

**Seminario di Studio**  
*Giovani, lavoro e disabilità.*  
*Percorsi di transizione scuola- lavoro*

**Le determinanti sociali  
all'inserimento lavorativo delle  
persone con disabilità**

*Daniela Pavoncello*

*Auditorium Inapp - Roma, 5 aprile 2017*



## «Ensuring that no one is left behind»

Una società più giusta, equa, coesa e sostenibile in linea con gli obiettivi comunitari e nazionali

Strategia Europa 2020

2030 Agenda per lo Sviluppo Sostenibile

New Skills Agenda for Europe (giugno 2016)

Programma d'Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità (ottobre 2016)

*Una società che non lasci nessuno indietro a partire dalle fasce svantaggiate della popolazione, partendo dalla scuola e dal lavoro.*

*Una società dove il LAVORO è inteso non solo come fonte di reddito, ma anche elemento fondante di una SOCIETÀ INCLUSIVA, PIÙ SOLIDALE E SOSTENIBILE.*

# Strategia Europea sulla disabilità 2010 - 2020

## Occupazione

- L'azione europea deve permettere un aumento del numero dei lavoratori disabili sul mercato del lavoro aperto, in particolare attraverso l'elaborazione di politiche attive dell'occupazione e il miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro.
- È necessario agire in collaborazione con le parti sociali per favorire la mobilità intraprofessionale (anche nei laboratori protetti), incoraggiare il lavoro autonomo e migliorare la qualità del lavoro.

## Istruzione e formazione

- Gli allievi e gli studenti disabili devono disporre di un sistema d'istruzione accessibile e programmi d'istruzione permanente. La strategia sostiene l'accessibilità dei sistemi educativi generali, le misure di accompagnamento individuale e la formazione delle figure professionali del sistema educativo.
- Occorre informare meglio i disabili in merito alle possibilità di formazione e di mobilità, soprattutto nell'ambito dell'iniziativa **Gioventù in movimento** e della **Strategia istruzione e formazione 2020**

## **GARANTIRE CONTINUITÀ TRA ORIENTAMENTO/FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO E L'ACCESSO DEGLI ADULTI CON DISABILITÀ A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PERMANENTE (Linea 4 – Azione 7)**

- a) Istituire presso il MIUR un corpo ispettivo che verifichi l'applicazione delle normative nazionali relative all'attivazione dei **servizi di tutoring** da parte delle università.
- b) Inserire specifiche misure per **l'inclusione degli studenti con disabilità nel decreto delegato relativo ai percorsi di alternanza scuola-lavoro**, allargando agli studenti con disabilità la garanzia di accesso ad attività e **progetti di orientamento** scolastico con modalità idonee a sostenere le eventuali difficoltà degli studenti con disabilità, evitando esoneri o l'assegnazione di questi alunni dell'esclusivo esclusivamente alla formulazione e gestione delle previste imprese simulate.
- c) Garantire in modo uniforme sul territorio **nazionale l'applicazione delle Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento**, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

**GARANTIRE CONTINUITÀ TRA ORIENTAMENTO/FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO E L'ACCESSO DEGLI ADULTI CON DISABILITÀ A PERCORSI D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PERMANENTE.**

- d) Inserire nelle linee strategiche d'intervento in ordine ai servizi per **l'apprendimento permanente** un riferimento esplicito alle persone con disabilità.
- e) promuovere la **presenza di docenti di sostegno nei CPIA**, laddove richiesti.
- f) Definire **livelli essenziali d'istruzione per gli adulti con disabilità nei centri residenziali e semiresidenziali relativi all'impiego di personale educativo**, agli standard di formazione del personale educativo e al monitoraggio dell'efficacia dell'intervento.
- g) Definire e uniformare sul territorio nazionale gli **standard e i criteri di accreditamento dei servizi residenziali e semi-residenziali per adulti con disabilità**.

