LA QUALITÀ DEL LAVORO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

A cura di
Luca Proietti e Gianfranco Zucca
(IREF – Istituto di Ricerche Educative e Formative)

Roma – Luglio 2020

Sommario

INDICE DEI GRAFICI E DELLE TABELLE 3

1. INTRODUZIONE 5

2. IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: UN QUADRO MACRO 6

3. L'INDAGINE SULLA QUALITÀ DEL LAVORO: CONTENUTI E STRUTTURA 9

3.1 Il modello teorico 9

3.2 Le soluzioni metodologiche 10

4. IL CAMPIONE DELL'INDAGINE JOBLAB 12

4.1 Le variabili socio-anagrafiche 12

4.2 Le condizioni economiche 18

4.3 Le variabili relative alla limitazione funzionale 21

5. LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ 30

5.1 Settore economico 30

5.2 Tipo di azienda 34

5.3 Professioni e contratti 35

5.4 Percorso professionale 37

5.5 Il giudizio sulla carriera 38

6. LA QUALITÀ DEL LAVORO 42

6.1 Premessa metodologica 42

6.2 Adattamento dell'ambiente di lavoro 44

6.3 Conciliazione vita-lavoro e tempi di lavoro 46

6.4 Ambiente di lavoro e relazioni interpersonali 48

6.5 Discriminazioni e ambiente relazionale 52

6.6 L'uso di permessi e congedi 55

6.7 Competenze e formazione 59

7. I FATTORI CORRELATI ALLA SODDISFAZIONE PER IL LAVORO 62

8. SINTESI DEI RISULTATI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE 67

BIBLIOGRAFIA 72

INDICE DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

TABELLE

Tabella 1 – *Persone con disabilità per gravità della limitazione funzionale, sesso e classi di età* (v.a. in migliaia - 2017)
Tabella 2 – *Persone con disabilità 15-64 anni per gravità della limitazione funzionale* (% - 2017)
Tabella 3 – *Tipo di certificazione di invalidità per coorte anagrafica* (% - Risposte multiple)
Tabella 4 – *Tipo di certificazione di invalidità per settore economico* (% - Risposte multiple)
Tabella 5 – *Tipo di certificazione di invalidità per tipo di limitazione funzionale* (% - Risposte multiple)
Tabella 6 – *Tipologia di clima lavorativo* (%)
Tabella 7 – *Tipo di clima lavorativo per genere* (%)
Tabella 8 – *Tipologia delle esperienze di discriminazione* (%)
Tabella 9 – *Opinione sul giudizio di colleghi e superiori rispetto all'uso dei permessi previsti dalla L. 104 per genere* (%)
Tabella 10 – *Indice di soddisfazione lavorativa per frequenza del rispetto dei tempi e ritmi di lavoro da parte di colleghi e superiori* (%)
Tabella 11 – *Indice di soddisfazione lavorativa per frequenza di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro* (%)
Tabella 12 – *Indice di soddisfazione lavorativa per opinioni sulla quotidianità lavorativa* (%)
Tabella 13 – *Indice di soddisfazione lavorativa per indice di conciliazione vita-lavoro* (%)

GRAFICI

Grafico 1 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita* (%)
Grafico 2 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita e genere* (%)
Grafico 3 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita e ripartizione geografica di residenza* (%)
Grafico 4 - *Lavoratori con disabilità con istruzione terziaria per coorte anagrafica di nascita* (%)
Grafico 5 – *Lavoratori con disabilità per numero di componenti del nucleo familiare* (%)
Grafico 6 – *Lavoratori con disabilità per giudizio sull'evoluzione della propria condizione economica negli ultimi tre anni* (%)
Grafico 7 – *Lavoratori con disabilità per frequenza di difficoltà economiche* (%)
Grafico 8 – *Lavoratori con disabilità per reddito mensile in classi* (%)
Grafico 9 – *Lavoratori con disabilità per tipo di limitazione* (%)
Grafico 10 – *Lavoratori con disabilità insorte prima dell'assunzione per settore di impiego* (%)
Grafico 11 – *Origine della limitazione per settore d'impiego* (%)
Grafico 12 – *Lavoratori con disabilità assunti con L. 68/1999 per settore di impiego* (%)
Grafico 13 – *Lavoratori con disabilità per tipo di certificazione di invalidità* (%)
Grafico 14 – *Lavoratori con disabilità per possesso della certificazione di handicap (L. 104/1992) e coorte anagrafica* (%)
Grafico 15 – *Lavoratori con disabilità per possesso della certificazione di handicap (L. 104/1992) e ripartizione geografica* (%)
Grafico 16 – *Lavoratori con disabilità per settore economico di impiego* (%)
Grafico 17 – *Lavoratori con disabilità per settore economico di impiego e caratteristiche del centro di residenza* (%)
Grafico 18 – *Lavoratori con disabilità per modalità di ottenimento del posto di lavoro e settore economico di impiego* (%)
Grafico 19 – *Lavoratori con disabilità per tipo di azienda e ripartizione geografica* (%)
Grafico 20 – *Lavoratori con disabilità per professione* (%)
Grafico 21 – *Lavoratori con disabilità per classe di età di ingresso nel mercato del lavoro e ripartizione geografica* (%)
Grafico 22 – *Lavoratori con disabilità per percezione delle discriminazioni nel corso della carriera lavorativa e genere* (%)
Grafico 23 – *Lavoratori con disabilità per percezione delle discriminazioni nel corso della carriera lavorativa e tipo di limitazione* (%)

Grafico 24 – *Lavoratori con disabilità per giudizio complessivo su percorso di carriera e ripartizione geografica* (%)
Grafico 25 – *Giudizio generale sulla conciliazione tra vita e lavoro* (%)
Grafico 26 – *Giudizio generale sulla conciliazione tra vita e lavoro e orario di lavoro* (%)
Grafico 27 – *Lavoratori con disabilità per numero di ambienti di lavoro non accessibili* (%)
Grafico 28 – *Lavoratori con disabilità per numero di ambienti di lavoro non accessibili e tipo di azienda* (%)
Grafico 29 – *Lavoratori con disabilità che dichiarano nessuna difficoltà nelle condizioni di svolgimento delle proprie mansioni lavorative per tipo di limitazione* (%)
Grafico 30 – *Lavoratori con disabilità che hanno subito esperienze di discriminazione* (%)
Grafico 31 – *Lavoratori con disabilità che hanno subito esperienze di discriminazione per genere* (%)
Grafico 32 – *Lavoratori con disabilità che non hanno subito discriminazioni per livello di difficoltà nello svolgimento delle mansioni lavorative* (%)
Grafico 33 – *Lavoratori con disabilità per uso degli strumenti di flessibilità oraria* (%)
Grafico 34 – *Lavoratori con disabilità per difficoltà nell'ottenimento dei permessi e genere* (%)
Grafico 35 – *Opinione sul giudizio di colleghi e superiori rispetto all'uso dei permessi previsti dalla L. 104* (%)
Grafico 36 – *L'incidenza dei fattori di accessibilità sulla partecipazione ai corsi di formazione* (%)
Grafico 37 – *Indice di soddisfazione lavorativa per accessibilità della sede di lavoro* (%)

Cartogramma 1 – *Lavoratori con disabilità per provincia di residenza* (classi di v.a.)

1. INTRODUZIONE

In questo report si presentano i risultati della prima indagine sulla qualità del lavoro delle persone con disabilità. La ricerca è stata realizzata all'interno del progetto *JobLab: Laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità,* progetto finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Avviso n.1/2017. Il progetto, nel complesso, ha inteso approfondire il tema del diritto al lavoro delle persone con disabilità, partendo dal presupposto che la sfera lavorativa è un ambito nel quale si manifestano le forme più evidenti di discriminazione e di preclusione alle pari opportunità. Come è noto il problema principale per le persone con disabilità è l'accesso al mondo del lavoro. Come rileva l'Istat. "[…] considerando la popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni, risulta occupato solo il 31,3% di coloro che soffrono di gravi limitazioni funzionali (26,7% tra le donne, 36,3% tra gli uomini) contro il 57,8% delle persone senza limitazioni" [Istat 2019: 15]. Basterebbe questo dato per far finire in secondo piano il tema della qualità del lavoro: per le persone con disabilità il problema è essenzialmente la "quantità" di lavoro disponibile. La presente ricerca intende offrire un contributo alla discussione sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità adottando una prospettiva che, riaffermando la gravità del fenomeno disoccupazione, intende porre all'attenzione anche la questione delle condizioni di lavoro. Per migliorare la situazione occupazionale delle persone con disabilità bisogna innanzitutto mettere da parte la considerazione di senso comune che considera il lavoro come una generosa concessione, da accettare così come viene. Condizioni e qualità del lavoro sono un tema, invece, cruciale per la vita delle persone con disabilità poiché disoccupazione e qualità del lavoro sono fenomeni complementari: purtroppo la statistica ufficiale non fornisce indicatori in merito, ma sarebbe interessante sapere quanti disoccupati con disabilità sono tali a causa di offerte di lavoro che non sono nelle condizioni di poter accettare in ragione di fattori ergonomici, ambientali o relazionali.

In attesa di dati ufficiali in merito, lo studio realizzato da Fish e Iref intende andare oltre gli indicatori occupazionali ed economici quali tassi d'occupazione e tipologia d'impiego e professionalità. Con questa indagine si è voluto indagare alcuni aspetti complementari a quelli usualmente discussi in sede istituzionale: il clima di lavoro e i rapporti con colleghi e superiori, la presenza di discriminazioni, le sensazioni di disagio dovute a fattori ergonomici o relazionali, le problematiche legate alla conciliazione tra vita e lavoro, e, in un'ultima analisi, la soddisfazione circa la propria occupazione. La prospettiva che si propone è dunque di tipo sociologico: al netto di quanto emerge dai dati istituzionali relativi alle comunicazioni informative tra imprese e pubblica amministrazione, è infatti fondamentale comprendere la questione lavoro-disabilità dal punto di vista dei diretti interessati. La ricerca pur avendo un'impronta esplorativa aggiunge elementi importanti nella comprensione del fenomeno. Trattandosi di una tra le prime indagini di questo tipo, il profilo del presente rapporto di ricerca manterrà una linea descrittiva e, dove possibile, in seconda battuta, si tenterà di avanzare ulteriori ipotesi di ricerca sulla base di queste prime evidenze empiriche.

2. IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: UN QUADRO MACRO

La situazione del mercato del lavoro delle persone con disabilità è stata, sul finire del 2019, oggetto di due rapporti di ricerca [Istat 2019; Fondazione studi consulenti del lavoro 2019]. Il volume pubblicato dall'Istituto nazionale di statistica è la fonte più completa e aggiornata sulla condizione delle persone con disabilità; il secondo approfondimento riguarda invece solo una parte della popolazione con disabilità essendo basato sui dati del "Prospetto informativo disabili" (PID) forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Occorre precisare che il raffronto con questi contributi di ricerca risente del differente grado di comparabilità tra le indagini. La ricerca della Fondazione studi consulenti del lavoro utilizza dati secondari da fonti amministrative relativi alle comunicazioni delle sole aziende con più di 14 dipendenti; ciò vuol dire che all'interno di quel quadro d'analisi vanno escluse tutte le persone con disabilità che lavorano (come dipendenti) in aziende più piccole, un gruppo che, come vedremo, è abbastanza numeroso. La ricerca Istat è invece campionaria e fornisce dati sul tasso di occupazione e sul profilo professionale delle persone con disabilità, identificate a partire *Global activity limitation indicator*, un indicatore consolidato in letteratura "che rileva le persone che riferiscono di avere limitazioni, a causa di problemi di salute, nello svolgimento di attività abituali e ordinarie" [Istat 2019: 10].

Passando ai dati è necessario, in via preliminare, fornire un dimensionamento generale della popolazione con disabilità. L'Istituto nazionale di statistica quantifica circa 6 milioni di persone con limitazioni funzionali (gravi e non) tra gli 0 e i 64 anni (Tab. 1), 4 milioni e 400mila sono persone con limitazione non grave.

Tabella 1 – *Persone con disabilità per gravità della limitazione funzionale, sesso e classi di età* (v.a. in migliaia - 2017)

Gravità della limitazione	Età				Totale
	0-44		45-64		
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
Grave	211	219	341	377	1148
Non grave	864	969	1405	1662	4400
Totale	1075	1188	1786	2039	6088

Fonte: elaborazioni Fish-Iref su dati Istat (http://dati.disabilitaincifre.it)

Purtroppo, i dati in valori assoluti non sono disponibili con una sotto-classificazione che distingua le persone in età da lavoro dai minori a causa di problemi di stima campionaria. Per cui non è possibile fornire una quantificazione precisa delle persone con limitazioni gravi in età da lavoro, ossia la popolazione di interesse della ricerca presentata in queste pagine.

Al di là della consistenza numerica delle forze di lavoro tra le persone con disabilità, occorre richiamare il dato riferito in apertura, poco meno di un terzo di queste persone risulta occupato. Entrando nel dettaglio del dato Istat (Tab. 2), occorre notare che la percentuale di occupati è fortemente dipendente dalla gravità della limitazione: il tasso di occupazione delle persone con limitazioni non gravi è oltre venti punti percentuali più elevato (52%), ciò è sicuramente dovuto alla maggior quota di persone inabili (13% tra coloro che dichiarano gravi limitazioni; 1% tra le restanti persone con una qualche limitazione non grave). Tuttavia, una correlazione tra due variabili non è sufficiente ad individuare una causa, per cui è altamente probabile che nella sotto-occupazione delle persone con limitazioni gravi intervengano altre variabili.

Tabella 2 – *Persone con disabilità 15-64 anni per gravità della limitazione funzionale* (% - 2017)

Condizione occupazionale	*Gravità della limitazione*	
	Grave	Non grave
Occupato	31	52
In cerca di occupazione	18	15
Inabile al lavoro	13	1
Ritirato dal lavoro	11	7
Altro	27	24
Totale	100	100

Fonte: elaborazioni Fish-Iref su dati Istat (http://dati.disabilitaincifre.it)

Oltre ad offrire una stima della grandezza e delle caratteristiche dell'universo indagato tramite questa ricerca, le precedenti indagini aiutano ad avere una misura anche dell'accuratezza e rappresentatività del campione Fish-Iref rispetto alla popolazione di riferimento, ovviamente tenendo sempre conto sempre dei limiti che impediscono una comparazione puntuale. Lo studio della Fondazione studi consulenti del lavoro, in particolare, è più vicino alle caratteristiche della rilevazione JobLab rispetto a quanto lo sia la rilevazione campionaria dell'Istat[1]. I dati usati dai consulenti del lavoro sono di fonte MLPS e quindi per il 2018 riportano il dettaglio della condizione occupazionale di 360 mila lavoratori con disabilità. Questa fonte permette quindi di avere un criterio per l'interpretazione dei dati JobLab, almeno per quanto riguarda alcune variabili fondamentali, permettendo così di rispondere alla domanda relativa a quanto il gruppo di rispondenti all'indagine sia assimilabile alla popolazione di riferimento.

Tornando ai dati macro, utili a definire il contesto della ricerca, lo studio sull'*Inclusione Lavorativa delle Persone con Disabilità in Italia* (ILPDI) fornisce un dato estremamente significativo: le persone con disabilità riscontrano sistematicamente difficoltà a trovare lavoro, tanto da rinunciare, nonostante le proprie condizioni lo permettano, al lavoro.

> Se si esclude il 12,6% della popolazione inabile al lavoro, che rappresenta una componente "forzosamente" portata all'inattività, fatte 100 le persone tra i 15 e 64 anni che presentano delle limitazioni nelle funzioni motorie, sensoriali e essenziali di vita, malattie croniche gravi, insufficienze intellettive o disturbi del comportamento, ma tali da non pregiudicare l'abilità al lavoro, solo 35,8 sono occupate, contro una media della popolazione "senza limitazioni" del 57,8% […]. E se 20,7 sono alla ricerca di un impiego (contro una media del 14,8% delle persone senza limitazioni), vi è una quota estremamente elevata, il 43,5% (contro il 27,5%) che invece non lavora, perché pensionata, casalinga, oppure perché ha rinunciato a ricercare un'occupazione date le difficoltà enormi a trovarne una. Volendo fare un rapporto semplice, se mediamente tra le persone senza disabilità ogni 10 che lavorano ve ne sono 2,5 che cercano un'occupazione, tra le persone con limitazioni funzionali il rapporto è più che doppio, arrivando a 5,7 ogni 10 occupate.

È questa una possibile interpretazione dell'alto tasso di inattività, riscontrato dall'Istat. Quanto emerge dall'indagine ILPDI è poi un'età media molto alta e una bassa presenza di giovani lavoratori con disabilità (17%), un dato che si conferma anche per l'indagine JobLab in cui i lavoratori nati dopo il 1986 sono il 13%. In termini simili poi è la distribuzione geografica, con la netta preponderanza del Nord tanto nell'indagine della Fondazione dei consulenti del lavoro (56%) quanto nella rilevazione Fish-Iref (57%), sebbene il Sud e le Isole siano

[1] Tra la ricerca Fish-Iref e lo studio della Fondazione studi consulenti del lavoro c'è una differenza fondamentale, poiché quest'ultima considera le aziende italiane con più di 14 dipendenti mentre l'indagine JobLab interessa tutti i lavoratori dipendenti senza restrizioni.

sottorappresentate in quest'ultimo caso (15% vs 21%). Ulteriori conferme della somiglianza tra le due indagini riguardano la percentuale di contratti di lavoro a tempo indeterminato – il 94% (ILPDI) rispetto all'87% – e la distribuzione nei settori economici e nelle professioni[2].

Ultimo tra gli elementi di somiglianza tra questo lavoro e i precedenti è l'incidenza dell'impiego pubblico: il 24%, con maggiore diffusione al Sud (34%), tra le persone over50 (70%). Un dato simile, ma in cui già si nota una certa distorsione del campione, è possibile rilevare anche per l'attuale ricerca: l'impiego pubblico interessa il 44% del campione totale e in particolare i lavoratori che hanno risposto dal Sud Italia (48%) o che hanno più di 50 anni (57%). L'ultimo elemento di differenza, in questo caso piuttosto marcata, è la netta prevalenza di donne nella presente indagine (55%) a fronte invece di un dato opposto per la ricerca della Fondazione studi consulenti del lavoro in cui le lavoratrici sono il 41%.

Il profilo tipo individuato dunque nell'indagine ILPDI è solo in parte corrispondente a quanto rilevato attraverso la survey JobLab, in quanto i tratti comuni sembrano limitarsi alla prevalenza di lavoratori con disabilità in età matura, impiegati e residenti nel Nord Italia. La nostra indagine presenta dunque una differenza rispetto alle rilevazioni su dati amministrativi: una maggiore presenza di donne e di lavoratori del settore pubblico, in netta controtendenza a quanto si osserva tramite i dati del MLPS. Questa discrepanza verrà ricordata nel corso del rapporto in quanto costituisce un elemento da tenere bene a mente nell'interpretazione dei dati, essendo di fatto una fonte di distorsione le cui implicazioni non è possibile verificare. Tuttavia, proprio questa sovra-rappresentazione di donne offre l'opportunità di approfondire una questione poco esaminata ossia la relazione tra genere e disabilità: stando ai dati ufficiali [Istat 2019], sappiamo che le donne risultano essere più penalizzate degli uomini in termini di tassi di attività. È opportuno chiedersi a questo punto: la qualità del lavoro delle persone con disabilità è associata anche al genere del lavoratore? E se sì, quali sono le cause? È possibile ipotizzare forme complesse di discriminazione e marginalizzazione sul luogo di lavoro che penalizzino principalmente le donne con disabilità? Introdurre tali questioni nell'analisi dei dati è rilevante e potrebbe offrire ulteriori spunti di riflessione. Dove possibile si evidenzierà questo aspetto.

Per concludere, è opportuno citare un ultimo risultato tratto dall'ILPDI, sebbene non riguardi esattamente gli obiettivi di questa ricerca. Nel 2018 si evidenziavano 145.000 posizioni lavorative riservate a persone con disabilità non ancora occupate, nonostante gli iscritti alle liste di collocamento fossero 770mila. In particolare è il Nord ad avere più offerta lavorativa, e il settore industriale (35% dei posti vacanti totali), seguito da P.A. e pubblico (26%) e dal terziario avanzato (18%). Il tema del *mis-match* tra domanda e offerta di lavoro è un elemento macroscopico della questione. Non è questo il luogo per approfondire il tema, tuttavia esiste un punto di contatto con la rilevazione Fish-Iref: le persone con disabilità iscritte alle liste di collocamento, nonostante la disponibilità di posti di lavoro, sono sotto-qualificate. Le opportunità di lavoro per le persone con disabilità sembrano infatti rivolgersi principalmente a persone con titoli di studio elevati: come si avrà modo di valutare di seguito l'elevata diffusione di titoli terziari nel campione JobLab – quasi uno su due – è un dato che va forse interpretato in questo senso: tra coloro che hanno delle limitazioni funzionali, solo i più qualificati trovano un lavoro. Una constatazione del genere solleva delle questioni di equità e pari opportunità di grande rilevanza. Nel discutere i dati cercheremo di offrire elementi per rispondere a questo genere di interrogativi.

[2] Professioni d'ufficio: 36% (ILPDI) vs 40% (JobLab); industria: 18% (ILPDI) vs 15% e commercio: 11% (ILPDI) vs 9%; professioni ad alta qualifica, professioni scientifiche e tecniche, posizioni manageriali e di funzionario: 19% (ILPDI) vs 19%.

3. L'INDAGINE SULLA QUALITÀ DEL LAVORO: CONTENUTI E STRUTTURA

La qualità del lavoro è un elemento intrinseco in qualsiasi discussione sull'inclusione delle persone con limitazioni funzionali nella società. Lavorare non implica necessariamente essere coinvolto nel contesto organizzativo – si può essere marginalizzati sul luogo di lavoro – né significa che siano state superate le barriere psicologiche che differenziano le persone con limitazioni dalle altre – sul luogo di lavoro possono esserci discriminazioni, disparità e forme di conflitto. In poche parole, avere un lavoro non significa automaticamente essere incluso nella società: ciò dipende piuttosto in larga parte dalle relazioni che si stabiliscono sul luogo di lavoro e sul significato che, anche tramite questi legami, ogni persona attribuisce al proprio lavoro. In altri termini, parlando dell'occupazione delle persone con disabilità bisogna necessariamente affrontare il tema della qualità del lavoro. In questa sezione presentiamo il modello teorico di riferimento e le soluzioni metodologiche adottate per la realizzazione dell'indagine.

