate più unità produttive dislocate in più Province

Esempio di applicazione pratica della normativa

Per un'azienda con 140 dipendenti utili al calcolo della quota di riserva

Obbligo di assumere disabili è del 7% = 10 disabili

Richiesta di esonero parziale nella misura del 40%

4 posizioni che possono essere monetizzate

6 disabili da assumere obbligatoriamente

Costo per l'azienda € 13.428 circa annue

10. LA COMPENSAZIONE TERRITORIALE

Dal 18 gennaio del 2000

- domanda di compensazione
- autorizzazione
- ambito territoriale interregionale ovvero regionale per le aziende pubbliche

L'autorizzazione compete al ministero del lavoro in stretto contatto con i servizi per l'impiego decentrati (min. Lav., circ.76/1999 e 4/2000)

11. SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE

Dal 18 gennaio del 2000

- per le imprese con programmi di Cigs in corso
- per le imprese con procedure concorsuali e Cigs in corso
- per le imprese con contratto di solidarietà in corso
- per le imprese con procedure di mobilità in atto e nel periodo in cui permane l'obbligo di precedenza nell'assunzione dei lavoratori licenziati

(Le domande di autorizzazione devono essere inoltrate ai servizi delle Province territorialmente competenti - Min. Lav., circ. 76/1999)

La domanda può essere presentata anche se il provvedimento amministrativo, relativo ai predetti trattamenti, non si è ancora perfezionato.

Ricorrendo l'ipotesi, l'autorizzazione potrà essere rilasciata per un massimo di sei mesi.

12. AVVIAMENTO OBBLIGATORIO: IDENNITÀ DI RINUNCIA

Le somme che i datori di lavoro corrispondono ai lavoratori appartenenti al collocamento obbligatorio (L.482/1968 - ora L. 68/1999), avviati dagli uffici competenti, finalizzate ad ottenere la rinuncia all'assunzione, sono classificate tra i redditi da lavoro autonomo (art.81, comma 1, lettera l), Dpr 917/1986) soggetti a ritenuta d'acconto del 19% (ris. min. 22 luglio 1996, n.150).

13. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto (dimissioni, licenziamento), il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, entro 10 giorni, al competente centro per l'impiego, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto (art. 10, .5). Se il datore di lavoro, nonostante la cessazione del disabile, risulta ancora coperto con la quota di riserva, non ha alcun obbligo di richiedere una nuova assunzione (è consigliabile segnalare la situazione nella comunicazione di cessazione).

14. INCENTIVAZIONE ALL'OCCUPAZIONE DEI DISABILI: ITER

L'agevolazione delle imprese consiste (art. 13, L. 68/1999) in:

- Fiscalizzazione totale dei contributi per 8 anni: disabili con capacità lavorativa superiore al 79%;
- Fiscalizzazione nella misura del 50% per 5 anni: disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%;
- Rimborso forfettario delle spese di adeguamento del posto di lavoro del disabile: soggetti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
- Rimborso degli oneri assicurativi Inail e responsabilità civile: tirocini formativi per disabili finalizzati all'occupazione.

Vi possono accedere:

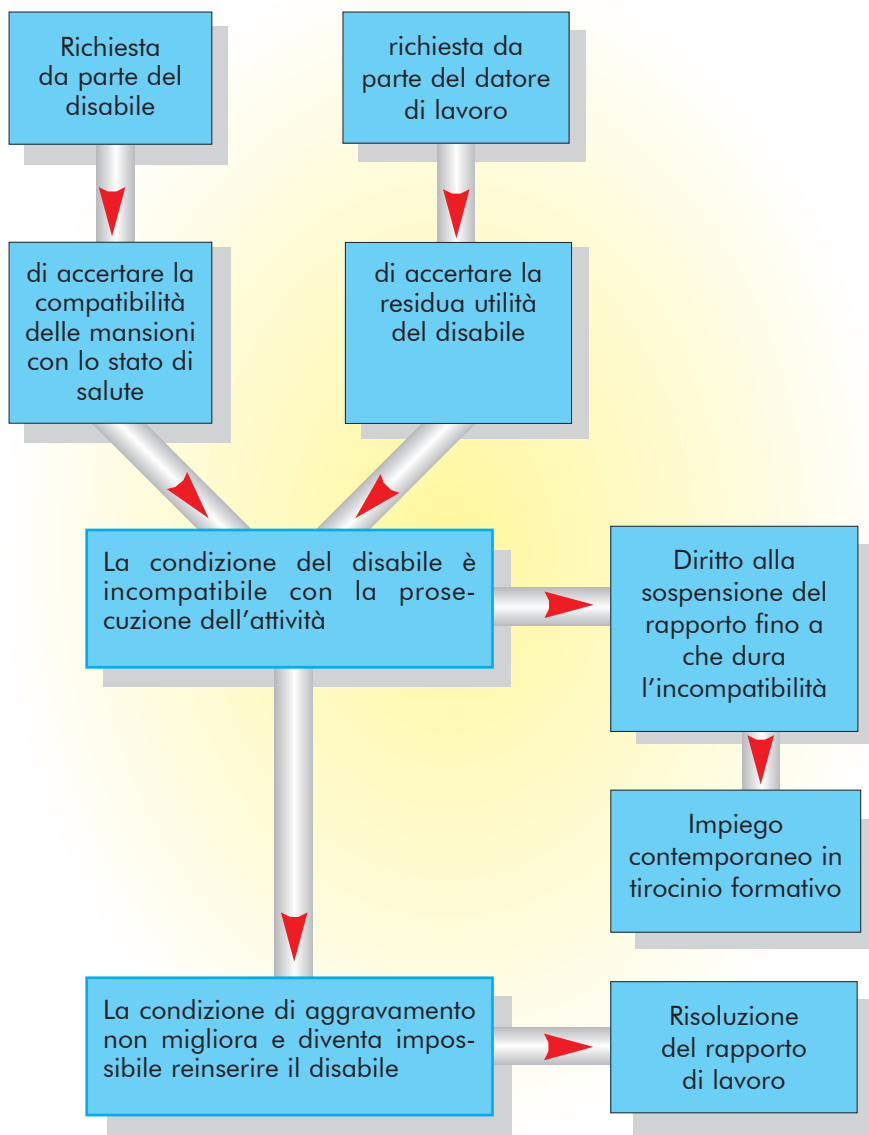
- datori di lavoro privati (anche non obbligati all'assunzione dei disabili)
- le cooperative sociali
- i consorzi
- le organizzazioni di volontariato
- gli altri soggetti di cui all'art.11, c.5, della L.68/99

Procedura:

- presentano i programmi di reinserimento dei disabili, per la relativa convenzione, al servizio regionale competente, entro il 30 giugno di ogni anno;
- le Regioni approvano o respingono i programmi entro 60 giorni;
- le Regioni autorizzano il versamento delle somme spettanti anche attraverso le convenzioni con gli enti previdenziali destinatari delle relative contribuzioni.

I benefici sono concessi nei limiti delle disponibilità finanziarie destinate allo scopo.

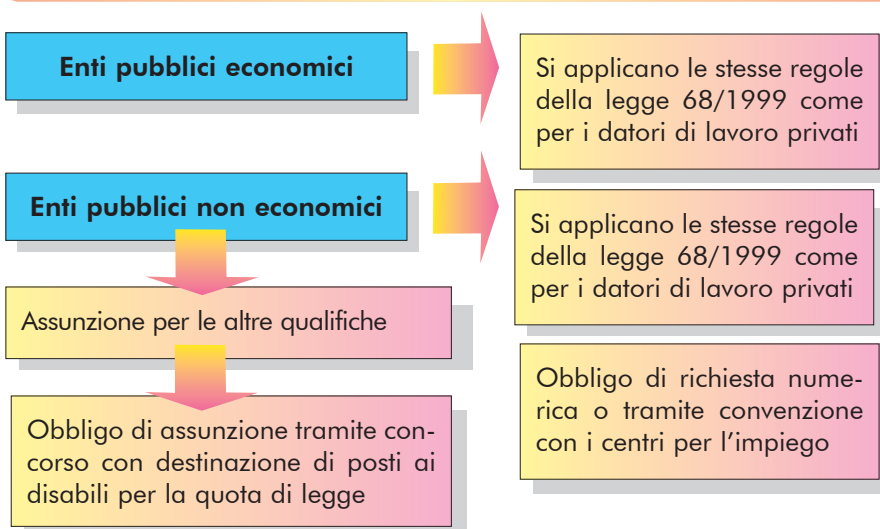
15. AGGRAVAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SALUTE DEL DISABILE DURANTE IL RAPPORTO