Ricerche ISFOL



Letteratura  
scientifica

**Quali sono i  
fattori che  
facilitano o  
inibiscono  
l'inserimento  
lavorativo  
delle persone  
con disabilità?**

# Driver e inibitori all'inserimento lavorativo

## Driver

Competenze scolastiche (Lee, Abdullah, Mey, 2011)

Capacità professionali (Lee, Abdullah, Mey, 2011)

Motivazione (Blitz & Machanic, 2006 )

Precedenti esperienze professionali (Blitz & Machanic, 2006 )

Tratti psicologici positivi (Lee, Abdullah, Mey, 2011, Werthmeier, 2013)

Iniziale inserimento del disabile tramite tirocinio (Luecking & Fabian, 2000)

Percezione di autoefficacia (Blitz & Machanic, 2006; Bandura, 1986 )

Orari di lavoro inizialmente più brevi e flessibili (Isfol, 2014)

Presenza di figure specialistiche (Isfol 2014)

Mansioni dapprima più semplici e ripetitive (Isfol, 2011)

## Inibitori

Percezioni e atteggiamenti negativi dei datori di lavoro (Lee, Abdullah, Mey, 2011)

Atteggiamenti negativi da parte della propria famiglia (Lee, Abdullah, Mey, 2011)

Difficoltà nello svolgere il lavoro (Honey, 2003)

Mancanza di fiducia nelle proprie capacità (Honey, 2003)

Impatto dei farmaci e delle cure sanitarie (Henry & Lucca, 2004)

Scarsa fiducia e stima di sé (Henry & Lucca, 2004)

Scarse possibilità di accesso ai servizi di sostegno (Henry & Lucca, 2004)

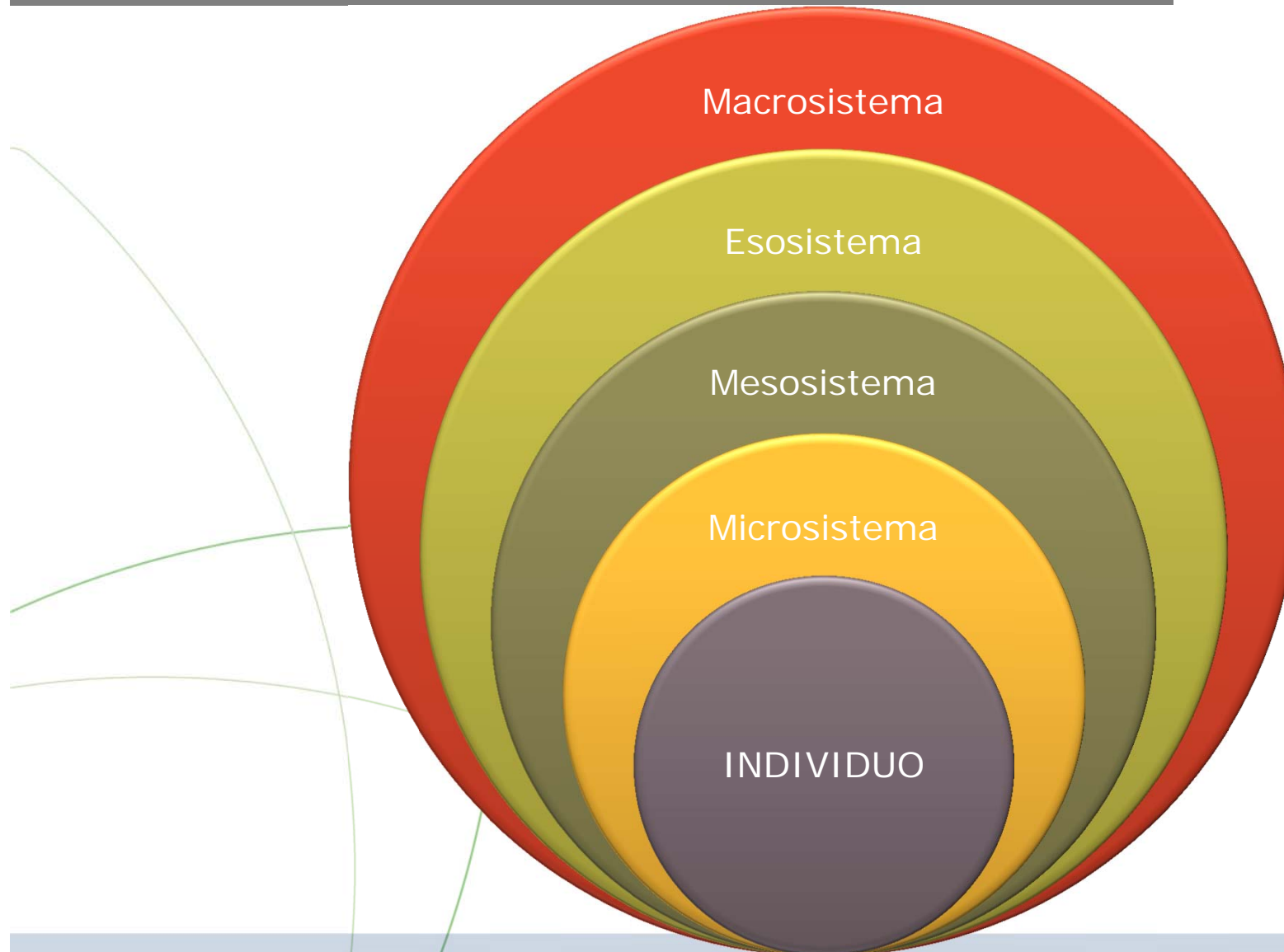
Problemi di comportamento e di comunicazione (Isfol, 2011)