3.1 Il modello teorico

Il primo passo, necessario per introdurre le analisi, è chiarire come è stato definito il concetto di qualità del lavoro e sulla base di quali indicatori si è deciso di misurarlo.

Il concetto di qualità del lavoro (QdL) di interesse in questa sede è stato definito a partire da due filoni di ricerca: il primo, riguardante la qualità del lavoro in generale; il secondo, riguardante invece la qualità del lavoro nello specifico, per le persone con limitazioni funzionali. Si è cercato quindi di sintetizzare queste due aree di indagine che, seppure presentino molte sovrapposizioni in termini analitici e concettuali, non sono totalmente assimilabili. Quello che emerge è una specificità della concetto di qualità del lavoro per le persone con limitazioni funzionali, dovuto appunto ad una diversa modalità d'interazione tra questi individui e l'ambiente di lavoro e il clima relazionale. Parlare di qualità del lavoro in questo caso implica dunque aggiungere un livello di complessità analitica che tenga conto, ad esempio, di possibili discriminazioni e forme di marginalizzazione legate alla condizione del lavoratore con disabilità, elementi che delineano la qualità del lavoro complessiva soltanto nel caso delle persone con limitazioni funzionali.

Ai contributi di ricerca di livello internazionale e nazionale sulla qualità del lavoro in generale [Eurofound, 2015; INAPP, 2015] si è dunque affiancato il lavoro di vari ricercatori specializzati su questi temi [Burke, 1999; Martel, Dupuis 2006; Ville, Winance 2006; Lent, Brown 2006; Flores et al. 2011; Kocman, Weber 2016; Heyman et al. 2016]. La costruzione del dato sulla qualità del lavoro è stata quindi affidata ad un modello concettuale che tenesse conto di entrambi i filoni di ricerca, con il risultato di una parziale comparabilità tra lavoratori senza limitazioni e lavoratori con limitazioni.

Il concetto di qualità del lavoro coinvolge tre livelli d'osservazione – l'individuo, l'organizzazione e la comunità [Seashore 1975] – e deve prevedere anche relazioni di interdipendenza e reciproca influenza tra la sfera della vita lavorativa e le altre sfere dell'esistenza – famiglia, relazioni, salute –, il fenomeno denominato *spill-over*. La qualità del lavoro è quindi così scomponibile nei suoi elementi principali.

i. *fattori oggettivi*: il tipo di rapporto di lavoro; la retribuzione; la precarietà generale della realtà lavorativa; la distanza dal luogo di lavoro; la presenza di rischi per la salute.

ii. *fattori soggettivi*: la ricerca di un altro lavoro; la natura del lavoro; la soddisfazione circa il lavoro.
iii. *fattori d'interazione tra individuo e ambiente generici*: le relazioni con colleghi e superiori sul luogo di lavoro; il coinvolgimento nei processi decisionali e organizzativi; il rapporto tra prestazioni richieste e risorse o competenze disponibili; l'adeguatezza delle capacità professionali; la conciliazione vita-lavoro e il benessere generale; il rispetto di tempi e ritmi di lavoro.
iv. *fattori d'interazione tra individuo e ambiente specifici delle persone con disabilità*: il contesto lavorativo in termini fisico-ambientali ed ergonomici; l'adattamento del posto di lavoro sulla base delle esigenze del lavoratore con disabilità; la difficoltà nell'ottenere permessi (L. 104/1992) e congedi; il giudizio di colleghi e superiori sull'uso dei permessi; discriminazioni e violazioni dei diritti.

L'indagine si è sviluppata intorno a queste quattro aree concettuali per giungere a delle formulazioni di domande che potessero cogliere quanto si intendeva rilevare.

C'è infine da ricordare come l'indagine rimanga su di un piano descrittivo-esplorativo e non esplicativo; ovvero, a giudicare dal recente interesse per la qualità del lavoro delle persone con disabilità, è sembrato precoce formulare delle ipotesi sulle relazioni tra i diversi aspetti che compongono concettualmente la qualità del lavoro. La ricerca sarà piuttosto un momento in cui porre delle domande tramite cui indirizzare delle momentanee interpretazioni in vista di ipotesi più strutturare. Ad esempio, come si vedrà, l'esperienza di discriminazione è nettamente più probabile in ambienti lavorativi in cui sussistono ostacoli all'accesso ad alcuni locali per le persone con disabilità; quale sia la relazione che lega questi due fenomeni non è al momento dato discutere: potrebbe darsi che un clima relazionale teso impedisca una maggiore attenzione alle necessità del lavoratore, o viceversa, che le necessità del lavoratore con limitazioni funzionali siano l'origine di un clima relazionale teso. Questo, allo stato attuale, non è possibile determinarlo; si tenterà tuttavia di avanzare delle ipotesi e delle domande di ricerca in questo senso, cercando di muovere dal *cosa* e dal *come* per intravedere i possibili *perché*.

Infine, ciò che non è stato possibile indagare riguarda gli effetti della qualità del lavoro sulla qualità della vita in generale, tra cui, principalmente, salute e benessere psicologico. È infatti spesso evidenziato come il lavoro sia un modo per facilitare l'adattamento psicologico alla limitazione funzionale o per ridefinire un'identità alternativa a quella relativa alla propria condizione di salute [Ville, Winance 2006; Pagàn, Malo 2009]. Da questo punto di vista, la soddisfazione circa il proprio lavoro potrebbe essere in gran parte determinata proprio da questo aggiuntiva attribuzione di significato, peculiare delle persone con limitazioni funzionali. Tuttavia, proprio la soddisfazione circa il proprio lavoro è nel caso di questo gruppo più sensibile a fattori esterni quali la salute. È chiaro dunque come il prevedere una serie di domande su questi aspetti relativi alle relazioni tra qualità del lavoro e qualità della vita richiederebbe una ricerca più specifica.

3.2 Le soluzioni metodologiche

La rilevazione i cui risultati sono presentati in questo report è stata realizzata tramite una piattaforma di web-survey, nel periodo che va dal 10 Febbraio al 20 Aprile 2020. Lo strumento di rilevazione usato era composto da circa 80 domande, alcune delle quali condizionate alle risposte date ai quesiti precedenti. Il questionario è stato ottimizzato secondo gli standard WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) e le più recenti indicazioni

e soluzioni in materia di accessibilità e fruibilità. A questo proposito è stata prevista una fase di test prima della pubblicazione dell'indagine così da verificare se il questionario fosse accessibile a persone con differenti tipi di limitazioni funzionali. Nel complesso durante il periodo di rilevazione hanno partecipato alla rilevazione 943 individui, le interviste completate sono state 611, con un tasso di completamento pari al 64,8%. Il tempo medio di compilazione è stato di 14 minuti, un impegno che per un'indagine realizzata in auto-somministrazione sul web è sicuramente rilevante e rende ancor più positivo il tasso di completamento.

Sotto il profilo delle modalità di campionamento, l'indagine è stata realizzata su base volontaria e i partecipanti sono auto-selezionati in funzione del loro interesse all'iniziativa e/o dell'essere venuti o meno in contatto con i canali attraverso i quali è stata promossa l'indagine[3].

Rispetto ai criteri di eleggibilità del contatto, per identificare correttamente i potenziali rispondenti rientranti nel target dell'indagine si è chiesto ai partecipanti di confermare se possedessero o meno la certificazione di handicap (L. 104/1992) e la certificazione di invalidità civile, oltre alla tipologia di limitazione.

[3] Questa peculiarità pone una serie di questioni di tipo metodologico che non è possibile ignorare. In primo luogo, non trattandosi di un'indagine di tipo campionario con criteri casuali di estrazione del caso, non è possibile estendere i ragionamenti basati su quanto emerge in questo studio alla popolazione generale dei lavoratori con disabilità. In secondo luogo, sarà possibile, nelle analisi delle associazioni tra variabili, muoversi senza eccessivo scetticismo soltanto nei casi in cui le differenze tra gruppi (ad es. Nord-Centro-Sud) siano ben marcate. E ancora, alcune disaggregazioni del campione andranno trattate con molta cautela in quanto i gruppi così scomposti potrebbero non avere numerosità sufficienti (ad es. alcune tipologie di disabilità sono poche numerose, 30-40 rispondenti, e ciò pone il rischio che pochi casi influenti possano connotare tutto il gruppo in una 'direzione').

4. IL CAMPIONE DELL'INDAGINE JOBLAB

Per una indagine esplorativa la descrizione delle caratteristiche di base degli intervistati non è un'operazione di routine; soprattutto nelle indagini ad adesione spontanea senza particolari controlli di eleggibilità, le caratteristiche dei rispondenti sono in sé dei risultati di ricerca. Per cui nelle prossime sezioni si entrerà nel dettaglio degli elementi fondamentali che caratterizzano il campione JobLab.

4.1 Le variabili socio-anagrafiche

Il primo elemento in ordine assoluto d'importanza, in quanto, come si vedrà, condizionerà parecchio la lettura di molte delle evidenze empiriche che verranno presentate, è la presenza delle donne. Vi è infatti una maggiore presenza di lavoratrici (55%) rispetto ai lavoratori (45%). Se le limitazioni funzionali si distribuiscono in maniera più o meno uniforme tra uomini e donne nella popolazione italiana (Cfr. § 2), sappiamo, sempre dalle stesse fonti istituzionali, che le donne con disabilità tendono ad avere tassi d'occupazione e ricerca di lavoro decisamente inferiori a quelli degli uomini[4]. Come già discusso in precedenza, la sovra-rappresentazione delle donne è in parte un risultato inatteso e positivo in quanto era più probabile aspettarsi un numero inferiore di risposte da parte di lavoratrici. L'indagine permette quindi di formulare un primo approfondimento su un argomento di notevole interesse quale la penalizzazione delle donne (con disabilità) nel mercato del lavoro. Anticipando alcuni dei risultati, emerge che discriminazioni e difficoltà sul luogo di lavoro, e di conseguenza una minore qualità del lavoro, sono più diffuse nella popolazione femminile.

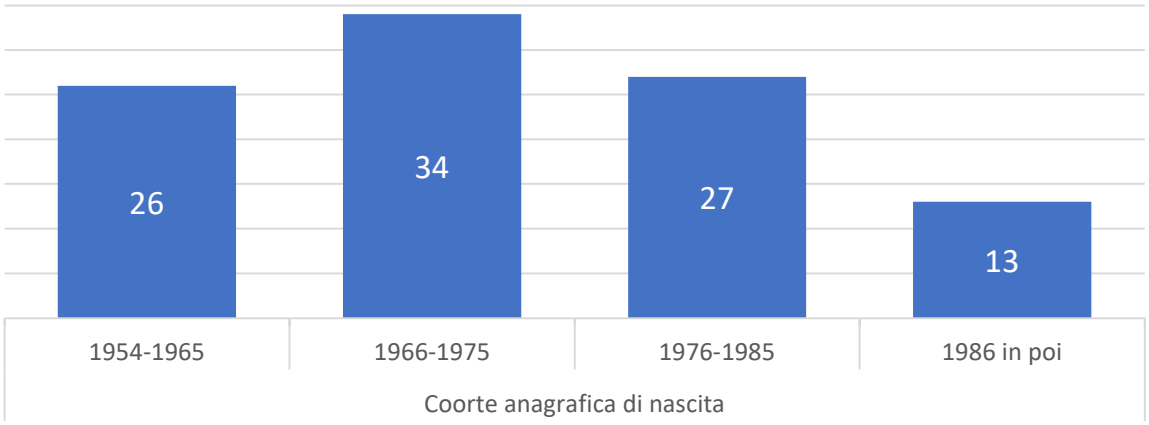
Continuando questa contestualizzazione dei dati sulla base del genere, è opportuno riportare una sensibile variazione nella presenza di lavoratrici al Nord Ovest (62%). Mentre al Nord Est (56%) e al Centro (56%) le donne con disabilità che hanno risposto all'indagine sono in linea con il valore campionario, al Sud si riscontra una maggiore partecipazione maschile (62%). Questa connotazione del Mezzogiorno è particolarmente saliente se si considera che in quest'area è preponderante il lavoro nel pubblico che, per il resto del campione (si vedrà più avanti), è a maggioranza femminile. Al Sud, dunque, si nota una forte risposta di uomini che lavorano nella pubblica amministrazione[5].

Rispetto all'età, le fonti ufficiali delineano una popolazione di persone con disabilità in età da lavoro più numerosa nelle coorti mature (over 45), circa il 63% del totale. Un dato simile si riscontra anche nella ricerca della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Ed effettivamente, come già anticipato (Grafico 1), il campione raccolto da Fish-Iref è composto perlopiù da persone adulte, tra i 54 e i 45 anni – circa uno su tre –, mentre il resto del campione (26%) fa parte o della coorte in età da lavoro più matura, 55-66 anni, o della generazione il cui percorso lavorativo è generalmente in linea di definizione (27%; 35-44 anni). I giovani, nel complesso, sono poco rappresentati – solo uno su dieci ha meno di 35 anni –, in linea con le indagini a cui si è fatto finora riferimento. Questo è un primo elemento che verrà richiamato nella lettura dei dati e che si presta, di per sé, a diverse ipotesi.

[4] Tutti i dati citati come termine di paragone all'interno di questo paragrafo sono tratti dal *datawarehouse* Istat sulla disabilità (http://dati.disabilitaincifre.it).

[5] Tale peculiarità, anche se non può essere approfondita maggiormente con i dati a disposizione, apre ad una serie di interrogativi sia metodologici (è una conseguenza di come è stata condotta l'indagine?) che fattuali (è un indizio di un fenomeno osservabile in quest'area del paese?).

Grafico 1 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita* (%)



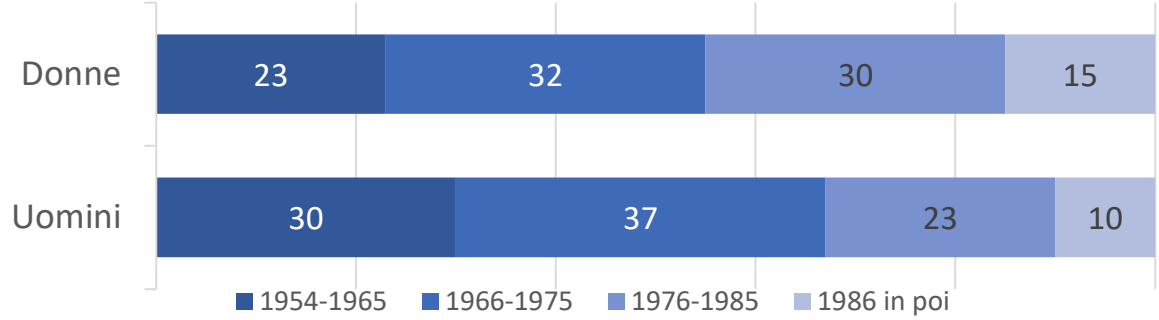
Fonte: Fish-Iref 2020

Tenendo sullo sfondo le maggiori competenze digitali delle giovani generazioni, si ricorda che l'indagine è stata realizzata via internet, la minore partecipazione proprio di questa coorte può indicare almeno tre fenomeni.

Il primo, è un'esclusione di questo gruppo anagrafico dal segmento di mercato del lavoro riservato alle persone con disabilità, caratterizzato in maniera consistente dal pubblico impiego e dunque da posti di lavoro messi a disposizione per concorso pubblico. Il secondo, è una possibile sottorappresentazione dei giovani all'interno delle associazioni di rappresentanza, canale privilegiato tramite cui è stato diffuso l'invito a partecipare all'indagine. Il terzo, è una maggiore rappresentazione dei giovani all'interno del lavoro non standard (lavoratori autonomi, occasionali o che comunque non si riconoscono come dipendenti) o non formalizzato. In tutti questi casi si aprono scenari significativi per ulteriori domande di ricerca e, conseguentemente, discussione. Nel primo caso, sarebbe da domandarsi il perché di questa minore partecipazione al lavoro: è associabile ad una saturazione del pubblico impiego e al blocco delle assunzioni? Oppure riflette la flessione dei tassi d'occupazione e di produzione economica nell'Italia dell'ultimo decennio? Nel secondo caso, è effettivamente riscontrabile una minore partecipazione delle generazioni più recenti ad attività associative e politiche? E, se così fosse, quali sono le ragioni? Nel terzo caso, la situazione sarebbe da ricondurre alla maggiore frammentazione della vita lavorativa, caratteristica delle generazioni più giovani, accomunando il destino lavorativo dei giovani con disabilità a quello dei pari età della popolazione generale.

Tornando alla classe più matura, si può notare che nel campione considerato è più numerosa tra gli uomini che non tra le donne, che invece sembrano concentrarsi nelle generazioni nate dal 1976 in poi (45% rispetto al 33% degli uomini – Grafico 2). Per certi aspetti dunque il lavoro femminile sarà caratterizzato in maniera più marcata da alcuni fenomeni anche in seguito a questa maggiore presenza di persone entrate da poco nel mondo del lavoro. Come vedremo, le lavoratrici con disabilità sono sistematicamente più discriminate e penalizzate dei loro colleghi sul luogo di lavoro. Anticipando questo dato e accompagnandolo con quanto appena verificato nel grafico, si può ipotizzare che la minore qualità del lavoro delle lavoratrici con limitazioni funzionali sia anche legata alla loro minore età media oltre che al genere.

Grafico 2 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita e genere* (%)

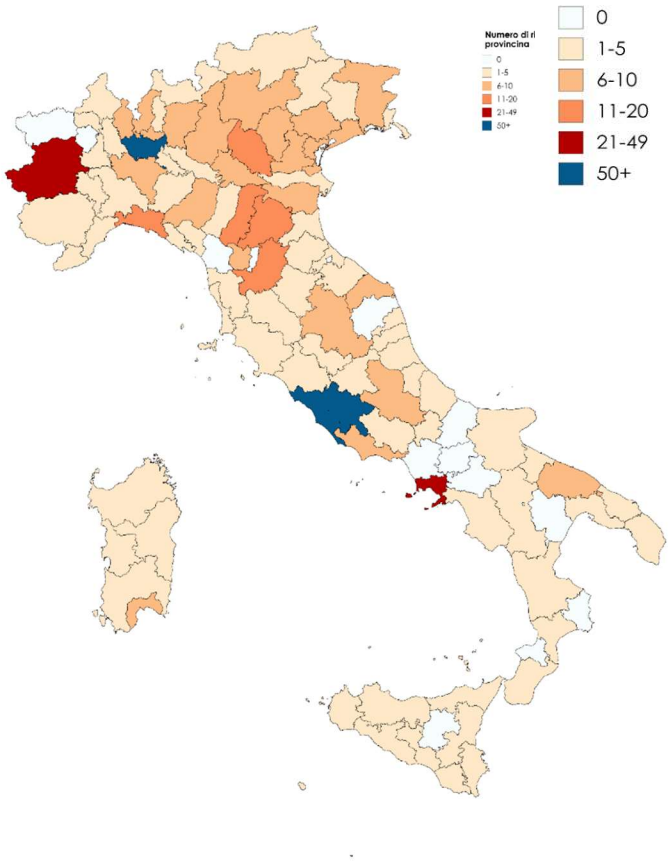


Fonte: Fish-Iref 2020

Ad ogni modo, a partire dal dato sull'età è possibile iniziare a delineare la cornice dei dati che seguiranno: siamo di fronte ad una popolazione adulta, nel pieno del proprio percorso professionale, composta in maggioranza da donne e prevalentemente residenti nel Centro-Nord.

L'altro elemento da tenere in considerazione lungo il corso del report è infatti la provenienza geografica. Più della metà del campione proviene dal Nord: il 33% da Piemonte, Lombardia e Liguria (Nord Ovest); il 24% da Emilia-Romagna, Veneto, Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia (Nord Est). Il 27% è del Centro Italia, principalmente Roma e Firenze, mentre il restante 15% è residente al Sud o nelle Isole. Il Cartogramma 1 offre il dettaglio provinciale delle interviste.

Cartogramma 1 – *Lavoratori con disabilità per provincia di residenza* (classi di v.a.)