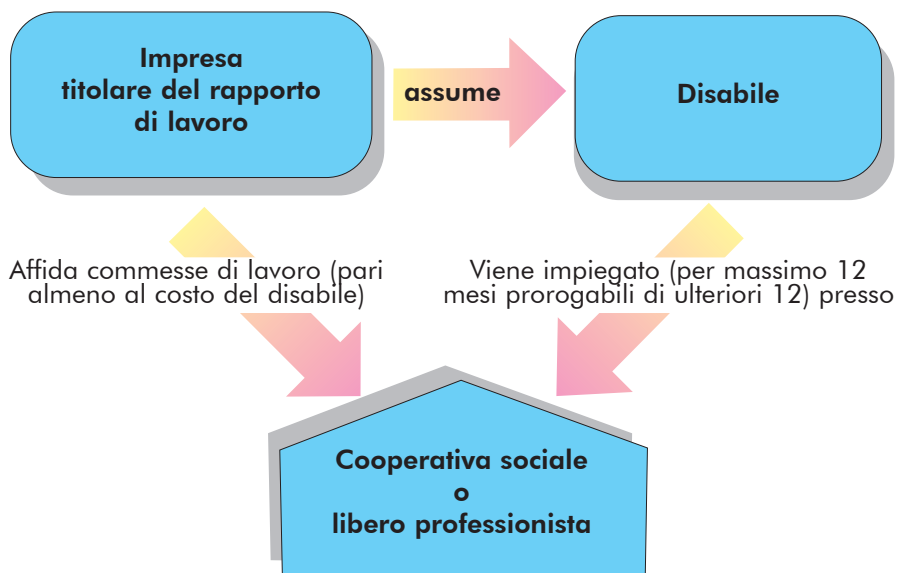
16. LE NUOVE SANZIONI



17. L'ASSUNZIONE OBBLIGATORIA PRESSO GLI ENTI PUBBLICI



18. DISTACCO DEL DISABILE PRESSO COOPERATIVE SOCIALI E DISABILI PROFESSIONISTI



che si accollano gli oneri retributivi e contributivi

TIROCINIO FORMATIVO: VERSO UN MODELLO D'INTEGRAZIONE LAVORATIVA FUNZIONALE

Per le politiche d'integrazione lavorativa la complementarità tra mercato occupazionale e forza lavoro disabile sembra essere un principio indefettibile.

L'adempimento degli obblighi prescritti dalle recenti normative in materia non è però sufficiente a garantirlo.

Il connubio tra contesto produttivo e lavoratore disabile rappresenta un modello d'integrazione funzionale quando risulta effettivamente vantaggioso per entrambi.

Da un lato persone con capacità lavorative ridotte, prima esclusivamente tutelate nei diritti di natura assistenziale, sono chiamate a partecipare attivamente al contesto socio-produttivo, esprimendo lecite aspettative di qualità della vita; dall'altro il mercato del lavoro deve negoziare le intrinseche esigenze di efficienza e produttività con le necessità di una fascia lavoro "debole".

Punti di vista difficilmente conciliabili con l'esclusiva imposizione vincolistica. Basti considerare le difficoltà del mercato produttivo ad assorbire questa fetta di popolazione, nonostante la prescrizione delle quote d'obbligo.