Problemi di produttività/performance (Isfol, 2011)

Atteggiamenti discriminatori verso disabili psichici (Luecking, 2008)



# Predittori: modello teorico di Bronfenbrenner (1979)





Microsistema

- **I rapporti con i colleghi: situazioni che facilitano o ostacolano le collaborazioni**
- **I carichi di lavoro: quanto un disabile contribuisce alla realizzazione delle attività?**

Mesosistema

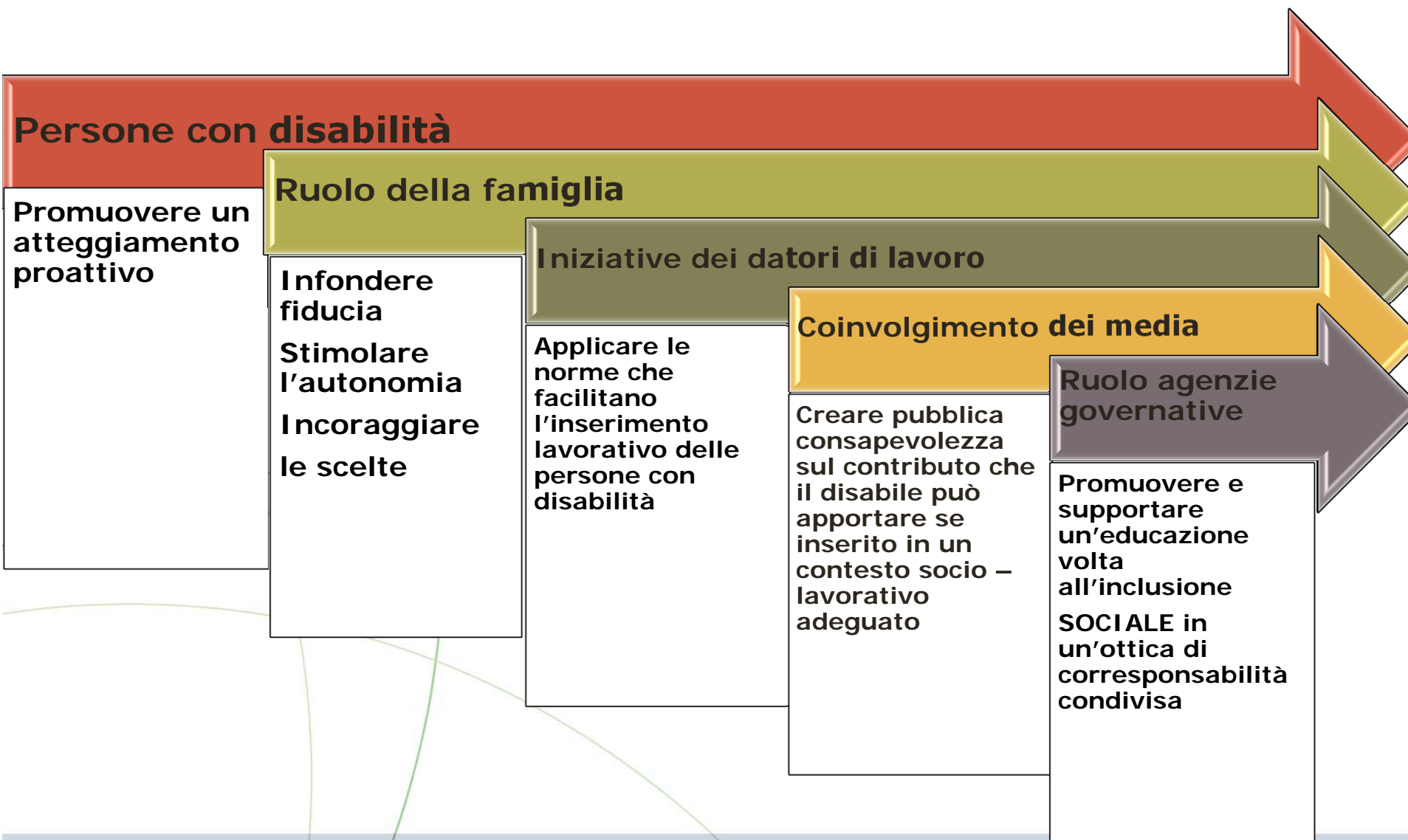
- **Rapporto tra la famiglia e il contesto lavorativo: ostacola o favorisce l'inserimento?**
- **L'interazione tra famiglia e contesto sociale: in che misura influenza l'autonomia e l'autostima del soggetto?**