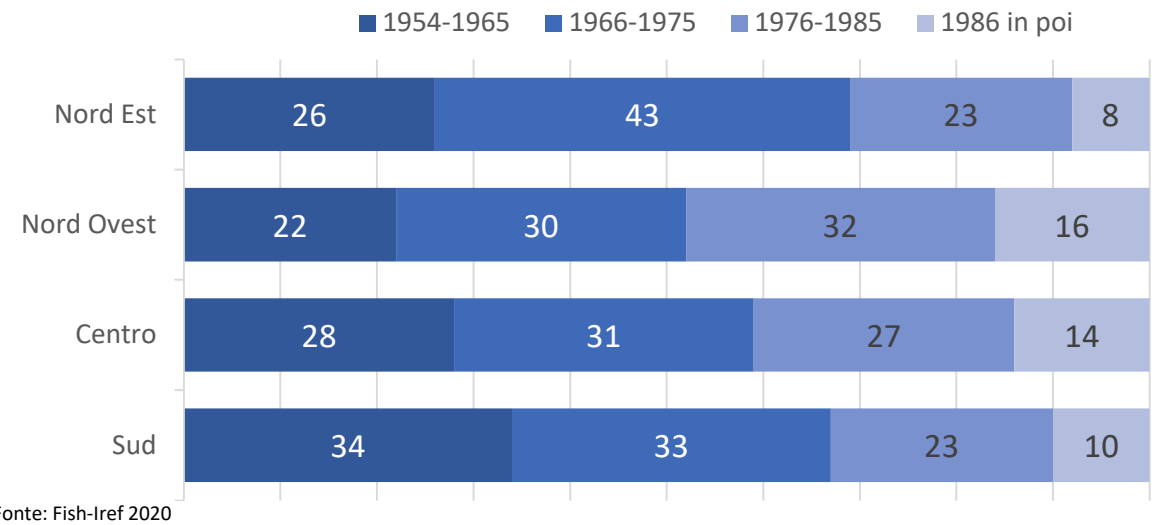


Fonte: Fish-Iref 2020

Anche in questo caso dunque si nota una disomogeneità che è possibile interpretare in diversi modi. Assumendo simili tassi nella distribuzione delle limitazioni funzionali su tutto il territorio italiano, la minore presenza di risposte di lavoratori del Sud può indicare, nuovamente, tre fenomeni. Il primo è riconducibile alle opportunità di lavoro, storicamente minori nel Meridione, e dunque specificamente più rare per i lavoratori con disabilità. La seconda, ad una minore partecipazione alle associazioni specifiche tramite cui l'indagine è stata promossa. La terza, a percorsi lavorativi più frammentati, a periodi di disoccupazione più lunghi al Sud rispetto che al Nord o alla ridotta possibilità di trovare opportunità di lavoro. Se teniamo conto, come si vedrà poi, del fatto che il lavoro delle persone con disabilità al Sud è supportato principalmente dall'impiego pubblico, è chiaro come queste ultime considerazioni circa uno svantaggio strutturale delle persone con disabilità al Sud chiami in causa proprio il ruolo di questo settore d'impiego. Assumendo che la pubblica amministrazione è il settore che fornisce le maggiori opportunità di impiego per le persone con limitazioni funzionali, l'attuale stato di cose al Sud lascia ipotizzare una sua saturazione non accompagnata dalla capacità del settore privato di fornire altrettanti posti di lavoro. L'ipotesi è dunque che nel Mezzogiorno il pubblico impiego sia il principale bacino occupazionale delle persone con disabilità e che, in seguito al blocco delle assunzioni, in futuro il tasso di disoccupazione dei giovani con disabilità sia destinato ad aumentare ancora.

Guardando alla distribuzione delle classi d'età nelle quattro aree del paese (Grafico 3) emerge poi come i rispondenti residenti al Sud appartengano in prevalenza alla classe più matura (1954-1965), la stessa che ha i più alti tassi d'impiego nel pubblico e, in generale, maggiori opportunità di avere un lavoro [Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 2019].

Grafico 3 – *Lavoratori con disabilità per coorte anagrafica di nascita e ripartizione geografica di residenza* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

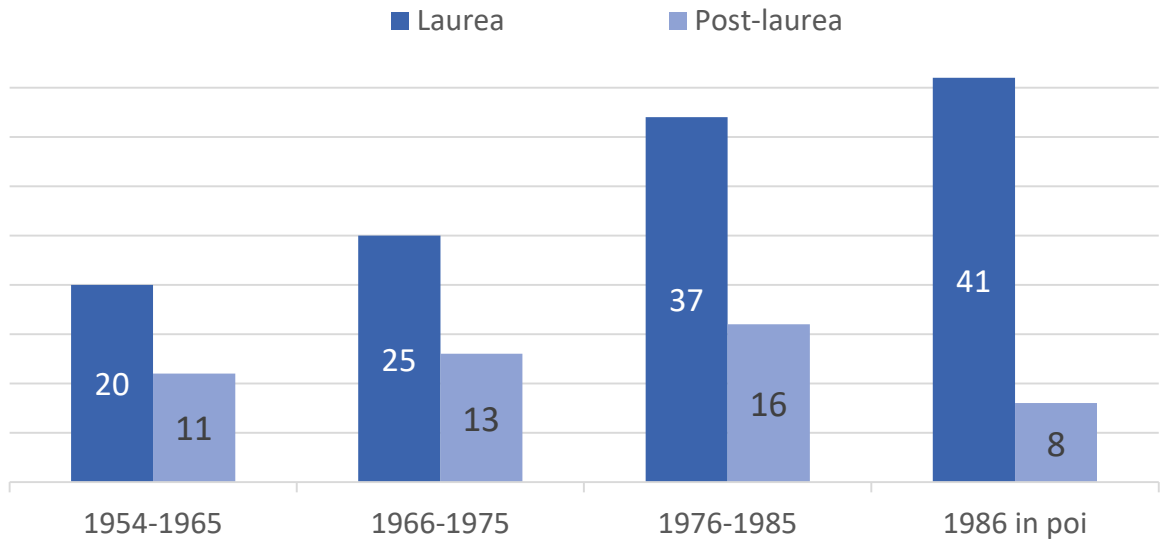
Sempre dalla lettura di questo dato si evidenzia poi come il lavoro delle persone con disabilità – sempre nei limiti di interpretazione dell'indagine – sia caratterizzato diversamente sul territorio nazionale. Il Nord Est vede una presenza più rilevante della classe tra i 54 e i 35 anni rispetto alle altre zone mentre il Nord Ovest ha una presenza di giovani sopra la media (16%); il Sud ha una popolazione lievemente più matura del resto d'Italia (34% nella coorte più anziana). Conseguentemente, si delinea uno dei profili che abbiamo seguito finora, quello del lavoratore con disabilità del Sud, che ora è possibile qualificare come tipicamente uomo,

impiegato nella pubblica amministrazione, con più di 50 anni. Al Nord Ovest, rispetto alle altre zone, è più probabile trovare donne in giovane età impiegate nel settore del terziario avanzato.

Aggiungendo dettagli alla variabile geografica, la maggior parte dei partecipanti alla ricerca, il 42%, vive in una delle 14 aree metropolitane (Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino, Venezia), e in particolare in una tra Roma (12%), Milano (9%), Torino (4%) e Napoli (3%). Sono in particolare i giovani (i nati dal 1986 in poi) a vivere in un'area metropolitana (47%), al contrario delle coorti precedenti (1976-1985: 43%; 1966-1975: 41%; 1954-1965: 39%). L'informazione sulla residenza (metropolitana-non metropolitana) verrà richiamata in altre occasioni in quanto sarà utile a definire i profili occupazionali delle persone con disabilità (ad es. il lavoro "metropolitano" è legato al terziario).

In linea generale, i partecipanti all'indagine sono molto istruiti: il 29% ha una laurea e il 13% un titolo post-laurea. Sono specialmente le donne a continuare gli studi con un titolo universitario – il 35% rispetto al 22% degli uomini – o con ulteriori perfezionamenti – 15% rispetto al 10% degli uomini. Il 50% dei lavoratori della coorte più giovane (nati dal 1986 in poi) ha almeno un titolo universitario (Grafico 4), un valore ben più elevato della coorte più matura in cui è circa uno su tre ad avere un titolo d'istruzione terziaria. Al netto di una quota sistematicamente più ampia in tutte le fasce d'età, la crescita negli anni della proporzione di laureati è in linea con quanto si osserva nella popolazione italiana. Il fenomeno è trasversale e interessa in ugual misura il Nord, il Centro e il Sud.

Grafico 4 - *Lavoratori con disabilità con istruzione terziaria per coorte anagrafica di nascita* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

La variabile relativa all'istruzione verrà richiamata spesso nelle analisi che seguono in quanto fornisce una chiave interpretativa a molti altri fenomeni quali la distribuzione nei settori economici e la professione. Per il momento resta tuttavia da interpretare la netta prevalenza di persone laureate nel campione. Nuovamente, non possiamo di fatto sapere se ciò sia rappresentativo di una simile diffusione nella popolazione dei lavoratori con disabilità di titoli universitari, o se invece una maggiore sensibilità rispetto al valore della ricerca abbia convinto più laureati che altri a parteciparvi. Le statistiche ufficiali forniscono un aiuto limitato a chiarire la questione. L'Istat [2019: 46] ad esempio riporta la quota di persone con disabilità

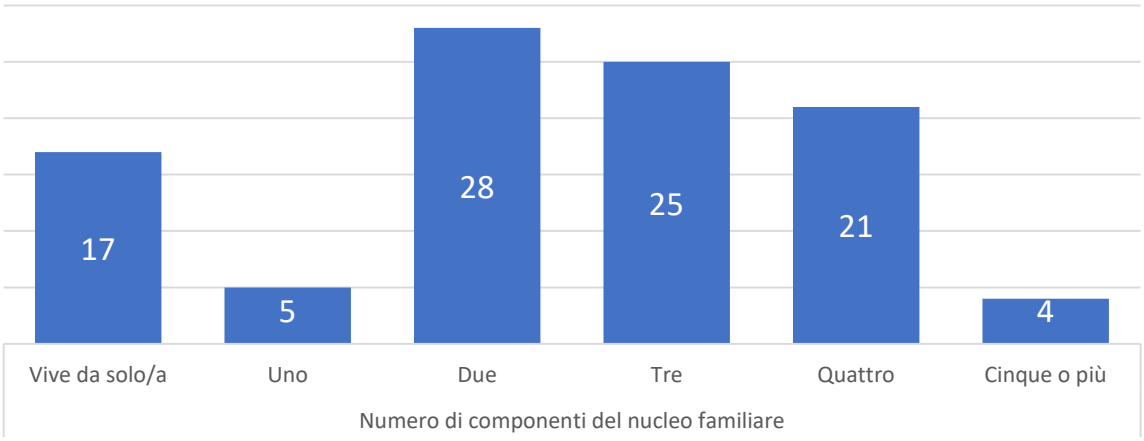
con diploma o titolo superiore, evidenziando come sia solo il 30% degli uomini e il 19% delle donne a rientrare in questa categoria. Nel nostro caso, quello di lavoratori con limitazioni funzionali, la quota che rientra nel gruppo che ha un diploma o un titolo superiore è ben maggiore: l'80% degli uomini e l'89% delle donne. Non è disponibile tuttavia un dato che si presti alla comparazione con il nostro campione, ossia quante persone con disabilità che lavorano sono laureate. Se risulta evidente come le persone più istruite siano più di frequente occupate (il 63% vs il 43% dei diplomati), non è chiaro quale sia la proporzione di persone con limitazioni funzionali con un titolo universitario [Istat 2019: 61]. L'ipotesi più accreditata rimane ad ogni modo relativa all'elevata diffusione di persone molto istruite nella popolazione di persone con disabilità che lavorano.

Le ultime variabili di struttura, che in questo caso verranno richiamate meno nelle prossime analisi, riguardano lo stato civile, il nucleo familiare e le condizioni economiche. Metà del campione non è sposato o unito civilmente mentre la restante metà ha attualmente (42%), o ha avuto in passato (9%), un coniuge. La percentuale di celibi/nubili è chiaramente più elevata nelle due coorti più giovani: 1986-2002, 93%; 1976-1985, 59%. È dunque altamente improbabile trovare tra i lavoratori con disabilità persone coniugate prima dei 35 anni, e comunque rimane raro fino ai 44 anni. Il fenomeno è distribuito diversamente a livello geografico, con il Sud con tassi più alti di coniugati (50%) rispetto a Nord Ovest (38%), Nord Est (43%) e Centro (42%), un fatto che tuttavia è legato alla maggiore presenza di rispondenti nelle classi più mature nella prima di queste macro-aree. Inoltre, sono le donne che più di frequente non si sposano: il 56% rispetto al 40% degli uomini. L'elemento rilevante è che, se tra gli uomini il celibato è meno frequente nelle coorti più mature (17%, 1954-1965; 37%, 1966-1975; 59%, 1976-1985; 89%, 1986-2002), ed è dunque un fattore in parte legato all'età, tra le donne l'associazione è meno evidente (43%, 1954-1965; 44%, 1966-1975; 59%, 1976-1985; 96%, 1986-2002). Ciò sembra suggerire una differenza di genere sostanziale a livello dei comportamenti in campo affettivo, almeno a livello formale, tra persone con disabilità che lavorano. Se consideriamo inoltre che non ci sono differenze di genere nell'origine della disabilità, fattore che potrebbe influenzare le scelte in ambito affettivo, è chiaro come il dato necessiti di ulteriori elementi per essere interpretato. Ad ogni modo, sembra che le lavoratrici con disabilità abbiano dovuto scegliere tra sposarsi e lavorare, in maniera simile a quanto succede comunemente al resto delle lavoratrici, spesso poste davanti anche alla scelta di avere figli o mantenere il proprio lavoro.

Una chiave interpretativa del fenomeno del nubilato/celibato dei lavoratori del campione è senza dubbio legata all'informazione sulla composizione del nucleo familiare. È infatti plausibile che molti dei rispondenti condividano l'abitazione con genitori, parenti o affittuari, e che dunque il modello familiare prevalente non sia automaticamente quello del single. Non avendo raccolto informazioni in questo ambito, di fatto relativo ad altri interessi di ricerca, non ci si può che limitare ad alcune considerazioni di margine.

Ad esempio (Grafico 5), la percentuale di celibi/nubili che vive da solo/a è del 29% mentre il resto convive principalmente con 2 (22%), 3 (20%) o 4 persone (17%).

Grafico 5 – *Lavoratori con disabilità per numero di componenti del nucleo familiare* (%)



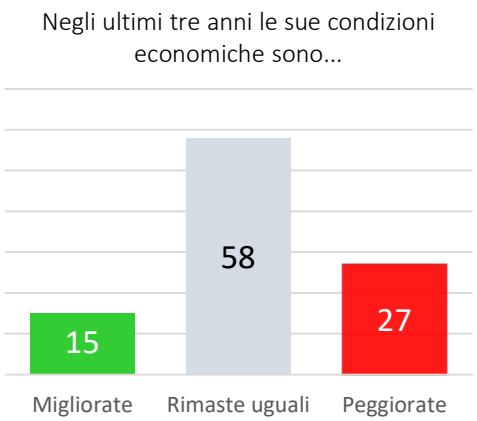
Fonte: Fish-Iref 2020

La condizione di single riguarda quindi quasi un lavoratore su tre (ovviamente tra i non coniugati), e in particolare i pochi della classe 1954-1965 che non si sono mai sposati (il 44% vive da solo) e i celibi/nubili della coorte 1966-1975 (38%). Nelle due coorti più recenti (1976-1985 e 1986 in poi) la quota di celibi/nubili che vivono da soli è inferiore (rispettivamente, 23% e 18%), fenomeno da associare alla convivenza con genitori o persone con cui si condivide un appartamento in affitto. Sebbene non sia il focus della ricerca, è interessante osservare queste peculiarità nelle scelte affettive. In termini generali, sono rari sia i nuclei da due persone sia quelli molto numerosi, mentre la struttura familiare più frequente sembra essere o quella della coppia con uno o più figli o il nucleo familiare composto da genitori e figli adulti o la convivenza con altre persone. Non avendo informazioni specifiche riguardo al tipo di nucleo familiare, l'unico dato certo rimane la presenza di persone che vivono da sole, quasi il 20%, quota che, come abbiamo visto, riguarda alcuni gruppi più di altri.

4.2 Le condizioni economiche

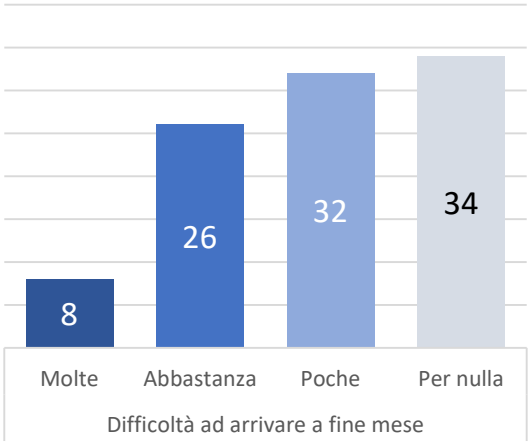
Un'indagine che ha per tema il lavoro non può tralasciare la dimensione economica. Il questionario, oltre al reddito mensile, prevedeva alcuni quesiti relativi all'evoluzione della condizione economica nel medio periodo. È relativamente frequente osservare come, nel corso degli ultimi tre anni, a fronte di un 58% di intervistati che afferma di non aver riscontrato cambiamenti della propria situazione economica, ci sia un 27% che, al contrario, afferma di aver subito un peggioramento (Grafico 6).

Grafico 6 – *Lavoratori con disabilità per giudizio sull'evoluzione della propria condizione economica negli ultimi tre anni* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Grafico 7 – *Lavoratori con disabilità per frequenza di difficoltà economiche* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

La quota è maggiore al Sud e al Centro (con 4 punti percentuali in più rispetto al dato campionario). Inoltre, sono più spesso le classi d'età più mature ad aver riscontrato più difficoltà nell'ultimo periodo. Il 36% della coorte 1954-1965, il 30 % della coorte 1966-1975 e solo il 19% e il 13% per le coorti 1976-1985 e 1986-2002. Trattandosi di persone occupate e considerando la relativa stabilità macro-economica del periodo più recente, c'è da chiedersi a cosa siano dovute queste percezioni negative. Possono fare riferimento ad un peggioramento del trattamento salariale, o ad un aumento delle spese personali e familiari, o ad una combinazione di entrambe. Ad ogni modo, le due coorti economicamente più stabili sono anche quelle in cui è meno diffuso il matrimonio e in cui si convive più spesso con altre persone (con tutta probabilità i genitori). In ogni caso, questo peggioramento non è necessariamente legato ad una condizione attuale di difficoltà economica, ma registra piuttosto un andamento nel medio periodo. Tuttavia, l'analisi sembra suggerire proprio questa associazione. La proporzione di lavoratori il cui nucleo familiare ha difficoltà ad arrivare a fine mese (Grafico 7) è del 34%, vicina al dato relativo al peggioramento delle condizioni di vita nel tempo.

Queste forme di difficoltà, che potrebbero o meno nascondere rischi di povertà (relativa o assoluta), sono diffuse in maniera più o meno uniforme tra le quattro coorti d'età che abbiamo fino ad ora considerato. Sono in particolare le più mature a sembrare più esposte alle difficoltà economiche: il 35% sia della classe d'età 1954-1965 che della classe 1966-1975 riporta infatti di arrivare a fine mese con difficoltà evidenti. Nelle due coorti più giovani invece è il 30% (1976-1985) e il 28% (1986 in poi) degli intervistati a trovarsi in una simile situazione. Ciò in parte è in linea con la situazione in ambito relazionale: queste due generazioni sono anche quelle in cui i legami coniugali sono decisamente poco frequenti e le scelte di vita e i profili di spesa sono calibrati di conseguenza. Al contrario, le differenze geografiche non sono così marcate come ci si potrebbe aspettare. Al Sud sono il 38% dei lavoratori con disabilità a trovarsi in difficoltà economica nonostante l'impiego attivo; al Nord Ovest la quota è del 34% e al Centro del 33%; fa eccezione il Nord Est, relativamente più favorevole in quanto è il 30% degli intervistati a riportare carenze finanziarie frequenti.

Ovviamente, non trattandosi in entrambi i casi – classi d'età e residenza – di differenze percentuali marcate è doveroso interpretare cautamente il dato in quanto le proporzioni nella popolazione reale potrebbero essere ben differenti. Tuttavia, è lecito fare delle ipotesi. In primo luogo, è possibile che ci siano differenze nei percorsi di vita delle persone con disabilità

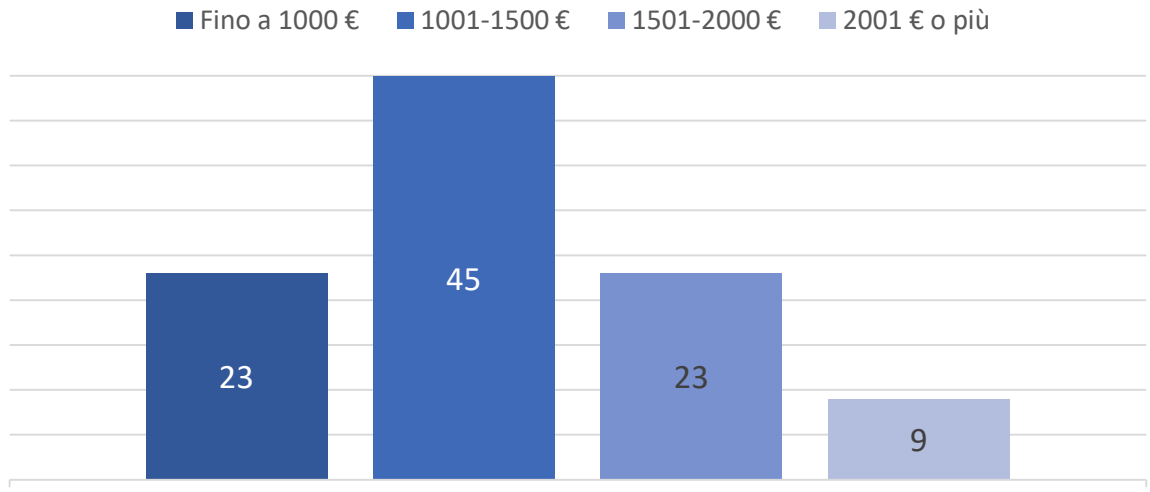
nelle diverse aree geografiche? E se sì, è possibile che le diverse opportunità di lavoro presenti sul territorio influenzino queste decisioni? Ad esempio, in un contesto come quello del Nord Est, con alti tassi di partecipazione nell'industria dei lavoratori con disabilità, è plausibile pensare che:

a) l'entrata nel mondo del lavoro avvenga presto grazie ad opportunità non legate al percorso universitario o ai concorsi pubblici;
b) per questi motivi, si raggiunga un'indipendenza economica precocemente;
c) si abbia una maggiore libertà di scelta in ambito relazionale.

In altre parole, come interpretiamo la relazione tra vita privata e vita lavorativa alla luce di queste differenze geografiche in termini di tassi d'occupazione, tipologia d'impiego, precarietà economica? Risposte di questo genere richiederebbero altri percorsi di ricerca, con la precisazione che l'inclusione delle persone con limitazioni funzionali nella società riguarda tanto la partecipazione al lavoro quanto una serie di altre possibilità e libertà, apparentemente meno rilevanti, ma che concorrono in maniera comunque importante alla felicità e al benessere della persona.