L'inoccupabilità di molti lavoratori disabili è ascrivibile a due ordini di fattori. I bassi livelli di qualificazione professionale con cui essi generalmente tendono a presentarsi sul mercato e una carenza informativa dello stesso mondo occupazionale sulle loro reali abilità, sull'effettiva produttività e sulle condizioni necessarie al miglioramento della loro resa produttiva⁸.

⁸ G. Marocchi, "Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale", Franco Angeli, Milano, 1999.

In relazione al primo elemento, occorre considerare che le attitudini e le potenzialità residue di persone con handicap spesso non hanno modo di essere sviluppate ed incrementate per la mancanza d'esperienze formative in sintonia con dinamiche ed ambienti produttivi reali; la loro employability si scontra con bassi indici di qualificazione professionale e con una preparazione inadeguata; le chances d'inserimento attivo nella società sono così fortemente penalizzate.

Il lavoro rappresenta una dimensione sociale ed esistenziale, che può essere vissuta positivamente, ma anche negativamente, se il disabile è collocato al lavoro senza la corretta preparazione ed il necessario supporto.

In quest'ultimo caso possono insorgere o rafforzarsi sentimenti d'inadeguatezza e incapacità che portano allo sviluppo d'esperienze fallimentari; subentra facilmente la delusione, lo scoraggiamento, la rinuncia ed il conseguente ripiegamento su di sé. È dunque importante raggiungere un inserimento soddisfacente nell'attività lavorativa, attraverso l'esercizio di un impiego adatto, che consenta il miglior utilizzo delle abilità possedute e l'acquisizione di quelle mancanti, colmando quel deficit di produttività che caratterizza la persona con handicap⁹.

In secondo luogo, occorre considerare le lacune informative del mercato occupazionale circa la forza disabile potenzialmente impiegabile.

Secondo la logica imprenditoriale, la presenza di una qualsiasi caratteristica "limitante" nello svolgimento dell'attività lavorativa, rispetto agli standard ritenuti normali, è sufficiente ad attribuire una posizione di svantaggio rispetto al mercato, indipendentemente dalla produttività effettiva¹⁰.

In generale, tuttavia, per molti disabili, la presenza di una qualche limitazione non riduce la produttività in tutte le possibili mansioni, né impedisce definitivamente una valorizzazione professionale. Lo svantaggio, nella maggioranza dei casi si concretizza soprattutto in una restrizione della gamma di mansioni svolgibili dal lavoratore con handicap, quindi in una sua ridotta flessibilità d'impiego.

Alcune limitazioni oggettive sono superabili o circoscrivibili mediante

⁹ A. Errani, "Equilibristi senza rete? - Il progetto di inserimento lavorativo delle persone disabili", Franco Angeli, Milano, 1998.

l'adattamento del posto di lavoro, con una formazione adeguata, o semplicemente individuando la mansione più adatta a determinate caratteristiche individuali.

In realtà, spesso l'esclusione dai processi produttivi si verifica anche se lo standard di produttività del lavoratore disabile risulta incrementabile tramite un percorso formativo mirato. Ciò è ascrivibile ai maggiori costi e rischi che l'impresa presume di sostenere per selezionarlo e formarlo, rispetto ad un lavoratore normale. Inserire questa tipologia di forza lavoro "svantaggiata" è spesso considerato un investimento rischioso, con garanzie di successo incerte e dilazionate nel tempo¹¹.

La difficoltà di coniugare esigenze di mercato con bisogni della forza lavoro disabile non va comunque per forza solo aggirata, ricorrendo ad un'imposizione vincolistica; essa può anche essere risolta in modo funzionale. Un efficace strumento di convergenza è in tal senso rappresentato dal tirocinio formativo. Si tratta di un'esperienza educativa di pre-inserimento al lavoro, senza costi a carico dell'impresa; in essa il disabile con capacità operative residue, ritenute "spendibili" in contesti occupazionali non protetti, può sperimentare un contatto diretto con fasi e dinamiche produttive strutturate, avvalendosi di una figura tutrice di mediazione, che opportunamente lo supporta nelle eventualità assistenziali e lo segue nello svolgimento delle varie consegne di lavoro. La funzionalità di tale strumento formativo si esprime attraverso una duplice garanzia.