Esosistema

- **Ruolo delle strutture sociali e dei servizi presenti sul territorio: quanto contribuiscono a favorire l'inserimento? In che maniera?**

Macrosistema

- **Il mercato del lavoro: come accoglie i disabili? Quali opportunità?**
- **Quali sono i pregiudizi che ostacolano l'inserimento?**



## Difficoltà relative all'inserimento in azienda (ISFOL, 2014)

<b>Limiti dell'ecosistema aziendale</b>	<b>Atteggiamento nei confronti del lavoratore con disabilità mentale</b>	<b>Motivazioni dell'assunzione</b>	<b>Limiti auto-percepiti</b>
scarsa conoscenza delle patologie	comportamento eccessivamente compassionevole	pietismo (favorire una persona svantaggiata)	ansia da prestazione
impreparazione ad accogliere la persona con disagio mentale	scarsa valorizzazione delle potenzialità del soggetto	obbligo di legge	incapacità
clima di scarsa condivisione e sostegno	vigilanza eccessiva sull'operato	solidarietà	scarsa autostima
assenza di reti di sostegno per gestire il disagio			aspettative grandiose o irrealistiche
scarsa propensione all'investimento			sentimenti di solitudine e abbandono
05/04/2017			destabilizzazione (lavoro = novità)

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

Quali sono le condizioni che potrebbero farle decidere di assumere una (o un'altra) persona con un disturbo psichico	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
<b>Forti sgravi fiscali</b>	<b>231</b>	<b>18,1</b>	<b>21,0</b>
<b>Il supporto continuativo dei servizi pubblici</b>	<b>160</b>	<b>12,5</b>	<b>14,5</b>
Maggiore informazioni su come gestire i momenti critici	58	4,5	5,3
La possibilità di licenziare il lavoratore appena crea problemi	44	3,4	4,0
<b>Conoscere le competenze del lavoratore</b>	<b>383</b>	<b>30,0</b>	<b>34,8</b>
<b>Non saprei</b>	<b>362</b>	<b>28,3</b>	<b>32,8</b>
Non assumerei a nessuna condizione una persona con disturbo psichico	39	3,1	3,5
<b>Totale</b>	<b>1277</b>	<b>100,0</b>	<b>115,9</b>