I profili di reddito rispecchiano questa situazione. La maggior parte del campione si colloca nella fascia tra i 1001 e i 1500 euro netti mensili, ad un livello che comunque può risentire facilmente di cambiamenti strutturali e personali. Le difficoltà ad arrivare a fine mese riguardano chiaramente la fascia di reddito più debole (fino ai 1000€) – nel 42% dei casi –, ma anche la fascia 1001-1500 € – il 37% – e quella 1501-2000 € – il 24%. Le differenze di reddito tra aree geografiche rimangono minime, mentre quelle d'età sono poco rilevanti in quanto il reddito è associato alla maturità professionale: le persone più mature guadagnano di più dei giovani.

Grafico 8 - *Lavoratori con disabilità per reddito mensile in classi* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

L'unica relazione effettivamente interessante riguarda il genere del lavoratore e il suo reddito. Le donne guadagnano sistematicamente di meno degli uomini e sono meno presenti nelle fasce medio-alte (1500€ in su), in cui troviamo il 42% dei lavoratori e il 23% delle lavoratrici. Escludendo una distorsione nell'accesso all'indagine in relazione sia al reddito

percepito che al genere[6], è lecito ipotizzare che quanto si osserva nella popolazione generale sia valido anche nel caso delle lavoratrici con disabilità, ossia la presenza di discriminazioni salariali e minori compensi a parità di mansione; o anche la discriminazione nell'accesso alle mansioni con corrispettivi salariali più elevati. Se ciò fosse vero, si avrebbe un primo indicatore della presenza di differenziale salariale su base di genere o del fenomeno denominato *glass ceiling*[7] (o di entrambi) nel caso specifico del mercato del lavoro delle persone con disabilità. Si potrebbe dunque parlare di un esempio classico di discriminazione plurima in quanto le persone interessate, in qualità di donne con disabilità, devono confrontarsi con vari livelli di discriminazione.

Tuttavia, ciascuno degli argomenti qui appena accennati richiederebbero indirizzi di analisi diversi e in questa sede servono soltanto a formulare delle ipotesi e a dare contesto alla discussione sulla qualità del lavoro delle persone con disabilità. Il passo successivo è soffermarsi sulle variabili relative alla disabilità.

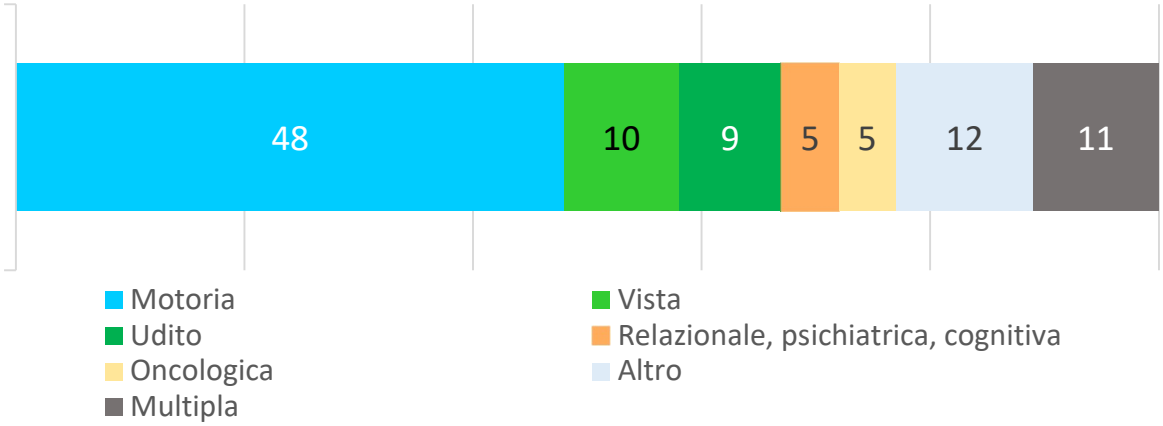
4.3 Le variabili relative alla limitazione funzionale

Tra i partecipanti alla ricerca quasi uno su due dichiara di avere limitazioni funzionali che hanno a che fare con l'apparato motorio. Il 20% riporta limitazioni sensoriali, in uguale misura relative a vista e udito. Disabilità relazionali, psichiatriche e cognitive sono meno frequenti, similmente a quanto si rileva per gli esiti da patologie oncologiche: entrambi i gruppi assommano il 5% del campione. Altre forme di limitazioni, quali ad esempio epilessia, stomie, dismetabolismi ecc., sono invece relativamente frequenti (12%). Infine, l'11% fa riferimento a profili di lavoratori con due o più disabilità, in particolar modo limitazioni motorie in associazione ad uno degli altri tipi qui identificati. Questo dato preliminare, relativo alla totalità del campione, solleva una questione rilevante: a cosa è dovuta la numerosa presenza di disabilità relative all'apparato motorio? Ovvero, come interpretiamo questo dato? In primo luogo, si potrebbe supporre una maggiore predisposizione di questo gruppo a partecipare all'indagine. Ciò solleverebbe tuttavia una serie di altre questioni relative ai motivi di questo maggiore interesse. In secondo luogo, potrebbe darsi che il gruppo di lavoratori con disabilità motoria sia più numeroso poiché questo tipo di limitazione è la più diffusa nella popolazione italiana. In ultima analisi poi, si può ipotizzare che le persone con disabilità motorie abbiano in generale più opportunità di lavoro degli altri gruppi.

[6] Ossia che siano stati più interessati alla ricerca uomini con salari elevati e donne con salari bassi; è un'ipotesi da considerare, anche se di difficile spiegazione e impossibile da verificare. L'unico dato di fatto rimane la distorsione nell'accesso all'indagine in base al genere e quindi alla maggiore presenza di donne nel nostro campione.

[7] O *tetto di vetro*, termine con cui si indica la presenza di barriere di origine socio-culturale all'avanzamento di alcuni gruppi – ad esempio le donne – nella gerarchia professionale. È una delle spiegazioni alla minore presenza di donne nei ruoli manageriali e di direzione.

Grafico 9 – *Lavoratori con disabilità per tipo di limitazione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

In parte, i dati resi disponibili con l'ultimo rapporto Istat [Istat 2019: 31], sebbene utilizzino criteri differenti di classificazione delle diverse disabilità, sembrano confermare la netta prevalenza di limitazioni motorie rispetto alle altre. Se per le disabilità motorie interessano 7 individui su 100 nella popolazione italiana sopra i 15 anni (comprendendo quindi anche coloro non più attivi nella forza lavoro), le limitazioni dell'udito riguardano 4 persone su 100 e le limitazioni della vista 2 su 100. Il dato si può prendere in parte fuori contesto poiché è di interesse in questo frangente soltanto per avere una misura di riferimento per interpretare quanto emerge dall'indagine. Sotto certi aspetti, le limitazioni motorie sembrano sovra-rappresentate rispetto alle altre mentre quelle relative all'udito sono meno frequenti di quanto ci si possa aspettare. Ovviamente ciò non tiene conto del terzo appunto che è stato fatto: le opportunità di lavoro potrebbero variare tra gruppi con disabilità differenti a prescindere dalla loro numerosità nella popolazione. Per interpretare il dato in maniera esaustiva quindi servirebbero due informazioni aggiuntive: la numerosità nella popolazione italiana e il tasso di occupazione di ciascuna tipologia di limitazione.

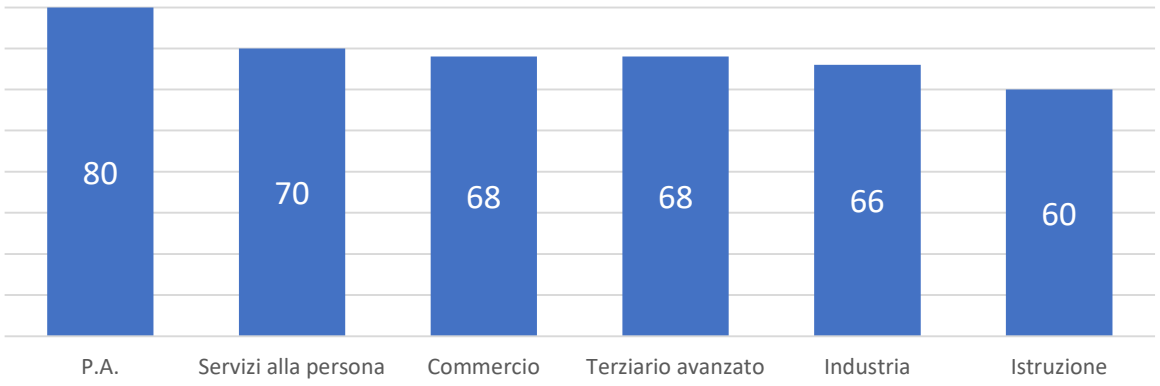
Le differenze tra macro-aree sono lievi ed è difficile interpretarle alla luce della bassa numerosità in fase di disaggregazione in gruppi e delle questioni avanzate poco fa. Le disabilità dell'apparato visivo sono più frequenti, rispetto alla media, al Sud (+3 punti percentuali), mentre quelle dell'udito al Nord Ovest (+2 punti percentuali) e le "altre" disabilità sono meno diffuse al Centro (-5 punti percentuali). a fronte di ciò, le differenze di genere sono più marcate. La disabilità motoria riguarda più spesso uomini che donne (+8 punti percentuali), mentre al contrario interessano più le donne le limitazioni a seguito di malattie oncologiche e le "altre" disabilità (rispettivamente, +4 punti percentuali e +9 punti percentuali). Disabilità motorie ed esiti da patologie oncologiche sono poi più frequenti nelle classi d'età più mature (rispettivamente, 51% e 10%) mentre nella coorte più giovane (nata dal 1986 in poi) troviamo più spesso limitazioni dell'udito (15%) e relazionali, cognitive o psichiatriche (10%). Nuovamente, questo potrebbe essere dovuto a diverse disposizioni a partecipare all'indagine, alla minore presenza in quelle fasce d'età delle relative disabilità, o alla minore presenza in quelle fasce d'età di lavoratori con tali limitazioni.

In generale, l'origine della limitazione si è presentata più frequentemente nel corso della vita come conseguenza di un trauma (58%) o di una patologia (12% dei casi); è invece di natura congenita per il restante 30% del campione. Considerando i diversi tipi di limitazione ci sono tuttavia delle differenze. Ad esempio, l'origine delle disabilità motorie dei lavoratori coinvolti nell'indagine è prevalentemente da esito di patologia (55%), e a seguire congenita (26%) e

conseguenza di un trauma (19%). Diversamente, le limitazioni della vista e dell'udito risalgono più di frequente a condizioni precedenti o concomitanti alla nascita, rispettivamente nel 67% e nel 58% dei casi. Ad ogni modo, il dato rilevante in questo contesto è relativo alla relazione tra l'insorgenza della limitazione e la condizione lavorativa. Sebbene la netta maggioranza abbia iniziato l'attuale rapporto di lavoro nel periodo successivo il riconoscimento della limitazione, sia essa congenita o conseguenza di un trauma o di una patologia, circa un lavoratore su tre ha visto cambiare le condizioni di lavoro del suo attuale impiego in seguito alla sopraggiunta disabilità. Questa informazione è particolarmente rilevante per l'interpretazione dei diversi livelli di qualità del lavoro che è possibile osservare. Sotto certi aspetti, i due gruppi potrebbero essere infatti molto differenti. L'adattamento al medesimo ambiente di lavoro con diverse condizioni personali potrebbe, in linea ipotetica, rappresentare un fattore di ulteriore disagio e tensione (un ri-adattamento) rispetto alla normale familiarizzazione che si avvia appena iniziato un lavoro. Dove rilevante, questo fattore verrà richiamato nelle analisi successive, al fine di verificare se effettivamente stiamo parlando di due gruppi di lavoratori con disabilità distinti o meno. Va tenuto conto, anche in questo caso, che ci sono delle differenze di genere importanti. Nelle donne è più numeroso il gruppo di persone cui la limitazione è sopraggiunta dopo l'inizio dell'attuale lavoro: il 33% rispetto al 25% tra gli uomini.

Varia inoltre la distribuzione nei vari settori economici (Grafico 10). Se le persone impiegate nella pubblica amministrazione sono di frequente lavoratori con disabilità pregresse all'assunzione, i lavoratori di industria e istruzione invece appartengono alla categoria di lavoratori che hanno dovuto conciliare la nuova limitazione con lo stesso ambiente di lavoro. C'è da notare che in questi due ultimi settori non si evidenziano peculiarità marcate sul piano del tipo di limitazione e dell'origine della limitazione.

Grafico 10 – *Lavoratori con disabilità insorte prima dell'assunzione per settore di impiego* (%)



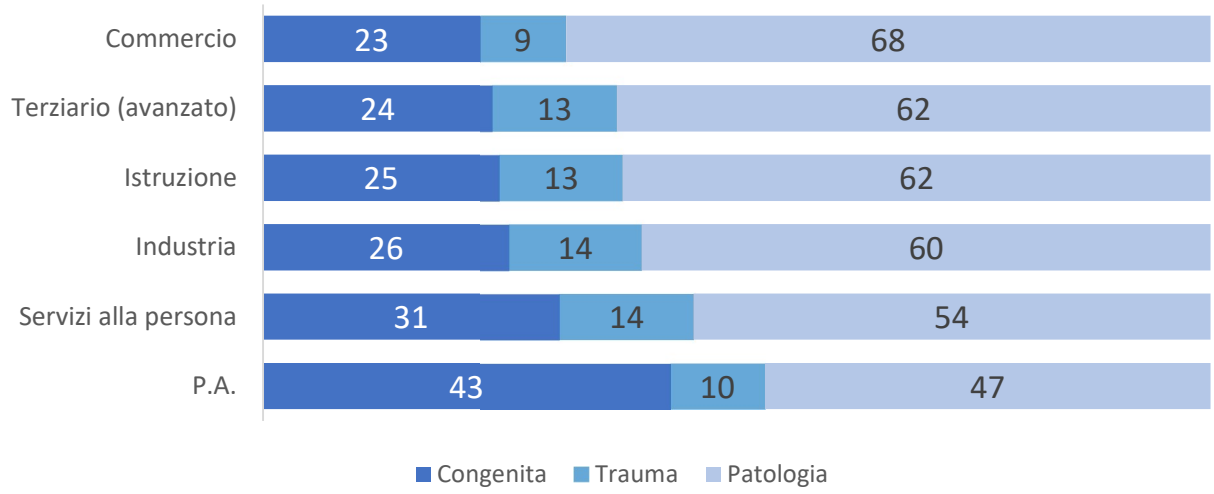
Fonte: Fish-Iref 2020

Sono presenti inoltre alcuni scostamenti dalla media del campione per quanto riguarda il settore d'impiego e la tipologia di limitazione. Nel settore dell'istruzione sono lievemente più frequenti gli esiti da malattie oncologiche (+3 punti percentuali) e le altre disabilità (+7 punti); al contrario, nel settore dell'industria è prevalente la disabilità motoria (+8 punti). Tuttavia, non essendoci particolari differenze nelle percentuali relative all'origine della limitazione (né esito di trauma né esito da patologie), è necessario ricondurre queste differenze nei tassi relativi alla tempistica della disabilità ad altri fattori. Un primo argomento potrebbe svilupparsi a partire dalla natura del lavoro nei diversi settori economici. Industria e istruzione sono entrambi contesti lavorativi a cui si è, di solito, o comunque nel passato,

introdotti relativamente presto, sicuramente prima dei 25 anni. Inoltre, sono lavori con una stabilità occupazionale considerevole, il primo per motivi storici (l'Italia del Nord, da cui viene il 50% del campione, è storicamente un'area a forte vocazione industriale) e sociali (il lavoro specializzato nell'industria è più richiesto), mentre il secondo per le caratteristiche dell'impiego. Gli altri settori al contrario hanno una volatilità occupazionale più elevata oppure, nel caso della pubblica amministrazione, sono accessibili a certe fasce d'età, e solo in alcuni frangenti storici. Ad ogni modo, questo dato ci porta ad una considerazione importante. Essendo la qualità del lavoro un'elaborazione soggettiva di cui il lavoratore dispone in seguito alla propria esperienza, è chiaro come contino anche aspettative e confronti con esperienze precedenti. Per un lavoratore cui siano cambiate, a seguito della sopraggiunta limitazione, le condizioni di lavoro nello stesso contesto d'impiego sarà probabilmente più gravoso l'adattamento. Persisterà un confronto con il "prima", cui la nuova condizione personale ha aggiunto un elemento di complessità nello svolgimento del proprio lavoro. Per chi si trova al contrario ad essere introdotto ad un nuovo lavoro con una condizione personale già definita possono essere più frequenti orientamenti psicologici differenti, non incentrati al confronto tra un "prima" e un "dopo".

A questo proposito, torniamo brevemente al dato rilevato per l'origine della limitazione. Innanzitutto, si fa chiara la vocazione della pubblica amministrazione ad impiegare, in particolar modo, persone con limitazioni funzionali sin dalla nascita (Grafico 11). Le disabilità da trauma sembrano invece uniformemente distribuite tra tutti i settori. I lavoratori nel commercio e nel terziario dei servizi (compreso quello avanzato) sono meno di frequente persone con questo tipo di limitazione; specularmente, le disabilità in questi due settori sono nella maggior parte legate ad esiti da patologia.

Grafico 11 – *Origine della limitazione per settore d'impiego* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

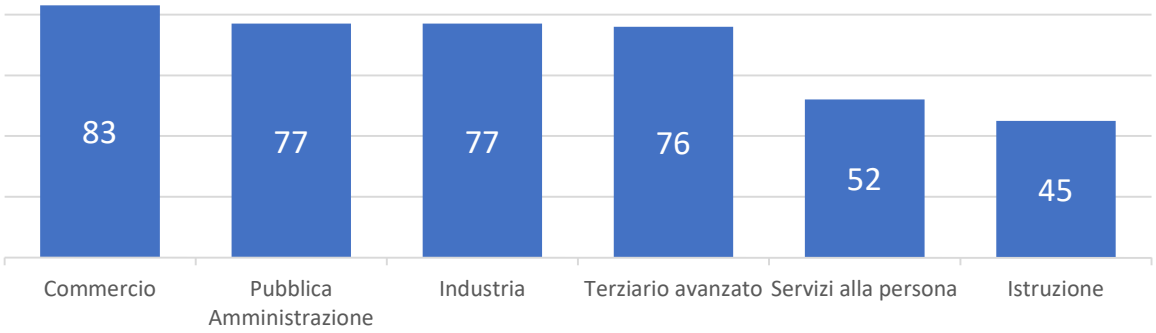
Un approfondimento su questo aspetto dell'interdipendenza tra settore d'impiego, origine della limitazione e tipo di limitazione verrà riproposto più avanti. Per il momento, nel concludere il discorso sulle variabili relative alla sola disabilità, ci rivolgiamo agli aspetti tecnico-giuridici, e dunque al dato relativo alle assunzioni tramite L. 68/1999 e alla certificazione riconosciuta al lavoratore con disabilità. La prima informazione è da ricondurre alla dimensione aziendale, la quale caratterizza la presenza di lavoratori con disabilità che possono essere stati assunti in adempienza all'obbligo di legge, e all'anno di assunzione. Il 71%

dei rapporti di lavoro attuali, avviati dopo l'entrata in vigore della L. 68/1999, sono stati effettuati tramite questa modalità. Si parla ovviamente di lavoratori cui la disabilità è sopraggiunta in un momento precedente l'assunzione. Una quota del 29% è quindi stata assunta dopo l'entrata in vigore della legge ma fuori da questa modalità. In particolare, nelle aziende con meno di 15 dipendenti, quindi fuori dagli obblighi relativi, il 62% è stato assunto tramite L. 68/1999 mentre il 33% con altre modalità (il 5% non sa). Al contrario, nelle aziende che rientrano negli obblighi di legge (sopra i 15 dipendenti), queste percentuali sono rispettivamente del 74% e del 24% (con il 2% che non sa). C'è quindi una quota di lavoratori con disabilità insorta prima dell'assunzione che è stata assunta dopo l'entrata in vigore della L. 68/1999 ma fuori dalla sua applicazione: circa uno su tre nelle aziende sotto i 15 dipendenti e uno su quattro nelle aziende sopra questa soglia.

Come già emerso in più riprese, le differenze tra uomini e donne sono nette. Se il 70% dei lavoratori delle aziende sopra i 15 dipendenti assunti dopo il 1999 rientra nelle quote della L. 68/1999, questa percentuale tra le lavoratrici è più elevata: il 77%. Per quanto riguarda invece le organizzazioni con meno di 15 dipendenti, è il 58% degli uomini e il 65% delle donne assunti dopo il 1999 ad aver avuto accesso al lavoro tramite L. 68/1999. Inoltre, la prevalenza della L. 68/1999 nel mercato del lavoro delle persone con disabilità si configura anche in funzione dell'area geografica, con una divisione tra Nord e Sud-Centro, ma non nei termini in cui si potrebbe ipotizzare. Al Sud infatti è il 64% dei lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore della L. 68/1999 in aziende sopra i 15 dipendenti a rientrare in questa modalità; il restante 26% riporta di essere stato assunto fuori da questo canale nonostante il rapporto di lavoro potesse rientrare in questa modalità. Al Centro ciò riguarda il 66% dei lavoratori mentre al Nord si oscilla tra l'81% del Nord Est e il 77% del Nord Ovest.

I dati poi evidenziano come il commercio sia il settore nel quale si riscontra la maggior quota di intervistati assunti con le procedure previste dalla L. 68/1999[8] (Grafico 12).