Agevolando sia il potenziale lavoratore disabile, nell'acquisizione di autonomie prassico-operative, relazionali e sociali, per un bilancio di competenze concretamente misurabili e spendibili; sia il mercato occupazionale, rispetto alla diretta valutazione di abilità funzionali realmente impiegabili. L'impresa ha modo di monitorare sul campo le capacità operative di ciascun disabile, orientandosi rispetto alla possibilità di assorbirlo definitivamente in un determinato settore produttivo. L'individuazione di soggetti impiegabili tra l'altro può contribuire a ridurre i costi d'indennizzo, conseguenti al mancato assolvimento degli obblighi di legge sul collocamento di questa categoria svantaggiata.

¹⁰G. Marocchi, "Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale", Franco Angeli, Milano, 1999.

¹¹ Ibidem

Molti pregiudizi e stereotipi sull'effettiva produttività della forza lavoro con handicap sarebbero così sfatati, lasciando posto ad un diverso modo di concepire un'occupazione, verso un modello di integrazione lavorativa dove anche capacità lavorative ridotte possono essere valorizzate e investite realmente come risorse; ove a seguito di percorsi di crescita professionale il disabile riesce a conquistarsi una posizione sociale attiva, emancipandosi dal rischio di una cronica situazione assistenziale. A dimostrazione del fatto che il lavoro possa essere conveniente per tutti.

MATERIALE ALLEGATO

Egregio Direttore/Responsabile,

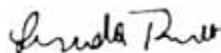
il progetto di ricerca "LAVORHANDO", promosso dall'A.n.f.f.a.s. di Trento, mira ad approfondire atteggiamenti e valutazioni del mondo imprenditoriale trentino rispetto alla problematica dell'inserimento lavorativo dei disabili.

La compilazione del questionario sottostante permetterà di sondare le Sue opinioni e quindi di conoscere il punto di vista della categoria da Lei rappresentata, per accostarsi in maniera diversa ad una realtà, di fatto, ampiamente avvertita dagli imprenditori.

Si ringrazia fin d'ora per la collaborazione e l'attenzione riservata a "lavorhando".

Distinti saluti

dr. LINDA PIZZO



PER LA COMPILAZIONE: si prega gentilmente di utilizzare una penna biro blu o nera, marcando le caselle scelte con una crocetta, seguendo, in corrispondenza di ciascuna domanda, le modalità di risposta indicate (esempio: "da una a più risposte", "solo una risposta", "massimo due risposte", ecc.)

PER LA SPEDIZIONE DEL QUESTIONARIO COMPILATO: si prega gentilmente di utilizzare la busta prestampata ed affrancata inviataLe assieme al modulo. E' altrimenti possibile COMPILARE IL QUESTIONARIO DIRETTAMENTE SU INTERNET, al sito <http://www.anffas.tn.it/progettolavorhando/dati/questionario.php/> utilizzando per l'accesso, rispettivamente l'username: progettolavorhando e la password: ricsoc2001 e cliccando invio al termine della compilazione.

“Progetto Lavorhando”

Sensibilità sociale nelle aziende trentine

Disabili ed imprese: *quale integrazione possibile?*

QUESTIONARIO

DENOMINAZIONE AZIENDA INTERVISTATA:
(da compilarsi a cura dell'intervistato)

.....

1) DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO

1.1) Incarico

1.2) Sesso M F

1.3) Et  20 - 30 31 - 40 41 - 50 51 - 60 oltre 60

2) DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

2.1) Tipologia d'impresa Srl Spa Snc Sas Coop

Consortio ditta ind. altro

2.2) Settore produttivo Agricoltura, caccia e pesca
 Industria manifatturiera
 Energia, gas, acqua
 Costruzioni
 Commercio e riparazioni
 Alberghi e pubblici esercizi
 Trasporti e comunicazioni
 Credito e assicurazioni
 Pubblica amministrazione
 Altri servizi
 Altro