## Reazioni dei colleghi all'ingresso in azienda della persona con disabilità psichica (risposte multiple) (ISFOL, 2014)

Come è stata accolta dagli altri lavoratori l'assunzione della persona con disabilità psichica?	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Preoccupazione per la possibilità di comportamenti imprevedibili	15	6,9	7,5
Preoccupazione per la possibilità di un maggior carico di lavoro	3	1,4	1,5
Preoccupazione per la gestione delle relazioni interpersonali con il disabile	8	3,7	4,0
<b>Non c'è stato nessun problema</b>	<b>157</b>	<b>72,4</b>	<b>78,5</b>
<b>La presenza del disabile mentale ha accresciuto la solidarietà tra i lavoratori</b>	<b>20</b>	<b>9,2</b>	<b>10,0</b>
La presenza del disabile ha migliorato il clima aziendale	10	4,6	5,0
Altro	4	1,8	2,0
<b>Totale</b>	<b>217</b>	<b>100,0</b>	<b>108,5</b>

# L'inserimento lavorativo: condizioni e opportunità

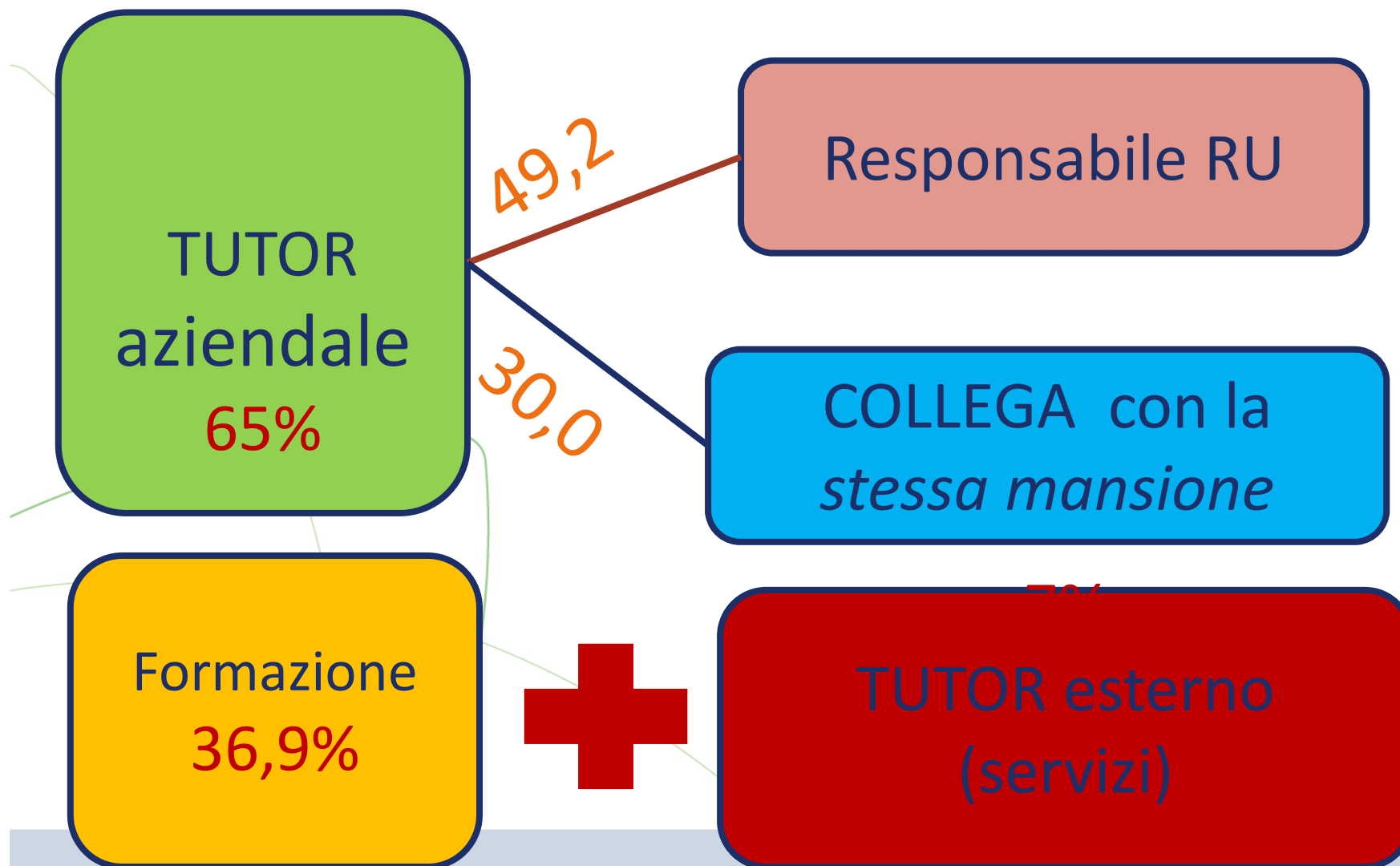
**43%**  
**Mansione**  
*ad hoc*

**53%**  
**Fabbisogno di**  
**organico**

**68,5%**  
**competenze**  
**adeguate per**  
**svolgere la**  
**mansione**

**78%**  
**Orari e compiti FLESSIBILI**

# Accompagnamento al lavoro: figure di riferimento





## LA DURATA DEL LAVORO

**65%** + di 24 MESI

**74% Aziende ALTA RSI**

**CLIMA  
AZIENDALE**

Reazioni dei colleghi

⇒ **NESSUN PROBLEMA: 78,5%**

Comportamenti problematici

⇒ **MAI + QUASI MAI: 74%**

# QUALI POSSIBILI SOLUZIONI ????

- La **diffusione dell'informazione è fondamentale** per superare pregiudizi e barriere
- L'inserimento lavorativo è una pratica che richiede **l'impegno combinato dell'azienda e dei servizi**: l'apporto della rete territoriale è un elemento che permette all'azienda di contenere i costi organizzativi dell'inserimento della persona con disabilità