Grafico 12 – *Lavoratori con disabilità assunti con L. 68/1999 per settore di impiego* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Similmente, le realtà economiche del terziario, terziario avanzato e industria hanno tassi simili di assunzioni di questo tipo. Al contrario nei servizi alla persona e nell'istruzione è decisamente più frequente trovare lavoratori con disabilità assunti fuori dal quadro normativo che ha istituito le quote a favore dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Altro aspetto sicuramente interessante riguarda la distribuzione per classi d'età dei rapporti di lavoro instaurati in forza della L. 68/1999 (Grafico 13). La maggior parte degli attuali

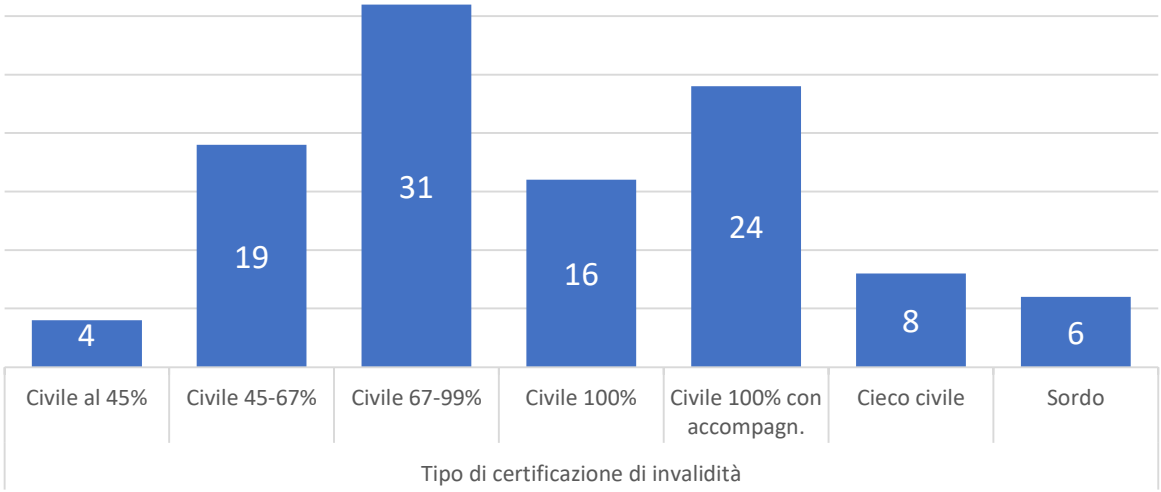
[8] Non è possibile in questo caso differenziare per aziende sopra e sotto i 15 dipendenti a causa della bassa numerosità dei sottogruppi ottenuti in seguito a questa disaggregazione. Si considerano i rapporti di lavoro nel complesso, a prescindere dalla dimensione aziendale, instauratisi dopo l'emergere della disabilità.

rapporti di lavoro per quasi tutte le classi d'età (1954-1985) sono stati attivati all'interno del quadro normativo (71-74%), ad eccezione della coorte più recente (1986 in poi) in cui una quota rilevante di rapporti di lavoro è avvenuta al di fuori del contesto della L. 68/1999: il 37%.

L'ultimo aspetto che consideriamo in questo paragrafo è infine quello relativo alle certificazioni di invalidità (Grafico 13)[9], di handicap (L. 104/1992) e di handicap con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 104/1992).

A più di un intervistato su tre (dei 611 partecipanti all'indagine) è stata certificata una riduzione permanente della capacità lavorativa superiore ai 2/3; l'invalidità civile totale è riconosciuta al 40% del campione, quota entro cui si include il 24% cui è riconosciuta anche la necessità di accompagnamento. Le certificazioni di cieco civile e sordo (rispettivamente 8% e 6%) si presentano con percentuali piuttosto simili – di poco inferiori – a quelle riscontrate tra chi ha dichiarato limitazioni della vista e dell'udito (rispettivamente 10% e 9%). Infine, sono esigui i casi di invalidità da lavoro o per servizio, entrambi sotto l'1% del campione.

Grafico 13 – *Lavoratori con disabilità per tipo di certificazione di invalidità* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

L'incidenza dei diversi livelli e tipologie di invalidità si associa in parte all'età (Tabella 3). Le variazioni più marcate si registrano nei tassi di frequenza di invalidità civile tra il 67 e il 99%, che nella coorte più matura (1954-1965) sono il 44% mentre nella coorte più recente soltanto il 19%. Al contempo nel gruppo di lavoratori con disabilità più giovane è più frequente trovare persone con invalidità civile riconosciuta al 100% con indennità di accompagnamento (33% rispetto al 20% per la coorte 1954-1965).

Tabella 3 – *Tipo di certificazione di invalidità per coorte anagrafica* (% - Risposte multiple)

Coorte anagrafica	*Tipo di certificazione di invalidità*							Totale
	Civile fino 45%	45-67%	67-99%	100%	100% con accomp.	Cieco civile	Sordo	
1954-1965	2	14	44	17	20	4	4	105
1966-1975	4	19	31	18	22	10	4	108
1976-1985	4	22	26	12	26	10	9	109
1986 in poi	8	23	19	13	33	5	9	110

Fonte: Fish-Iref 2020

[9] Sono omesse le certificazioni di invalidità da lavoro (0,5%) e per servizio (0,3%).

Le due classi intermedie, in entrambi i casi, sottolineano come ci sia un trend di diminuzione dell'incidenza nel caso delle invalidità civile tra il 67 e il 99% e un trend di aumento dell'incidenza di quella al 100% con indennità di accompagnamento. Ciò significa che, rispetto al passato, è più probabile trovare tra i giovani lavoratori con disabilità persone che hanno bisogno di assistenza continuativa. A prima vista, ciò potrebbe essere intepretato come un dato positivo da associare ipoteticamente ad una maggiore capacità del mercato del lavoro di integrare persone con necessità complesse. Le variazioni a livello delle macro-regioni invece non sono particolarmente significative, essendo contenute all'interno di scarti di circa 5 punti percentuali, dunque difficilmente riconducibili a possibili variazioni a livello della popolazione.

La distribuzione delle certificazioni nei settori economici rivela invece alcune peculiarità che è necessario evidenziare (Tabella 4).

Tabella 4 – *Tipo di certificazione di invalidità per settore economico* (% - Risposte multiple)

Settore economico	*Tipo di certificazione di invalidità*							Totale
	Civile fino 45%	45-67%	67-99%	100%	100% con accomp.	Cieco civile	Sordo	
Industria	9	21	28	18	19	5	7	107
Servizi alla persona	8	16	24	13	36	5	3	105
Commercio	5	28	24	17	19	3	5	101
Terziario (avanzato)	0	23	36	13	17	8	8	105
Istruzione	4	19	40	15	19	8	4	109
P.A.	0	12	34	19	29	13	6	113

Fonte: Fish-Iref 2020

In primo luogo, la forte presenza di lavoratori con invalidità civile al 100% (con indennità di accompagnamento) nei servizi alla persona (36%) e nella pubblica amministrazione (29%), in evidente contrasto con il settore del terziario (avanzato) (17%) e dei restanti settori (19%). Quest'ultimo settore economico dà lavoro principalmente a persone con invalidità civile tra il 67 e il 99% (36%), più di altri settori privati (in media 25%). Similmente vale per l'istruzione (40%). Le invalidità civili inferiori al 67% si concentrano infine nel Commercio (33%) e nell'industria (30%), rispetto alla media del 23%. Infine, la pubblica amministrazione ha una forte presenza di ciechi civili (13%) rispetto a tutti gli altri settori.

Sono abbastanza marcate poi le differenze di genere. Le lavoratrici (23%) sono più di frequente in possesso di certificati di invalidità civile tra il 45 e il 67% rispetto ai lavoratori (13%), questi ultimi più spesso appartenenti al gruppo con invalidità civile al 100% con indennità accompagnamento (28% vs 20%).

Infine, il tipo di certificazione riconosciuto si associa al tipo di limitazione (Tabella 5).

Tabella 5 – *Tipo di certificazione di invalidità per tipo di limitazione funzionale* (% - Risposte multiple)

Tipo di limitazione	*Tipo di certificazione di invalidità*							Totale
	Civile fino 45%	45-67%	67-99%	100%	100% con accomp.	Cieco civile	Sordo	
Motoria	4	16	27	17	37	-	-	101
Vista	3	8	17	22	20	72	-	142
Udito	-	11	32	4	6	-	68	121
Relazionale, cognitiva, psichiatrica	3	20	23	13	43	-	-	102
Oncologica	-	9	56	31	3	-	-	99
Altro	9	44	43	4	-	-	-	100
Multipla (motoria)	2	21	44	15	17	-	2	101

Fonte: Fish-Iref 2020

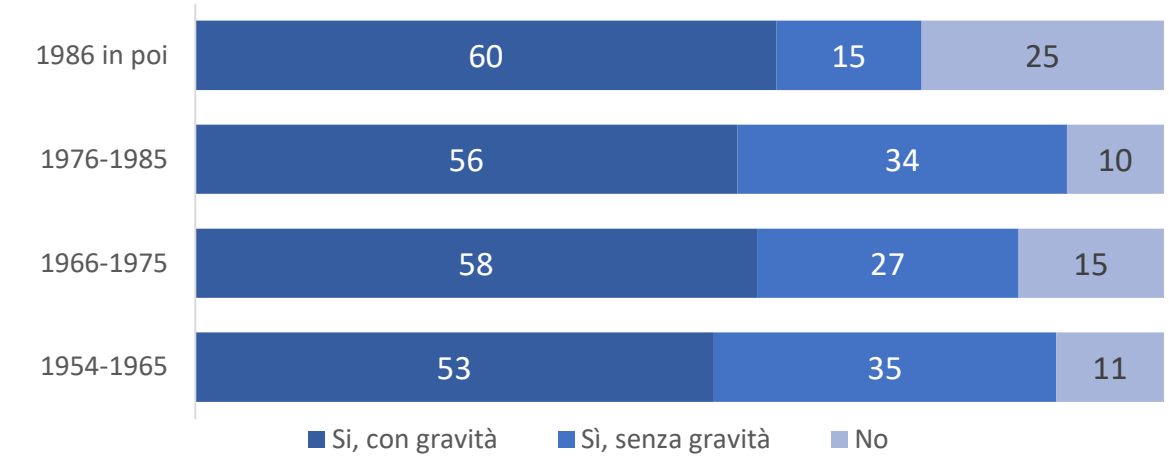
Quasi la metà dei lavoratori con disabilità relazionali, psichiatriche o cognitive ha riconosciuta l'invalidità civile al 100% con indennità di accompagnamento, una quota vicina a quella per i lavoratori con limitazioni motorie (37%). I lavoratori con esiti da malattie oncologiche (56%), con "altre disabilità" (43%) o con una limitazione ulteriore rispetto a quella motoria (44%) sono molto spesso riconosciuti con invalidità civile tra il 67 e il 99%.

Per quanto riguarda la certificazione di handicap (L. 104/1992), che definisce una situazione di svantaggio sociale determinata da una minorazione fisica, psichica o sensoriale, è relativamente raro trovare, nel campione in esame, lavoratori che non ne siano in possesso: solo una persona su dieci (14% per entrambi i generi) non è titolare di tale certificazione (non sappiamo però se il relativo iter sia stato avviato e risulti tuttora in corso). La maggioranza – uno su due (56%) – degli intervistati ha poi il riconoscimento della condizione di handicap grave, previsto dalla legge (art. 3 comma 3, Legge 104/1992), che denota una maggiore necessità assistenziale; le certificazioni senza connotazione di gravità sono il 30%. Tra gli uomini è più frequente la certificazione di handicap con connotazione di gravità (62%) che tra le donne (52%) e, di conseguenza, la certificazione senza il riconoscimento di gravità riguarda il 23% degli uomini e il 35% delle donne. L'attribuzione della certificazione con connotazione di gravità è poi più frequente nei gruppi con limitazioni motorie (64%) e della vista (63%), mentre è più frequente il non avere alcuna certificazione di handicap nei gruppi con limitazioni all'udito (23%) e con "altre limitazioni" (27%).

Sebbene valga la precauzione dell'interpretare i dati con un minimo di scetticismo causa la struttura e la finalità esplorativa dell'indagine, è interessante osservare come sia molto rilevante la presenza di lavoratori con disabilità che hanno maggiori necessità di supporto. Questo dato è comprensibile in quanto queste persone sono spesso anche quelle cui è riconosciuta un'invalidità al 100%, una condizione che equivale a maggiori incentivi all'assunzione per le aziende.

È molto importante poi soffermarsi su alcune differenze tra coorti d'età per quanto riguarda la diffusione della certificazione di handicap (Grafico 15). Nella coorte d'età più giovane, un lavoratore su quattro non è in possesso di tale certificazione, mentre il 60% ha visto riconosciuta la propria condizione di handicap grave. Diversamente, nelle coorti più recenti è più rilevante, anche se non maggioritaria, la presenza di certificazioni di handicap senza la connotazione di gravità.

Grafico 14 – *Lavoratori con disabilità per possesso della certificazione di handicap (L. 104/1992) e coorte anagrafica* (%)



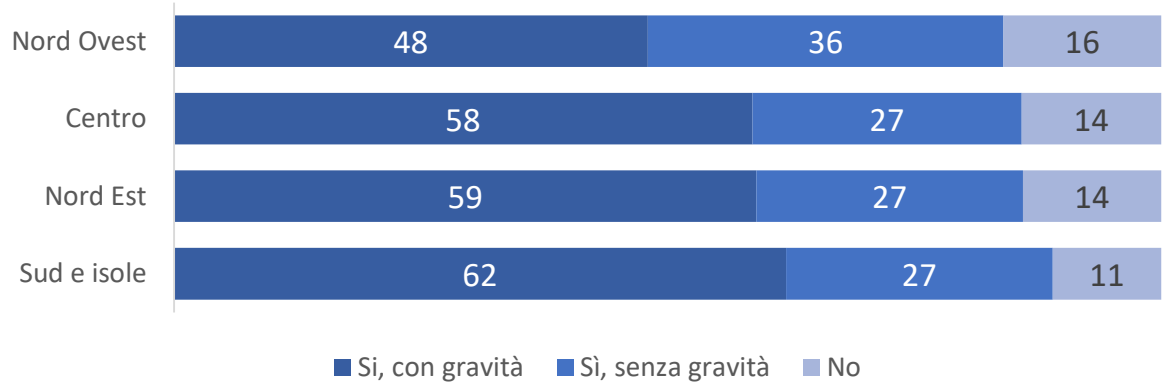
Fonte: Fish-Iref 2020

È chiaramente difficile comprendere a pieno a cosa possano essere dovute queste differenze. Il dato introduce a tutt'altre questioni, riguardando di fatto l'interazione tra il quadro normativo, le procedure amministrative e la condizione del singolo individuo. Ciò che rimane di rilievo, seppure la differenza sia minima in termini percentuali, è la maggiore prevalenza nella coorte più giovane (60%), rispetto al passato, di lavoratori ai quali è riconosciuta la gravità della propria condizione. Può ciò significare che, al giorno d'oggi, ci siano maggiori possibilità di inserimento lavorativo per le persone con handicap gravi? Tuttavia, per avere una risposta a questa domanda, bisognerebbe confrontarsi con i tassi di disoccupazione delle persone con disabilità e con la distribuzione delle certificazioni di handicap per le varie fasce in età da lavoro.

Questa stessa domanda si ripropone dopo che si è notato come delle differenze ci siano anche a livello territoriale (Grafico 16). Al Sud e nelle isole la certificazione con connotazione di gravità relativa alla L. 104/1992 (art. 3 comma 3) riguarda il 62% dei lavoratori, mentre al Nord Ovest è il 48% ad aver riconosciuta la stessa condizione.

Anche in questo caso il dato potrebbero riferirsi al risultato di diverse pratiche interne all'iter di riconoscimento della certificazione.

Grafico 15 – *Lavoratori con disabilità per possesso della certificazione di handicap (L. 104/1992) e ripartizione geografica* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

5. LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Prima di entrare nel merito delle diverse dimensioni che compongono la qualità del lavoro è necessario completare la descrizione del campione di intervistati trattando le variabili lavorative: in quali settori lavorano le persone con disabilità? Quali sono le forme contrattuali prevalenti? Quali sono le collocazioni professionali più diffuse?

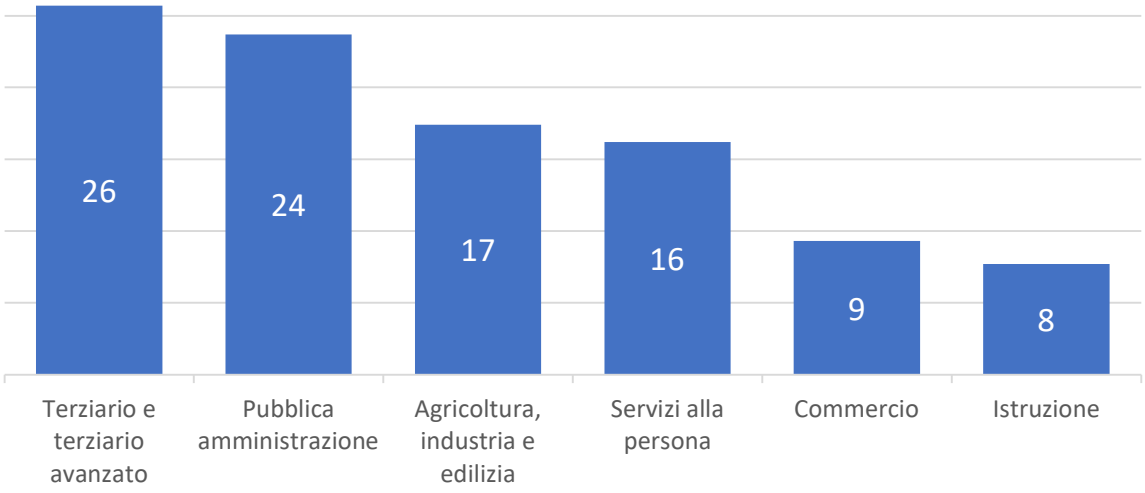
5.1 Settore economico

Il campione di lavoratori con disabilità qui in esame si distribuisce in maniera equilibrata nei macro-settori identificati appositamente per l'indagine sulla base delle classificazione ISTAT-ATECO 2007[10] La decisione di adottare categorie differenti da quelle ufficiali è in parte dovuta a considerazioni preliminari alla raccolta dati, circa la peculiarità del lavoro delle persone con disabilità, una specificità intuita dall'osservazione negli anni del fenomeno da parte della Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap. Si è ipotizzato infatti una presenza consistente di lavoratori con disabilità nel settore dell'istruzione e del terziario avanzato, a fronte del dato che evidenzia la notevole diffusione di titoli d'istruzione universitaria nella popolazione di riferimento. Al contempo, si è voluto differenziare tra i servizi alla persona e il restante settore dei servizi, in cui risultano inclusi tecnici specializzati e professionisti di supporto alle attività produttive (materiali e non).

A fronte di una limitata presenza (2,3%) di lavoratori nel settore primario – agricoltura ed edilizia – è rilevante la presenza nell'industria (15,1%). Gli attivi nei servizi alla persona ammontano al 16,2%, mentre il commercio occupa un rispondente su dieci (Grafico 17). Le aree d'impiego più rilevanti in termini quantitativi sono comunque la pubblica amministrazione – quasi un individuo su quattro –, da cui va esclusa l'occupazione nell'istruzione (circa l'8% del totale) e nella sanità (medici e infermieri, inclusi nei servizi alla persona); in questa categoria dunque, si vedrà più avanti, sono inclusi tutti coloro che svolgono mansioni assimilabili al lavoro burocratico ed esecutivo nell'apparato pubblico – locale e non. Il terziario e il terziario avanzato, mansioni dunque ad elevata specializzazione che richiedono titoli di studio specifici, coinvolgono la parte restante: un individuo su quattro opera in questo ambito.

[10] Sulla base della specificità della popolazione di riferimento, si è deciso di adattare la classificazione nelle seguenti categorie: Agricoltura e pesca, Industria, Costruzioni, Alberghi e ristorazione, Commercio, Terziario e servizi, Servizi alle persone, Terziario avanzato, Istruzione, Pubblica Amministrazione. Successivamente, in base alla numerosità e all'attinenza tra settori, si sono create delle categorie più sintetiche.
(https://www.istat.it/it/archivio/17888)

Grafico 16 – *Lavoratori con disabilità per settore economico di impiego* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

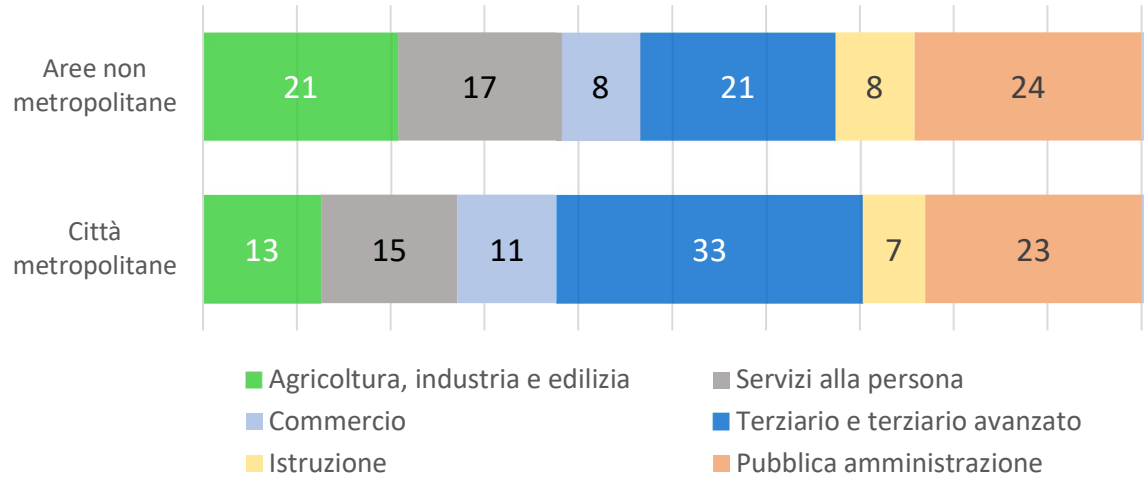
Una prima lettura dunque conferma come i lavoratori con disabilità siano attivi principalmente nel settore terziario, qui inteso nella sua accezione più generale. Commercio e attività produttive coinvolgono comunque quasi un quarto del campione di rispondenti. È da notare che occorre mettere in conto una possibile sovra-stima del numero di lavoratori altamente qualificati, i più propensi a rispondere a questionari auto-somministrati.