2.3) Tipo d'attivit  / prodotti Alimentare
 Carta, grafica, stampa, editoria
 Chimica, gomma, plastica
 Legno, mobilio
 Meccanica, metallurgica
 Tessile, abbigliamento, calzature
 Edilizia
 Estrattive
 Materiali da costruzione
 Porfido
 Autotrasporto merci conto terzi
 Trasporti a fune
 Terziario innovativo
 Altre attivit 

2.4) Reparti N°
Descrizione reparti

2.5) Classe dipendenti fino a 15
 da 15 a 35
 da 35 a 50
 oltre 50

2.6) Prospettive future dell'azienda favorevoli
 stabili
 non favorevoli

3) **NORMATIVE SULL'HANDICAP**

3.1) Come giudica la Sua conoscenza sulle principali leggi nazionali e regionali in materia di handicap ed inserimento lavorativo?
buona
sufficiente
scarsa

3.2) Conosce le agevolazioni riservate alle aziende che vogliono assumere persone disabili?
 si no non so

3.3) Quali eventuali osservazioni desidera fare a proposito?
.....
.....
.....

3.4) Sente il bisogno di avere maggiori conoscenze sull'inserimento lavorativo dei disabili?
 si no

Se si, perché:
.....
.....

4) **ESPERIENZA CON PERSONALE DISABILE**

4.1) Attualmente nella Sua azienda ci sono persone con problemi di handicap? si no

4.1.1) Se si:
Numero totale
di cui: operai n. impiegati n. dirigenti n.

4.1.2) Sono presenti disabilità:

fisiche	psichiche	sensoriali	intellettive	visive o vocali-uditive
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
si no	si no	si no	si no	si no

4.1.3) Professionalmente, in generale, Le fanno un'impressione:

positiva	abbastanza positiva	poco positiva	negativa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.1.4) In generale, i disabili inseriti:

non hanno un supporto	hanno un tutore esterno	sono supportati dai colleghi
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
si no	si no	si no

4.1.5) Prima dell'inserimento i disabili avevano svolto un'attività formativa?
 sì no non so
 Se sì, quanti?

4.2) Se non ci sono persone con handicap nella Sua azienda, pensa che ne assumerebbe?

sì no

4.2.1.a) Se sì, quanti ne inserirebbe?

4.2.1.b) Le assumerebbe perlopiù con le mansioni di:

operaio	impiegato	dirigente
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
si no	si no	si no

4.2.2) Se pensa che non ne assumerebbe, perché?

4.3) In passato, nella Sua azienda, ci sono state persone con problemi di handicap? sì no

Se sì:

4.3.1) Numero totale
 di cui: operai n. impiegati n. dirigenti n.

4.3.2) Erano presenti disabilità:

fisiche	psichiche	sensoriali	intellettive	visive o vocali-uditive
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
si no	si no	si no	si no	si no

4.3.3) Professionalmente, in generale, Le avevano fatto un'impressione:

positiva	abbastanza positiva	poco positiva	negativa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3.4) In generale, i disabili inseriti:

non avevano un supporto - avevano un tutore esterno - erano supportati dai colleghi

si no

si no

si no

4.3.5) Prima dell'inserimento i disabili avevano svolto un'attività formativa?

si no non so

Se si, ricorda quanti?

4.3.6) Il rapporto di lavoro con queste persone è cessato per:

si no

motivi contrattuali

scarso impegno e rendimento

problemi di salute

problemi di comportamento

scelta del lavoratore

5) CONOSCENZA DELLA DISABILITÀ

5.1) Una persona disabile è una persona che ha problemi:

	si	no		si	no
fisici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sensoriali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mentali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	affettivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
di mobilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
di relazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	di comunicazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2) Secondo Lei, una persona disabile ha difficoltà a svolgere qualsiasi lavoro? (solo una risposta)