- L'inserimento di un lavoratore con disabilità in azienda è un'esperienza impegnativa: **è rilevante la scelta delle imprese di centrare l'inserimento sia sul supporto specialistico che sulla responsabilizzazione dei colleghi del lavoratore**

# QUALI POSSIBILI SOLUZIONI ????

- Gli interventi in azienda da parte dei servizi preposti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, rivestono una grande importanza perché spesso da essi dipende il **mantenimento del posto di lavoro**
- E' importante far precedere all'intervento di tutoraggio vero e proprio una **fase preliminare di identificazione e definizione**, il più possibile condivisa (tra tutor, azienda e lavoratore) **della natura ed entità delle difficoltà rilevate**, che possono essere legate a problematiche cliniche del lavoratore ma anche a cambiamenti o a "disturbi" nell'organizzazione del lavoro
- Un aspetto rilevante è il **supporto della famiglia** nell'inserimento socio-lavorativo
- **La comunità professionale** dovrà essere impegnata a garantire una mediazione finalizzata alla sostenibilità della relazione nel tempo predisponendo momenti di valutazione e verifica dell'andamento dell'inserimento concertati con la rete (soggetto -servizi di cura-riferimento aziendale – eventualmente famiglia).

# UN NUOVO ALFABETO PER L'INCLUSIONE e LA PARTECIPAZIONE LAVORATIVA

**RESPONSABILITÀ SOCIALE**

**COLLABORAZIONE** con i  
servizi socio sanitari

**FLESSIBILITA'** del lavoro

**COINVOLGIMENTO** dei  
colleghi

**VALORIZZAZIONE** delle  
competenze individuali

**SUPPORTO** di figure  
specifiche interne ed  
esterne all'azienda

**PERSONALIZZAZIONE** del  
percorso di inserimento  
lavorativo

## GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



PER ULTERIORI INFORMAZIONI:  
[d.pavoncello@inapp.org](mailto:d.pavoncello@inapp.org)