Come ci si poteva attendere, il territorio italiano è altamente segmentato in termini di sviluppo socio-economico; ciò vale, nei termini che vedremo a breve, anche per le opportunità di lavoro delle persone con disabilità. A riguardo è possibile notare alcune peculiarità. In primo luogo, l'occupazione nell'industria rimane, in linea con i dati del mercato del lavoro generale, una caratteristica del Nord e, in parte, del Centro Italia; l'impiego in questo settore è pari al 7,7% nel Sud Italia. Lo stesso si può affermare per il commercio, attività più frequente nel Nord-Centro Italia che nel Sud. Di contro, l'impiego delle persone con disabilità al Sud si concentra nell'istruzione (15,4% contro il 7,7% della media nazionale), nella pubblica amministrazione (+2,7 punti percentuali rispetto alla media nazionale) e nei servizi alla persona (+4,7 punti percentuali). A questo dato va aggiunto che al Sud è minore (-9 punti percentuali), rispetto al Nord, l'incidenza di lavoratori con disabilità non qualificati, con al massimo la qualifica professionale. La forza lavoro del Mezzogiorno relativa alla popolazione delle persone con disabilità è la più qualificata d'Italia: il 90% ha concluso il percorso di studi della scuola superiore; e il 41% ha almeno il diploma universitario. Al Nord è l'82% e al Centro l'87% (con però un 47% di laureati).

Ciò a prima vista potrebbe sembrare positivo. Tuttavia, va considerato che la minore presenza di lavoratori con titoli universitari o di scuola secondaria superiore non è necessariamente un fattore negativo. Circa il 20% dei rispondenti del Nord ha trovato lavoro senza dover accedere a percorsi formativi oltre la formazione professionale. Ciò potrebbe implicare maggiori opportunità di inserirsi nel mercato del lavoro, essendo gli impieghi disponibili alle persone con disabilità non limitati al settore pubblico o a lavori per i quali è richiesto un percorso formativo più lungo. Assumendo che l'incidenza dei vari tipi di limitazione sia uniforme sul territorio italiano, si potrebbe ipotizzare una maggiore capacità del mercato del lavoro del Nord di coinvolgere persone con disabilità, in quanto le opportunità di lavoro non sembrano limitarsi ai settori accessibili con titoli di studio elevati.

Tornando all'incidenza dei settori economici, si rileva come il terziario sia una fonte di impiego specialmente nelle aree metropolitane (+11,8 punti percentuali rispetto alle altre aree): esso occupa un terzo dei rispondenti residenti nelle aree metropolitane (Grafico 18); al contrario, il lavoro nell'industria è prevalente nel resto delle province italiane (+7,8 punti percentuali), impiegando un lavoratore su cinque nelle aree non metropolitane.

Grafico 17 – *Lavoratori con disabilità per settore economico di impiego e caratteristiche del centro di residenza* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

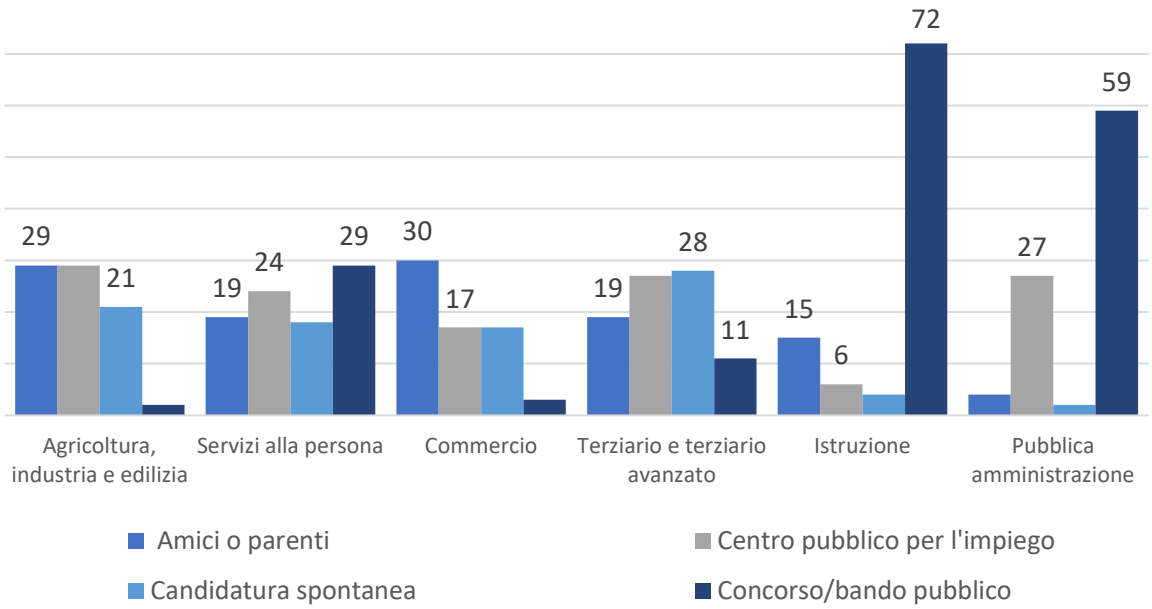
Rispetto invece alla qualifica della forza lavoro impiegata nei vari settori, i possessori di titoli universitari sono prevalentemente impiegati nel terziario specializzato (26%) e nella pubblica amministrazione (26%), con un quota importante nell'istruzione (12%) e nell'industria (11%). Per quanto riguarda chi ha concluso il ciclo secondario di studi, a fronte di una simile presenza nel terziario delle professioni (28%) e nella pubblica amministrazione (22%), è più frequente l'impiego nel settore industriale (20%). Infine, nel gruppo di chi ha concluso gli studi con al massimo una qualifica professionale (circa il 15% del campione), l'impiego è prevalente nell'industria (quasi uno su tre), nei servizi alla persona (21%), nel commercio (13%) e, seppure in misura minore rispetto agli altri due gruppi, nella pubblica amministrazione (20%).

L'aspetto più interessante della distribuzione della forza lavoro con disabilità nel tessuto produttivo italiano è, tuttavia, la relazione tra tipo di limitazione e settore di attività. Gli intervistati con determinate tipologie di limitazioni sono infatti relativamente più presenti di altri in alcune attività lavorative. Quasi il 40% dei lavoratori con disabilità *relative alla vista* è occupato nella pubblica amministrazione (+14 punti percentuali rispetto alla media) e il 28% nel terziario specializzato (+3 punti percentuali rispetto alla media). Le persone con disabilità *relative all'udito* sono invece più rappresentate degli altri gruppi nell'industria (+3 punti percentuali rispetto alla media) e nel terziario ad elevata specializzazione (+6 punti percentuali), mentre le persone con disabilità *motoria*, il gruppo numericamente più consistente, sono presenti più degli altri gruppi nell'industria (+3 punti percentuali). Il secondo gruppo in termini di numerosità, composto dalle persone con *altre tipologie di limitazioni*, è invece quello meno legata al pubblico impiego generico (-8 punti percentuali) ma più all'insegnamento (+4 punti percentuali). Negli altri gruppi, sebbene la numerosità ridotta (50 o meno individui) non permetta di avere frequenze relative stabili, si notano ulteriori

elementi. Le persone con disabilità *relazionali, cognitive o psichiatriche* si trovano impiegate principalmente nel settore dei servizi alla persona (27%) e nel commercio (27%), mentre un terzo delle persone con *esiti da malattie oncologiche* lavora nel terziario professionalizzato.

Le modalità d'ottenimento del posto di lavoro, come ci si può aspettare, sono dipendenti dal settore economico cui si vuole accedere (Grafico 19). Nel pubblico impiego si accede principalmente per *concorso pubblico*: il 59% di chi lavora nella pubblica amministrazione e il 72% di chi insegna. Una parte consistente ha trovato invece lavoro grazie ai *centri pubblici per l'impiego*, con percentuali importanti: il 29% dei lavoratori nell'industria, il 26% per i lavoratori nel terziario avanzato e nella pubblica amministrazione, e il 24% per gli impiegati nei servizi alla persona. Sono rilevanti inoltre i *canali informali*. Il 29% di chi lavora nell'industria o nel commercio ha trovato il lavoro grazie ad amici o parenti, e circa il 19% degli attivi nei servizi alla persona o nel terziario avanzato. Ugualmente diffusa è la candidatura spontanea, specialmente in quest'ultimo settore: il 28% si è proposto autonomamente all'attuale datore di lavoro; uno su cinque tra i lavoratori dell'industria ha fatto lo stesso.

Grafico 18 – *Lavoratori con disabilità per modalità di ottenimento del posto di lavoro e settore economico di impiego* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Per quanto riguarda il rapporto tra maturità professionale e settore di occupazione, diventano evidenti alcune differenze generazionali già note per la forza lavoro italiana. L'impiego pubblico è nettamente più diffuso nelle classi più mature (1954-1965) della popolazione dei lavoratori con disabilità (come del resto nella popolazione senza limitazioni funzionali): +6 punti percentuali rispetto al 26% della classe 1966-75, +13 punti percentuali rispetto alla classe 1976-85, e +20 punti percentuali rispetto ai più giovani (dal 1986 in poi). Questi ultimi si concentrano nei servizi alla persona (30%), nel commercio (23%), e nell'industria (19%), svolgendo dunque mansioni a moderato capitale umano. Il lavoro altamente qualificato è infatti tipico in particolar modo della classe 1976-1985: il 32% opera nel terziario ad elevata specializzazione.

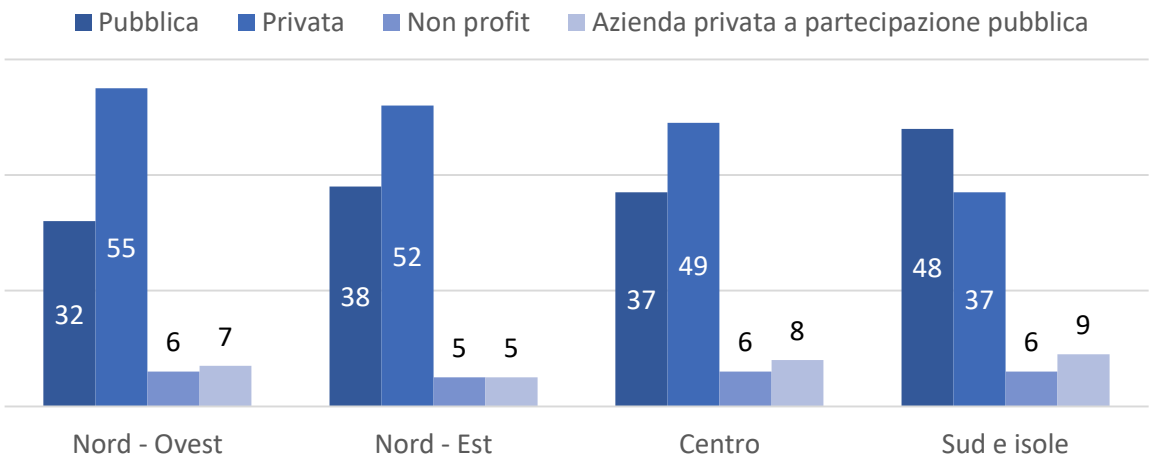
Infine, a denotare ulteriormente i profili tipici dell'impiego delle persone con disabilità, è utile l'informazione sulla tempistica dell'emersione della disabilità. I lavoratori nella pubblica

amministrazione hanno nella quasi totalità (80%) dei casi fatto esperienza dell'evento biografico relativo alla limitazione *prima* dell'assunzione. Nei restanti settori (circa il 30% dei casi), ed in particolare nell'istruzione (40%), la limitazione è più frequentemente subentrata in un momento *successivo* all'entrata nell'azienda/amministrazione. Ciò ha conseguenze specifiche al livello dell'organizzazione del lavoro, in quanto il subentrare di una limitazione *in itinere* può richiedere diverse modalità di adattamento dell'ambiente di lavoro rispetto a quanto può accadere quando le esigenze del candidato alla posizione sono già palesi. È interessante notare infine come nella pubblica amministrazione si rilevi un'importante quota di persone con disabilità congenite (43%), nettamente più rilevanti che negli altri settori in cui questo gruppo rappresenta in media il 25% dei lavoratori (con la sola eccezione dei servizi alla persona: 31%).

5.2 Tipo di azienda

L'impiego pubblico, che nel mercato del lavoro italiano pesa per circa il 20% del totale dei posti di lavoro dipendente [11], è invece un ambito che fornisce buona parte delle opportunità di lavoro delle persone con disabilità (Grafico 20). È infatti il 37% del campione a lavorare in una delle tante articolazioni della pubblica amministrazione – sanità, istruzione, uffici amministrativi, ecc. – ed un 7% è comunque attivo in aziende a partecipazione statale, in parte assimilabili a questo tipo di esperienza lavorativa. Il non profit dà lavoro al 6% degli intervistati, mentre il restante 50% è impiegato in imprese private.

Grafico 19 – *Lavoratori con disabilità per tipo di azienda e ripartizione geografica* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Nelle aree metropolitane è meno diffuso l'impiego pubblico (-6 punti percentuali rispetto alle altre aree: 40%) mentre il non profit appare distribuito in maniera omogenea tra grandi centri urbani e non. Come già emerso nel paragrafo precedente, l'impiego nella pubblica amministrazione e nell'istruzione rappresenta una quota consistente del lavoro delle persone con disabilità. Tuttavia, la rilevanza del settore pubblico nel mercato del lavoro delle persone con disabilità rimane più marcata per alcuni sottogruppi rispetto ad altri. In

[11] L'ultimo censimento ISTAT, relativo al 2017, riporta 3.500 migliaia di lavoratori nelle istituzioni pubbliche (https://www.istat.it/it/files//2019/12/Report_CENSIMENTO-ISTITUZIONI-PUBBLICHE-_2017.pdf). Per lo stesso anno i lavoratori dipendenti erano 17.750 migliaia (https://www.istat.it/it/files/2018/01/CS_Occupati-e-disoccupati_DICEMBRE_2017.pdf).

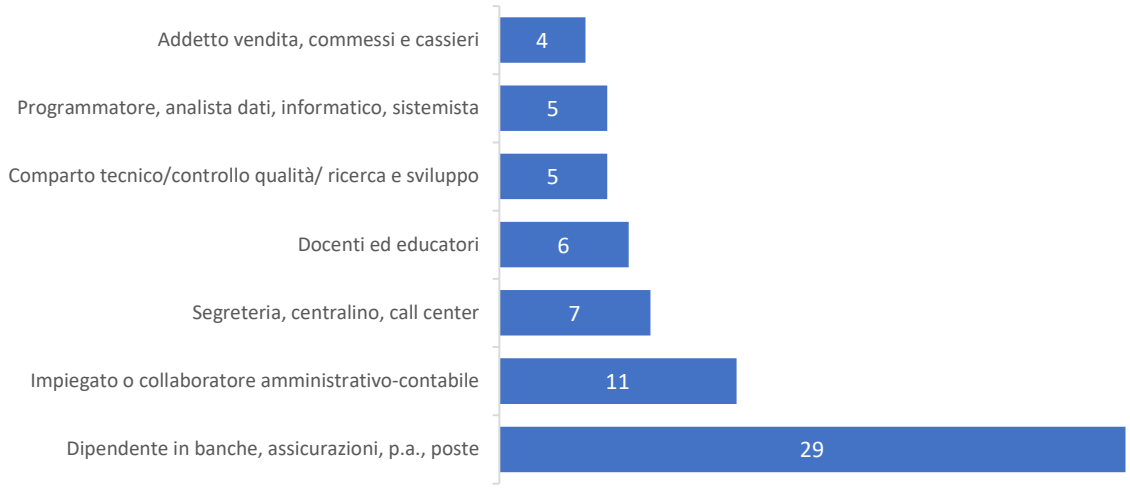
particolare, per chi ha limitazioni di natura visiva è molto più probabile essere assunto in una realtà economica legata all'apparato statale. Il lavoro femminile è in maniera più evidente legato al settore pubblico (40%) del lavoro maschile (33%). È poi relativamente più frequente per le persone con un livello d'istruzione elevato lavorare nel settore pubblico. Il 54% dei laureati vi lavora, mentre la quota per i titoli fino alla secondaria superiore non supera il 38%. Infine, il lavoro nel settore pubblico è associato all'età. Nella coorte più matura è il 57% a lavorare nell'apparato statale. Nella generazione successiva ciò si riscontra nel 48% dei casi e infine, nella classe 1976-1985 ed in quella più recente, la quota è ancora più ridotta: rispettivamente il 36% e il 26%. Per ciascuna di queste classi d'età stiamo parlando quindi di percentuali ben al di sopra della media nazionale generale. Inoltre, assumendo una pari opportunità di accesso, si pone l'interrogativo circa la causa della forte concentrazione della coorte più matura nel settore pubblico. All'entrata in vigore della L. 68/1999 soltanto le classi 1954-1965 e 1966-1975 erano in età da lavoro. Si potrebbe dunque collegare la diffusione dell'impiego statale agli effetti della legge sul collocamento mirato. Per quanto riguarda invece i tassi minori nelle due coorti successive, un'ipotesi che è interessante avanzare riguarda la possibile saturazione di questo canale d'impiego: le coorti d'età successive si concentrano nel privato in funzione delle maggiori opportunità in questo ambito. Il fenomeno tuttavia spiegherebbe solo in parte le diverse traiettorie occupazionali tra le generazioni più mature e quelle più giovani. Rimane infatti possibile che in questi decenni il mondo del lavoro sia diventato, per i più svariati motivi, più accessibile alle persone con disabilità, incoraggiando l'inclusione lavorativa anche al di fuori dell'ambito "protetto" del pubblico impiego.

5.3 Professioni e contratti

Continuando il discorso circa le caratteristiche strutturali del lavoro, l'indagine prevedeva due domande rispetto alla professione attualmente svolta[12], la prima relativa al contenuto del lavoro, la seconda al percorso professionale. In media, le figure lavorative più frequenti sono (Grafico 21): il dipendente di banche, pubbliche amministrazioni e altri servizi pubblici – quasi uno su tre – e gli impiegati specializzati in mansioni amministrativo-contabili – 11%. Segue un gruppo con mansioni di segretaria e comunicazioni con l'esterno – il 7%. Il resto del campione si frammenta nelle altre, numerose, figure professionali, tra cui spiccano anche profili ad elevata qualifica.

[12] La domanda sul profilo professionale era campo aperto ed è stata in fase di post-codifica ricondotta a delle categorie sintetiche.

Grafico 20 – *Lavoratori con disabilità per professione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Come è ormai chiaro, le differenze territoriali sono, almeno nel caso delle variabili strutturali, nette. In primo luogo, con l'aggiunta di questa informazione si rafforza il profilo del mercato del lavoro del Sud Italia: una forte presenza nelle professioni d'ufficio pubblico (43%), a cui va sommata una quota importante di docenti (11%) e una ridotta presenza del gruppo delle altre professioni (29%), in cui si comprendono figure professionali minori ma spesso altamente specializzate. È da notare tuttavia che non è un fenomeno limitato al Sud. Il Nord Ovest, in termini di contenuto del lavoro, è simile al Sud, sebbene sia più importante il gruppo di altre professioni. Il Centro Italia (e dunque sostanzialmente Roma) offrono lo scenario più eterogeneo con una bassa percentuale di impiegati in uffici pubblici e il 43% occupato in professioni minoritarie.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda la relazione tra la qualifica del lavoratore e la mansione svolta. Come si è visto, la quota nel campione di lavoratori laureati è ben più elevata che nella forza lavoro complessiva italiana. Ciononostante, le professioni ad alta qualifica hanno una diffusione limitata e, oltre a ciò, i possessori di titoli terziari non si discostano molto in termini di mansioni tipiche. Svolgere funzioni di impiegato presso uffici pubblici, pubbliche amministrazioni o imprese private riguarda il 34% di chi ha al massimo una qualifica professionale, il 44% dei titoli di diploma di scuola superiore e il 37% dei laureati. Tuttavia, nonostante l'esperienza lavorativa tipica sia identica per la maggioranza della persone con disabilità a prescindere dalla propria qualifica, è possibile riscontrare un'eterogeneità non indifferente nel resto dei casi. Un 6% dei laureati è impiegato in professioni scientifiche (medici, psicologi, ricercatori ecc.), mentre è rilevante il gruppo dei docenti – uno su dieci tra i possessori di titoli terziari. Altre minoranze tra il gruppo più qualificato sono: 3% di professionisti (avvocati, commercialisti ecc.); 5% di funzionari o quadri; 4% di esperti in gestione del personale e HR; 1% in posizioni manageriali. Sempre ricordando che si tratta di pochi casi non rappresentativi, è interessante notare come il 29% di chi ha un titolo terziario svolge effettivamente mansioni commisurate alla propria formazione.

L'altra questione di interesse, di cui già si è fatto cenno, è la relazione tra tipo di limitazione funzionale e mansione svolta. Se, come si è visto, alcune limitazioni sembrano più legate a certi settori economici, ciò è vero anche per l'effettivo contenuto e la forma del lavoro. A fronte del comune bacino lavorativo già identificato nella figura del dipendente di uffici pubblici, vale la pena soffermarsi su di un paio di elementi. In primo luogo, la forte

presenza di persone con limitazione *della vista* con funzioni di segreteria e centralino (28%) o che svolgono attività di programmazione informatica o gestione delle reti e dei sistemi (8%). L'altro dato interessante è la presenza di buona parte delle persone con disabilità *relazionale, cognitiva o psichiatrica* nelle professioni del commercio a frequente contatto con il pubblico (23%). Nel resto dei casi la bassa numerosità dei gruppi per tipologia di limitazione non permette disaggregazioni solide: nella maggior parte dei casi la "rappresentanza" di alcune categorie professionali è legata ad un paio di individui.

Infine, è possibile riscontrare delle differenze di *genere* e d'*età* a livello professionale. Alcune figure sono infatti – per consuetudine – maschili mentre l'anzianità lavorativa influisce sull'accesso al pubblico impiego, un dato che si sovrappone quasi totalmente a quanto si è visto in precedenza. Le mansioni impiegatizie generiche e specifiche (amministrativo-contabile) nella pubblica amministrazione o negli uffici pubblici (+5 punti percentuali), come anche l'insegnamento (+4 punti percentuali) sono più diffuse tra le donne; tra gli uomini invece è più frequente l'attività di programmatore ed esperto informatico (+7 punti percentuali) e operatore nel comparto tecnico/controllo qualità/ricerca e sviluppo (+4 punti percentuali).