Si

No, dipende se l'handicap è: fisico mentale sensoriale

No, dipende dal tipo di mansione

No, dipende dalle attitudini della persona

5.3) In quali settori potrebbe svolgere attività una persona disabile:

	si	no
Industria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agricoltura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pubblico impiego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In nessun settore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.1) Ai dirigenti, un disabile fa provare:

	si	no		si	no
curiosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	diffidenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sorpresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	imbarazzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dispiacere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	gioia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
compassione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	tristezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	disgusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
allegria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	disagio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
malinconia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	divertimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
simpatia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	irritazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dolore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mancaanza di gioia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mancaanza di allegria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	indifferenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2) Ai colleghi, un disabile fa provare:

	si	no		si	no
curiosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	diffidenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sorpresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	imbarazzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dispiacere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	gioia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
compassione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	tristezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	disgusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
allegria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	disagio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
malinconia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	divertimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
simpatia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	irritazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dolore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mancaanza di gioia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mancaanza di allegria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	indifferenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Si è mai occupato di problematiche relative a persone disabili?

si no

7.1) Se si :

	si	no
per interesse verso tematiche sociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per volontariato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per motivi legati alla famiglia o ad amici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per questioni legate a dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per questioni legate a colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per motivi legati ad incarichi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
altro, specificare		

7.2) Se no, sarebbe contento:

	si	no
di conoscere disabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
di avere per amici disabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
se suo figlio/a frequentasse un coetaneo disabile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Se potesse, la Sua azienda sarebbe disponibile ad assumere persone con handicap?

si	no
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.1) Se si, come giustificerebbe tale disponibilità? (massimo 2 risposte)

- l'impresa svolge anche importanti ruoli sociali, che vanno oltre le finalità economiche
- è necessario recuperare e valorizzare le capacità lavorative ridotte del disabile
- sono persone come tutti gli altri
- arricchiscono la comunità umana
- lavorano bene
- per carità
- è uno dei tanti oneri che ricadono sull'azienda e a cui ci si deve adeguare
- dall'adeguata preparazione o formazione della persona disabile
- dall'esistenza di minime garanzie di successo per l'azienda ed il disabile stesso

8.2) Se no, come giustificerebbe tale contrarietà? (massimo due risposte)

- l'impresa non è una struttura adatta per risolvere al meglio i problemi dei disabili
- gli obiettivi dell'impresa non possono coesistere con quelli derivanti da una politica assistenziale
- l'inserimento obbligatorio è un vincolo imposto alla libertà d'impresa
- l'inserimento nel mondo del lavoro è un fatto negativo per il disabile stesso
- temo che il disabile si possa fare male
- manca un supporto esterno di tipo psicopedagogico ed assistenziale
- temo che non venga accettato dai colleghi
- lavora poco produttivamente
- non sono previste sanzioni legislative per un'azienda come questa
- il valore sociale dell'inserimento non è compatibile con la logica imprenditoriale tesa alla massimizzazione della produttività

9) La sua azienda sarebbe interessata ad un'assunzione mirata attraverso un tirocinio formativo?

si

no

no so

10) A QUALI CONDIZIONI PENSA CHE I COLLEGHI ACCETTEREBBERO L'INSERIMENTO DI UN DISABILE?

	si	no
a nessuna condizione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
purché abbia un affiancamento esterno costante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
purché tenga un comportamento equilibrato, non disturbante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
purché dimostri impegno e sia preparato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
purché non sia d'ostacolo al normale svolgimento delle attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
purché la sua presenza non riduca lo spazio fisico di lavoro altrui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
accetterebbero comunque l'inserimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prendo atto che per finalità di ricerca, a norma dell'art. 12 - Legge 675/96, i miei dati e quelli della mia azienda, raccolti con il presente questionario, saranno oggetto di trattamento informatico e passibili di diffusione sotto forma aggregata, da parte dell'Anffas.

Immagini pittoriche realizzate da Nadia Ongaro

Progetto grafico e impaginazione a video di Vincenzo Taddia

Finito di stampare nel mese di aprile 2003 da Litodelta s.r.l. - Scurelle (TN)

Trento Unoedizioni, Soc. Coop. a r.l.

Via Degasperi, 32/1 - 38100 Trento - Tel. 0461/925633

TUTTI I DIRITTI RELATIVI A QUESTA PUBBLICAZIONE SONO RISERVATI