Al contempo, l'impiego nel settore pubblico è caratteristico delle coorti fino al 1986 (+12-16 punti percentuali rispetto alla coorte più giovane) mentre le mansioni da dipendente specifiche (comparto amministrativo) riguardano in particolar modo le coorti 1966-75 (12%) e 1976-1985 (14%). La coorte più giovane è più numerosa poi nelle attività relative all'informatica (+4 punti percentuali) e in mansioni a bassa qualifica.

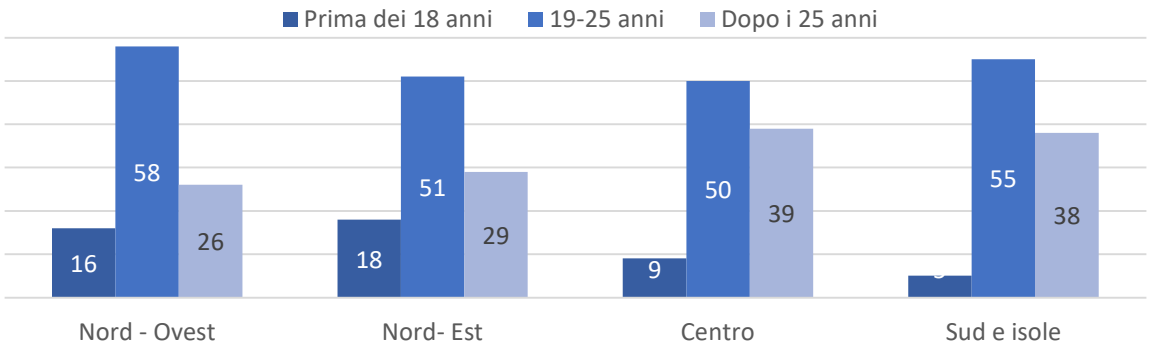
Per quanto riguarda invece la forma del rapporto di lavoro, è evidente come questo sia legato al settore economico di appartenenza e alla professione svolta. Se, come è il caso, il settore della pubblica amministrazione copre buona parte del mercato del lavoro, è possibile aspettarsi che una parte dei rapporti di lavoro sia a tempo indeterminato. La quasi totalità del campione ha infatti un contratto a tempo indeterminato (87%), in pari misura tra uomini e donne ma con delle differenze per quanto riguarda il titolo di studio: laureati (88%) e diplomati (87%) sono più di frequente assunti con contratti stabili di chi non possiede il titolo d'istruzione secondaria superiore (81%).

L'impiego stabile è più frequente al Nord-Est che nel resto d'Italia (+4 punti percentuali), e in particolare rispetto al Sud (+8 punti percentuali). Inoltre, i contratti stabili sono nettamente più presenti nelle coorti più mature (1954-1965 e 1966-1975, 94%; 1976-1985, 89%) che nella più recente (1986 in poi, 48%). Infine, l'impiego nel privato (86%) e nel non profit (56%) ha una quota inferiore di contratti a tempo indeterminato rispetto al pubblico (91-93%). Generalmente siamo di fronte ad un impiego molto stabile che riesce a garantire, se non sicurezza economica, almeno una continuità.

5.4 Percorso professionale

L'ultimo aspetto discusso in questa sezione riguarda il percorso professionale. In primo luogo, ci interessa quando è avvenuta l'entrata nel mondo del lavoro, o l'età al primo lavoro (Grafico 22): poco più di un lavoratore su dieci ha iniziato a lavorare prima dei 18 anni, il 53% ha avuto il primo lavoro entro i 25 anni, mentre il restante 32% dopo i 25 anni. L'entrata nel mondo del lavoro non sembra poi essere attraversata da rilevanti disuguaglianze di genere: l'età al primo lavoro è tendenzialmente simile tra uomini e donne. I lavoratori del Nord Italia sono più frequentemente nel gruppo dei lavoratori precoci; nel Nord-Est quasi uno su cinque ha iniziato prima dei 18 anni, contro il 5% del Sud e il 9% del Centro Italia che hanno una quota più consistente di entrate nel mondo del lavoro dopo i 25 anni (38-39%).

Grafico 21 – *Lavoratori con disabilità per classe di età di ingresso nel mercato del lavoro e ripartizione geografica* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Iniziare a lavorare è poi in parte legato alle proprie condizioni di salute. Tra coloro che riportano una limitazione congenita è il 9% (-6 punti percentuali rispetto a chi ha limitazioni da trauma/patologia) ad aver fatto la prima esperienza lavorativa prima dei 18 anni. A ciò si lega una quota ben maggiore di chi inizia a lavorare dopo i 25 anni: il 39% (+10 punti percentuali rispetto a chi ha limitazioni da trauma/patologia). Infine, la popolazione in esame mostra una tendenza simile a quello osservabile per la forza lavoro italiana nel suo complesso, ovvero di un innalzamento dell'età al primo lavoro. Se per la coorte più matura era più frequente iniziare a lavorare molto presto (19%), per la coorte più recente è molto più raro (6%). Lungo il corso delle ultime tre generazioni, l'età al primo lavoro si è gradualmente spostata nella fascia 19-25 anni (+19 punti percentuali).

I percorsi professionali dei lavoratori con disabilità sono poi piuttosto stabili. Il 26% mantiene ancora il suo primo lavoro. Ciò è particolarmente vero per la coorte più giovane (38%), coerentemente con la loro più recente entrata nel mondo del lavoro. La coorte relativamente più dinamica in termini di percorso lavorativo è quella del 1966-1975 in cui il 21% è tuttora impegnato nel primo lavoro.

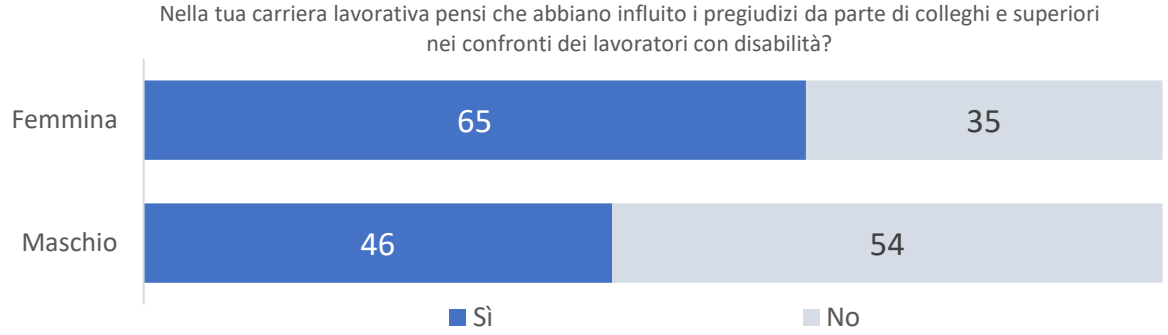
5.5 Il giudizio sulla carriera

Le relazioni interpersonali e i rapporti gerarchici tipici di ogni contesto lavorativo, come anche le opportunità presenti nel mercato del lavoro, presupposto necessario per poter aspirare ad una collocazione migliore in caso di disagio, influiscono sensibilmente sull'esperienza personale del lavoro. Come in ogni contesto sociale, sul lavoro, per una persona con disabilità è possibile essere oggetto di comportamenti, atteggiamenti e finanche discriminazioni. Al contempo, la possibilità cambiare lavoro può rivelarsi una scelta che compensa un'eventuale situazione negativa. Rimandando ad una sezione successiva i dati sulle esperienze attuali, si presentano i dati relativi alle esperienze di discriminazione pregresse, così da avere alcune indicazioni sulla storia lavorativa degli intervistati.

In primo luogo, la percezione di non aver subito discriminazioni né da colleghi né da superiori durante la propria vita professionale è relativamente diffusa: il 43% ritiene che il comportamento altrui sul luogo di lavoro non sia stato orientato negativamente nei propri confronti in conseguenza della propria limitazione. Tuttavia, il restante 57% riporta comportamenti giudicati non appropriati o da parte dei soli colleghi (4%), o dei soli superiori (14%), o da parte di entrambi (38%). Considerando questo dato, per il momento, a prescindere dall'anzianità professionale dei lavoratori, è evidente come attitudini e comportamenti

discriminatori siano molto diffusi e rappresentino un'esperienza comune a molti. Ovviamente il dato riporta soltanto la presenza o meno di questa esperienza negativa nella vita di ciascun intervistato, non invece la frequenza di questo fenomeno, un'informazione difficilmente rilevabile in retrospettiva. Un elemento da non sottovalutare è tuttavia la stratificazione di attitudini e comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori con limitazioni funzionali. A questo proposito, le donne sembrano essere nettamente più esposte degli uomini a questo tipo di fenomeno (Grafico 23).

Grafico 22 – *Lavoratori con disabilità per percezione delle discriminazioni nel corso della carriera lavorativa e genere* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

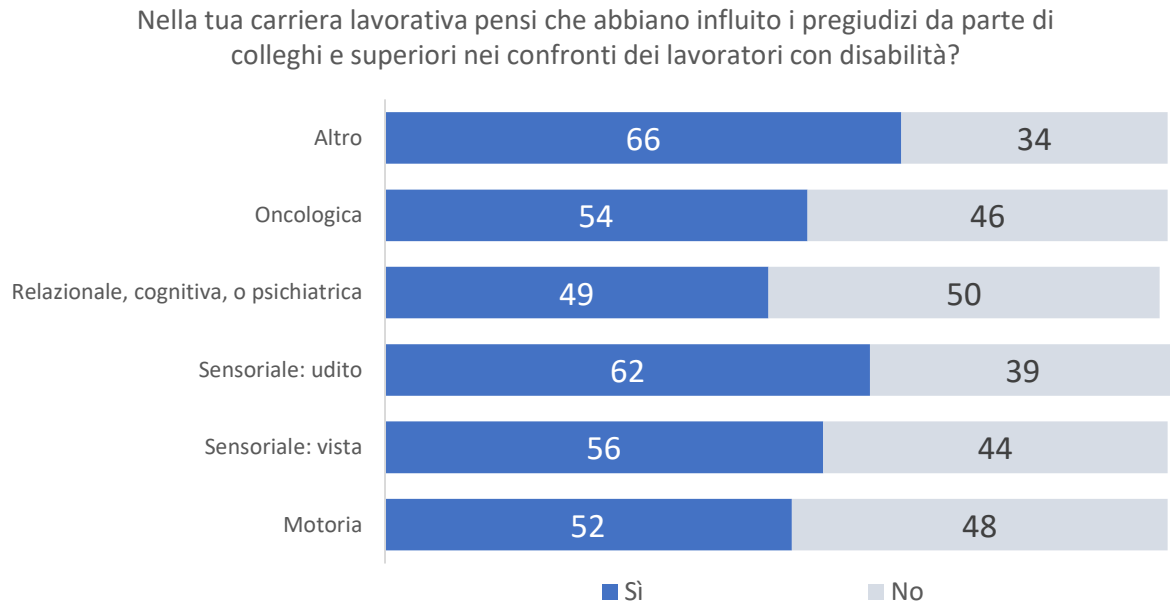
Il 65% riporta una qualche forma di orientamento negativo altrui nei propri confronti, con una differenza di 19 punti percentuali rispetto agli uomini. Il lavoro delle donne con disabilità sembra dunque associato a maggiori difficoltà, almeno in termini relazionali, rispetto al lavoro degli uomini.

Questo elemento delinea uno scenario di multi-discriminazione non indifferente, i cui esiti sulle scelte di vita delle persone vanno tenuti in considerazione. Tensioni sul luogo di lavoro possono infatti determinare la perdita di interessa per il lavoro in generale, continui cambi di impiego o lo sviluppo di forme di interiorizzazione del conflitto, tutte reazioni dalle conseguenze importanti sulla qualità della vita delle persone.

Inoltre, il fenomeno discriminatorio è trasversale e sembra non riguardare il livello di qualifica e istruzione dei lavoratori. Le differenze tra lavoratori con titolo terziario con il resto del campione sono minime. Similmente, le differenze a livello territoriale non sono rilevanti e dunque sotto questi due aspetti la diffusione sembra essere omogenea nella popolazione. Per quanto riguarda invece il fattore generazionale, le differenze sono minime, con la coorte più giovane lievemente più soggetta alle discriminazioni sul luogo di lavoro. Complessivamente, il fenomeno sembra essere stabile nel tempo e potrebbe dunque prescindere da fattori storici e sociali in quanto la percezione che la propria condizione sia un fattore recepito negativamente nell'ambiente di lavoro è diffusa, con variazioni non sensibili, in tutte le coorti d'età. Delle differenze emergono inoltre se si considera l'origine e il tipo di limitazione. Chi ha disabilità per esito di patologia riporta più alti livelli di discriminazione da parte di entrambi i ruoli nel luogo di lavoro – colleghi e superiori – ma, nel complesso, gli individui che rientrano in questo gruppo non sembrano più soggetti a comportamenti negativi.

Un discorso simile si può introdurre se si considera il tipo di limitazione del lavoratore (Grafico 24).

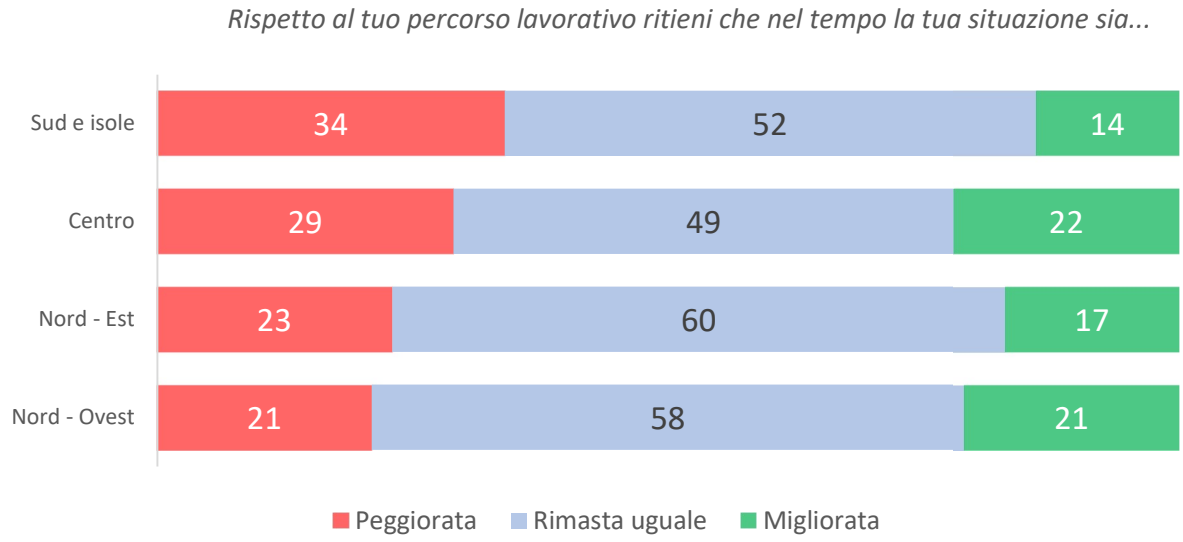
Grafico 23 – *Lavoratori con disabilità per percezione delle discriminazioni nel corso della carriera lavorativa e tipo di limitazione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Per quanto riguarda invece il giudizio complessivo sulla carriera professionale, la maggior parte degli intervistati si esprimono in modo neutrale riferendo di non aver riscontrato particolari cambiamenti né in meglio, né in peggio (55%); c'è però anche un 26% che ha visto peggiorare le proprie condizioni lavorative e un 19% che invece le ha viste migliorare. Dal punto di vista territoriale (Grafico 25), i giudizi negativi sono più frequenti al Sud (34%) che non nel Nord Ovest (21%), mentre un miglioramento è più diffuso in chi lavora al Centro (22%) o, nuovamente, nel Nord Ovest (21%).

Grafico 24 – *Lavoratori con disabilità per giudizio complessivo su percorso di carriera e ripartizione geografica* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

I lavoratori con limitazione da esito di patologia (31%) sono tra i più insoddisfatti dell'evoluzione del proprio percorso professionale, in misura maggiore anche rispetto a chi ha subito un trauma con effetti permanenti (22%). Se in entrambi i casi è intuitivo attribuire alla sopraggiunta difficoltà la minore soddisfazione circa il progredire della propria vita lavorativa, la differenza tra queste due categorie è di più difficile analisi ed interpretazione.

Si ripropongono anche in questo caso differenze di genere. Le donne riportano livelli più bassi di soddisfazione circa la direzione del proprio percorso lavorativo: il 29% afferma che ci sia stato un peggioramento, a fronte del 22% degli uomini, sebbene la differenza in termini di miglioramento percepito sia minore (-5 punti percentuali rispetto agli uomini). In un'ottica generazionale, le classi d'età più mature, specialmente quella prossima alla pensione, riportano giudizi abbastanza negativi sul proprio percorso lavorativo. Il 33% della coorte 1954-1965 ritiene che la qualità del proprio lavoro sia diminuita negli anni; la proporzione è del 25% per le coorti 1966-1975 e 1976-1985, e del 20% per la coorte più recente, che è all'inizio del proprio percorso. Quest'ultima è anche la più soddisfatta dell'evolversi della propria carriera (27%), un dato influenzato dai limitati rischi di peggioramento a cui sono soggette le generazioni appena entrate nel mercato del lavoro.

6. LA QUALITÀ DEL LAVORO

6.1 Premessa metodologica

Prima di analizzare le variabili relative alla qualità del lavoro è necessario ricordare come è stata strutturata questa sezione del questionario, definendone la logica e il contenuto. Sono state comprese nel concetto di "qualità di lavoro" le dieci sotto-dimensioni, rese operativi e osservabili tramite i seguenti indicatori:

i. *L'adattamento dell'ambiente di lavoro in seguito all'insorgere della disabilità o in seguito all'assunzione*; le domande relative alle due diverse situazioni sono: *a. "Al momento dell'assunzione e dell'ingresso in azienda/organizzazione…"* cui si poteva rispondere "Ti è stato affiancato per il primo periodo un tutor in ragione della tua disabilità", "È stata adattata la tua postazione di lavoro o gli strumenti di lavoro", "Sono stati adattati gli ambienti di lavoro (servizi igienici, mensa, parcheggi …)", "Sono state modificate alcune procedure per consentirti una maggiore efficienza", "Non è stata attivata nessuna soluzione specifica", "Non avevo necessità di alcuna soluzione specifica"; *b. "Quando sono insorte la disabilità o le difficoltà legate alla tua patologia/limitazione funzionale…"* cui valevano le stesse alternative di risposta di *a.* con in più l'opzione "Hai concordato una nuova articolazione dell'orario di lavoro". Questo elemento dà una misura di quanto il contesto organizzativo sia stato in grado di cogliere le necessità del lavoratore con limitazioni funzionali.

ii. *La conciliazione vita-lavoro*; esplicitata in una batteria di domande con il seguente incipit "Riesci a conciliare il lavoro con…" e le relative variazioni "la cura della casa", "il riposo", "la cura di me stesso", "stare con i familiari", "incontrare gli amici", "conoscere nuove persone". A seconda del numero di risposte positive/negative si è poi costruito un semplice indice di conciliazione vita-lavoro a 5 categorie, ordinate dall'estremo "decisamente no" all'altro estremo "decisamente sì". La misura, seppure sintetica e non esaustiva del campo semantico del concetto "conciliazione vita-lavoro", permette con economia di mezzi di avere un'indicazione oggettiva di quanto il lavoro interferisca con alcune attività essenziali per la vita di ognuno. Questo elemento dà indicazione dell'impegno richiesto dal lavoro e dell'invasività nelle altre sfere della vita di ogni persona, assumendo ovviamente che ciò contribuisca alla definizione di una bassa qualità dell'attività lavorativa.

iii. *L'accessibilità dei luoghi di lavoro*; osservata tramite l'indicatore relativo alla domanda *"Nel tuo luogo di lavoro in che misura i seguenti servizi o strumenti sono accessibili alla tua condizione"* a cui si poteva rispondere "Facilmente", "Con difficoltà", "Non accessibili" o "Non presenti" rispetto alle seguenti opzioni "Servizi igienici", "Parcheggi aziendali", "Mensa", "Sala riunioni", "Sistemi di rilevazione della presenza in servizio", "Distributori di bevande e snack". Questo elemento, sebbene non possa tenere conto di ostacoli altri dalla volontà dei vertici dell'organizzazione, rileva la predisposizione ad adattare gli ambienti di lavoro alle necessità del lavoratore con disabilità. La mancata modifica implica la possibilità di un disagio psico-fisico e dunque una minore qualità del lavoro.

iv. *Il clima relazionale*; con il quale si intende "*I tuoi colleghi e superiori rispettano i tuoi tempi e ritmi di lavoro?*" a cui si poteva rispondere, separatamente per i colleghi e per i superiori, "Sempre", "Spesso", "A volte sì a volte no", "Raramente", "Mai". Questo elemento dà una misura del tipo di relazione che intercorre sul luogo di

lavoro e di come sia percepita la presenza di una persona con disabilità. Ciò ovviamente non permette di escludere il fatto che colleghi e/o superiori possano essere ugualmente pressanti sui tempi di lavoro anche nei confronti di lavoratori senza disabilità.

v. *Lo svolgimento del lavoro*; alcune forme di marginalizzazione e disattenzione, e dunque discriminazione, possono rimanere implicite e associarsi ad omissioni piuttosto che a comportamenti coscienti. Chiedendo di rispondere "Sì/No" alla domanda "*Pensando a una giornata lavorativa tipo, ritieni di…*" e le seguenti declinazioni "Avere il tempo di fare correttamente il tuo lavoro", "Ricevere obiettivi che sono raggiungibili", "Avere informazioni sufficienti per fare bene il lavoro", "Avere tutti gli strumenti necessari per svolgere le tue mansioni", si è voluto rilevare questo aspetto solo apparentemente secondario. La mancanza di supporto nello svolgimento delle mansioni è infatti fonte di frustrazione e disagio, e dunque di una minore qualità del lavoro.

vi. *Il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro*; misurata tramite la domanda "*Sei coinvolto personalmente nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi del tuo reparto o dell'azienda/organizzazione?*", cui si poteva rispondere "Spesso", "Qualche volta", "Raramente", "Mai", indica quanto il lavoratore possa influire sull'organizzazione del lavoro e portare avanti le proprio istanze. La partecipazione a questi processi mitiga gli effetti potenzialmente negativi dell'eterodirezione e dunque ne beneficia la qualità del lavoro complessiva.

vii. *Le discriminazioni*; la presenza di conflitti, tensioni ed esplicite discriminazioni sono l'elemento più evidente di una bassa qualità del lavoro. La domanda "*Nel luogo dove lavori ora, ti è mai capitato di…*": "Subire discriminazioni a causa della disabilità", "Subire episodi di violazione dei tuoi diritti di lavoratore con disabilità", "Subire molestie sessuali", cui era possibile rispondere "Sì/No/Non saprei", intende rilevare questo aspetto. A completare l'argomento, si aggiunge "*Nei casi in cui hai subito discriminazioni, episodi di violazione dei tuoi diritti o molestie sessuali, a chi ti sei rivolto?*" le cui risposte erano "Capufficio/superiori", "Colleghi", "Avvocato", "Sindacato", "Forze dell'ordine", "Servizi ispettivi (Inps, Ispettorato del lavoro ecc.)", "A nessuno, ho lasciato cadere la cosa", "Altro".

viii. *L'uso delle misure previste per legge e le relative problematiche*; la qualità del lavoro delle persone con disabilità si associa alle condizioni particolari di questo gruppo e alle specifiche necessità di flessibilità. La domanda "*Nello svolgimento del tuo lavoro a quali delle seguenti forme di flessibilità hai fatto ricorso e/o ricorri attualmente?*" rileva il ricorso alle forme previste per legge, con le alternative "Ai permessi lavorativi ad ore (legge 104/1992)", "Ai tre giorni di permesso mensili (legge 104/1992)", "Al congedo per cure riabilitative (fino a 30 gg/anno)". E infine la domanda "*Nell'ultimo anno, quanti giorni di malattia hai preso?"* fornisce una misura delle condizioni di salute del lavoratore. Sono tuttavia le domande "*Hai mai incontrato difficoltà nell'ottenere questi permessi e/o congedi?*" ("Sempre/Spesso/Qualche volta/Mai") e "*A tuo parere, usare i permessi previsti dalla legge 104 può avere influito negativamente su…*" "Il giudizio dei colleghi su di te" e "Il giudizio dei superiori su di te" ("Sì/No/Non saprei") a rappresentare l'elemento di maggiore interesse. Difficoltà e percezioni negative rientrano infatti nel fenomeno discriminatorio, che influisce notevolmente sulla qualità del lavoro.

ix. *Competenze, sovra-qualificazione e formazione sul lavoro*; rilevate dalle domande "*In che misura le tue capacità professionali sono adeguate al lavoro che svolgi?*" ("Insufficienti/Adeguate/Più elevate del necessario") e "*L'azienda per la quale lavori prevede per la tua posizione lavorativa corsi di formazione/aggiornamento?*" ("Sì, e li frequento tutti", "Sì, ma ne frequento solo alcuni", "Sì, ma non li frequento", "No"). Ciò permette di farsi un'idea sul grado di coinvolgimento nel proprio lavoro tramite l'applicazione delle proprie conoscenze e l'acquisizione di nuove.

x. *La soddisfazione circa il proprio lavoro*; ultimo elemento che compone la qualità del lavoro qui declinata è la valutazione o soddisfazione circa i diversi aspetti della propria professione. "*Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo lavoro?*" ("Molto/Abbastanza/Poco/Per nulla") relativamente a "Lo stipendio", "La stabilità", "I contenuti del lavoro", "Le relazioni con i colleghi", "Le relazioni con i clienti", "Le prospettive di carriera". I punteggi sono stati sintetizzati in un indice.

6.2 Adattamento dell'ambiente di lavoro

Tra le prime domande della sezione dedicata alla Qualità del lavoro (QdL) ve ne era una relativa a quando fosse sopraggiunta la disabilità in relazione all'attuale contratto di lavoro ("La disabilità è insorta prima o dopo la tua assunzione?"). A seconda della risposta, si delineano due scenari d'adattamento dell'ambiente di lavoro diversi; nel caso in cui fosse antecedente all'assunzione si presume ci sia stato il tempo sufficiente per riconfigurare, se necessario, il luogo di lavoro, diversamente dai casi in cui sia stata successiva all'assunzione. In generale, nella maggior parte dei casi l'insorgere della limitazione è stato un evento precedente all'assunzione per l'attuale lavoro. La maggior parte delle limitazioni insorte dopo l'assunzione per il lavoro attuale sono da esito da patologia (84%) o da trauma (9%). Chi invece ha avuto l'opportunità di lavoro in un momento successivo al riconoscimento della limitazione è di frequente una persona con disabilità congenita (40%) o da esito da patologia (46%).

All'inverso, analizzando dal punto di vista del tipo di evento originante la limitazione, tra coloro che hanno limitazioni da trauma il 79% dei casi ha avuto l'incidente prima dell'attuale lavoro mentre per il restante 21% l'evento è incorso dopo l'assunzione. Con la stessa prospettiva, è opportuno notare anche che, tra coloro che hanno limitazioni da esito da patologia, le percentuali sono rispettivamente il 57% (prima) e il 43% (dopo). Una quota consistente dei lavoratori con disabilità da esito da patologia ha dunque dovuto gestire all'interno dello stesso rapporto di lavoro (quello attuale) la nuova situazione. Per quanto riguarda il gruppo con disabilità congenite, la quasi totalità, come era lecito aspettarsi, dichiara che le limitazioni funzionali risultano antecedenti all'impiego attuale; tuttavia un 7% afferma che esse si sono manifestate dopo l'attuale assunzione.

Nel fenomeno in esame non ci sono poi rilevanti differenze territoriali, ad indicare una simile dinamica e incidenza: circa il 30% del campione, per varie cause ha visto cambiare le proprie condizioni di lavoro in itinere. Per quanto riguarda le diversità tra pubblico e privato e tra i vari settori economici, nell'impiego statale si riscontra meno di frequente la presenza di lavoratori per i quali la disabilità è sorta in un momento successivo all'assunzione (26% vs 32% nel privato); tra i settori economici invece sono l'istruzione (40%) e l'industria (34%) ad avere le quote più rilevanti. Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, la minore incidenza di lavoratori con disabilità sopraggiunte successivamente all'assunzione (20%) è dovuta ad una presenza ben sopra la media di limitazioni congenite (43% vs 30%). Sono in particolare le donne (33%; 25% gli uomini), una su tre, ad aver dovuto gestire all'interno dello stesso rapporto di lavoro il cambiamento introdotto dalla limitazione. Le limitazioni delle lavoratrici

del campione sono più di frequente (63%) l'esito di una patologia rispetto a quanto accade tra gli uomini (51%), che al contrario sono stati più di frequente esposti alle conseguenze di gravi traumi (16% vs 9%) o di condizioni congenite (33% vs 27%). Il dato, riguardo l'incidenza di patologie nei due sessi, fuori da ogni lettura epidemiologica, si può prestare a diverse ipotesi: è possibile che la minore presenza di donne con limitazioni congenite sia dovuta ad una loro minore propensione a partecipare ad attività lavorative? E se questo è il caso, quali sono le ragioni? Ovviamente il dato di per sé è insufficiente per avanzare ragionamenti di questo tipo. Tuttavia, avendo visto una rilevante penalizzazione delle donne in termini di discriminazioni e tensioni sul luogo di lavoro potrebbe essere lecito supporre la presenza di un'ostilità generalizzata alla partecipazione di donne con disabilità al lavoro. A maggior ragione, se consideriamo che le donne sono più presenti nel settore pubblico, in cui la maggior parte dei lavoratori ha disabilità congenite, è ancora più evidente la specificità del genere femminile.

A prescindere dalla dinamica con cui queste persone si sono trovate nella nuova condizione legata alla sopraggiunta limitazione – cioè se questa è insorta prima o dopo l'inizio dell'attuale lavoro – il questionario ha indagato gli eventuali adattamenti introdotti per favorire l'operatività del lavoratore con disabilità. Nel caso di limitazioni precedenti all'assunzione, è stato il 60% dei lavoratori ad avere bisogno di modifiche dell'ambiente di lavoro al fine di poter svolgere le proprie mansioni. Per questo 60%, nonostante la necessità, nella maggior parte dei casi (il 53%) non è stata attivata nessuna soluzione specifica. La restante metà ha invece trovato riscontro in diverse modifiche dell'ambiente di lavoro. La più frequente di queste è l'adattamento della postazione personale di lavoro, a cui seguono, con uguali frequenze, la modifica delle procedure interne all'organizzazione del lavoro, l'adattamento degli ambienti comuni, o l'affiancamento di un tutor (circa un caso su dieci). Stiamo parlando dunque di una piccola porzione di lavoratori il cui ingresso nell'organizzazione è stato accompagnato da modifiche degli assetti interni. Non abbiamo misura tuttavia di quanto fossero già adeguate alle esigenze del neo-assunto le strutture e le procedure dell'organizzazione. Il dato va quindi letto tenendo conto di questo elemento.

Per il 30% di lavoratori cui la limitazione funzionale è sopraggiunta in un momento successivo all'assunzione la situazione è stata simile. Il 72% riporta di aver avuto necessità specifiche legate al cambiamento della propria condizione personale, e tuttavia una buona parte di essi – la metà – non è stata adeguatamente supportata tramite l'adozione di misure specifiche. Tra queste, è praticamente irrilevante l'affiancamento di un tutor, invece più diffusa nei casi in cui si stia assumendo un lavoratore con disabilità (15%); la modifica dell'orario sembra essere la forma di adattamento più utilizzata.

Infine, pare poco diffusa la figura del disability manager, la funzione organizzativa preposta ad interfacciarsi con le esigenze specifiche dei dipendenti con limitazioni funzionali. Solo il 6% dei lavoratori che hanno partecipato all'indagine dichiarano di essere a conoscenza della presenza di questo ruolo nell'azienda/organizzazione, mentre il 23% ammette di non sapere se ci sia o meno. E ciò vale tanto per il Nord Italia che per il Centro e il Sud, e tanto per il pubblico quanto per il privato. L'unica differenza sostanziale si riscontra per il settore del terziario (avanzato) in cui l'11% riferisce di essere a conoscenza della presenza del disability manager nella propria realtà organizzativa; gli altri settori invece evidenziano una scarsissima presenza di questo genere di professionalità: industria (3%) e commercio (2%).

Esistono tuttavia altri canali cui fare riferimento qualora ci siano difficoltà di tipo lavorativo ("Attualmente se hai difficoltà di tipo lavorativo legate alla tua condizione a chi ti rivolgi in azienda/amministrazione?"). Il 71% si rivolge, solitamente, ai propri superiori, il 20% al rappresentante sindacale e il 31% al responsabile del personale, o a più figure tra questi

(24%). Sono dunque le figure tradizionali, e molto spesso quelle gerarchicamente superiori, a rispondere alle esigenze dei lavoratori con disabilità.

Infine, riguardo i rischi per la salute sul luogo di lavoro, un aspetto che non coincide direttamente con l'adattamento dell'ambiente di lavoro, si possono avanzare delle considerazioni [13] . L'esposizione a situazioni non ottimali per la propria sicurezza sono relativamente frequenti: uno su tre riporta un'esposizione ripetuta nel tempo ad ambienti pericolosi. Ciò si accompagna ad una frequenza molto elevata ai corsi obbligatori relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro (l'85%), comportamento che, per quanto non limiti l'esposizione ad ambienti oggettivamente pericolosi, predispone l'individuo alla auto-prevenzione e al riconoscimento dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Anche in questo caso il dato medio nasconde differenze territoriali marcate; in quanto a formazione sulla sicurezza, il Nord Ovest (92%) e il Nord Est (85%) e il Centro (86%) sono nettamente in vantaggio rispetto al Sud (68%). Ma, tornando all'esposizione al rischio sul luogo di lavoro, questa si distribuisce diversamente nei settori economici (percentuale di "spesso" più "qualche volta"): istruzione (51%) e servizi alla persona (42%) sembrano essere gli ambienti più rischiosi, a differenza di chi lavora nel terziario (avanzato) (28%).

Il dato più problematico riguarda tuttavia gli infortuni sul lavoro. Un lavoratore su cinque riporta di averne subito uno (19%), anche se nella maggior parte dei casi si tratta di incidenti poco gravi (64%) o abbastanza gravi (33%); è in particolare il settore dell'istruzione a registrare un tasso elevato di infortuni – il 30% –, fenomeno che spiega in parte anche la maggiore presenza di infortuni al Sud (22%) rispetto al Nord Ovest (15%). Similmente, è da rilevare la diffusione di piani per la sicurezza che siano stati redatti tenendo in considerazione la presenza di dipendenti con disabilità sul luogo di lavoro, così da garantire una pianificazione a misura di tutti[14]: è il 47% a dichiarare che il piano tiene conto della presenza di lavoratori con disabilità, a fronte di un 30% che non è a conoscenza. Questa tendenza a non coinvolgere ogni istanza è particolarmente diffusa nel settore dei servizi alla persona (35% di "Sì") e nel commercio (30%), mentre industria (56%), istruzione (55%) e pubblica amministrazione (53%) operano più spesso questo tipo di coinvolgimento.

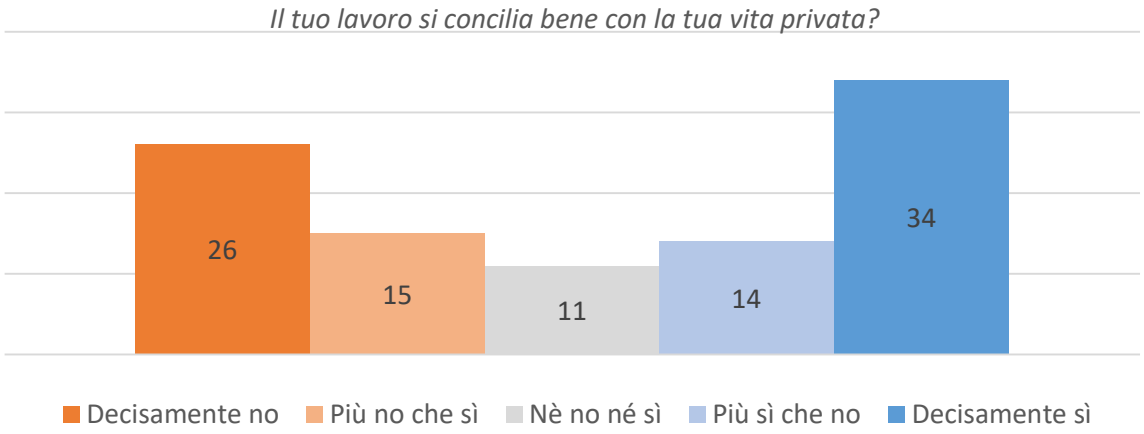
6.3 Conciliazione vita-lavoro e tempi di lavoro

Il lavoro delle persone con disabilità che hanno risposto all'indagine favorisce spesso il tempo per dedicarsi al resto della propria vita personale, affettiva e sociale (Grafico 26): circa un lavoratore su due riesce a conciliare in maniera soddisfacente la vita con il lavoro. Tuttavia, non è irrilevante la quota di persone che incontrano difficoltà a mantenere i giusti confini tra le due aree di interesse: il 41% si trova infatti nella condizione opposta e afferma che l'attività lavorativa sottragga tempo al resto dei propri interessi.

[13] "Nel tuo lavoro, ti capita di dover stare in ambienti pericolosi per la tua salute?"

[14] "Nella tua azienda/amministrazione esiste un piano per la sicurezza del luogo di lavoro. A tua conoscenza è stata considerata la presenza di una persona con disabilità nella redazione di questo piano?"

Grafico 25 – *Giudizio generale sulla conciliazione tra vita e lavoro* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

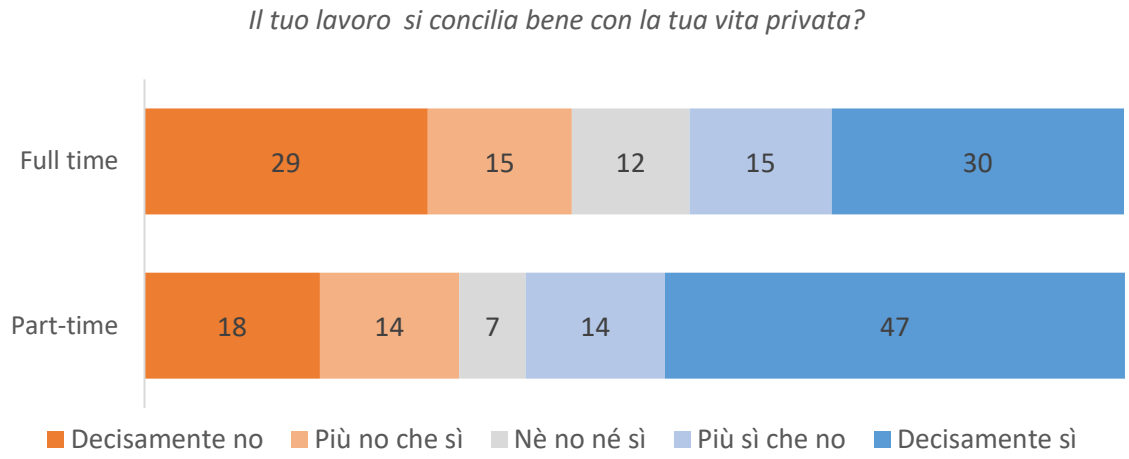
Per le donne poi è meno frequente la soddisfazione circa la conciliazione tra vita e lavoro, perlomeno al livello più elevato: i "decisamente sì" sono il 31% tra donne, contro il 38% tra gli uomini. A livello territoriale, le differenze sono sensibili. Al Nord è in generale più frequente un giudizio positivo, e in particolar modo al Nord Ovest dove il 40% è decisamente soddisfatto delle modalità in cui il lavoro si inserisce nel resto delle attività quotidiane. In particolare, i lavoratori del Sud riportano livelli simili di conciliazione vita-lavoro ai lavoratori del Nord. Più problematico sembra invece essere la gestione dei tempi di vita al Centro – e dunque nella Capitale, in cui risiede la quasi totalità dei rispondenti di questa macro-area: solo un lavoratore su tre ritiene adeguato l'equilibrio tra gli impegni lavorativi e le attività sociali e di cura che si svolgono fuori dall'orario di lavoro.

Sempre tenendo a mente la non adeguata numerosità per alcune categorie ("Azienda privata partecipata" = 43; "Non profit" = 36), che quasi certamente implica una non rappresentatività del dato, è possibile riflettere sui livelli di conciliazione vita-lavoro osservati nei diversi tipi di impiego. Partendo dai gruppi più numerosi del pubblico e del privato profit, sono già riscontrabili differenze. Per i lavoratori con disabilità del settore pubblico è più semplice raggiungere soddisfacenti livelli di conciliazione vita-lavoro rispetto ai lavoratori del privato (+9 punti percentuali) ed è meno probabile un'insoddisfazione diffusa (-7 punti rispetto al dato campionario). Dei 36 impiegati nel non profit più della metà è pienamente soddisfatta, al contrario di chi lavora nel privato a partecipazione pubblica (N = 43), in cui un adeguato equilibrio appare meno frequente (39%).

Inoltre, guardando alle frequenze di "decisamente no" per le altre variabili di struttura – il settore economico di impiego e il tipo di rapporto di lavoro – si notano ulteriori differenze. Tra chi ha un contratto a tempo determinato (N = 76) è lievemente più frequente la minima ("decisamente no", 30%, +5 punti percentuali rispetto a chi ha un rapporto a tempo indeterminato) piuttosto che la massima conciliazione. Tra i settori d'impiego in cui è più difficile conciliare vita e lavoro abbiamo i servizi alla persona (32%, +6 punti percentuali sopra la media) e il commercio (35%, + 9 punti percentuali).

La soddisfazione circa la conciliazione tra vita e lavoro è poi associata in maniera evidente all'impegno complessivo richiesto dal lavoro. I rapporti di lavoro a tempo parziale (N = 162) sono tra quelli che meglio consentono di dedicarsi agli interessi extra-lavorativi: il 61% di questo gruppo ritiene l'impegno lavorativo adeguato, a fronte del 44% di chi lavora a tempo pieno (Grafico 27).

Grafico 26 – *Giudizio generale sulla conciliazione tra vita e lavoro e orario di lavoro* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Di pari impatto è la distanza dal luogo di lavoro o meglio il *commuting time,* il tempo impiegato per raggiungerlo. Come è plausibile aspettarsi, lunghi tempi di percorrenza per recarsi a lavoro, sottraendo tempo al resto degli interessi, compromettono il raggiungimento di una soddisfacente alternanza vita-lavoro: tra coloro che impiegano più di un'ora al giorno per andare al lavoro, la percentuale di altamente insoddisfatti sfiora il 50%, al contrario nel gruppo di intervistati che dichiara di impiegare meno di 30 minuti per recarsi sul posto di lavoro la percentuale di persone completamente insoddisfatte delle opportunità di conciliazione tra vita e lavoro è del 21,9%.

Per quanto riguarda l'associazione tra tipo di limitazione e questo aspetto della qualità del lavoro, si riscontrano alcune differenze tra gruppi. Nello specifico, il gruppo con limitazioni che vanno sotto la voce "altro" – quali epilessia, stomie, dismetabolismi ecc. – è il più insoddisfatto circa questo aspetto della propria vita lavorativa (41,6% di "decisamente no"); al contrario il gruppo con limitazioni relative alla vista riporta molto più frequentemente un adeguato equilibrio tra vita e lavoro (51,7% di "decisamente sì").

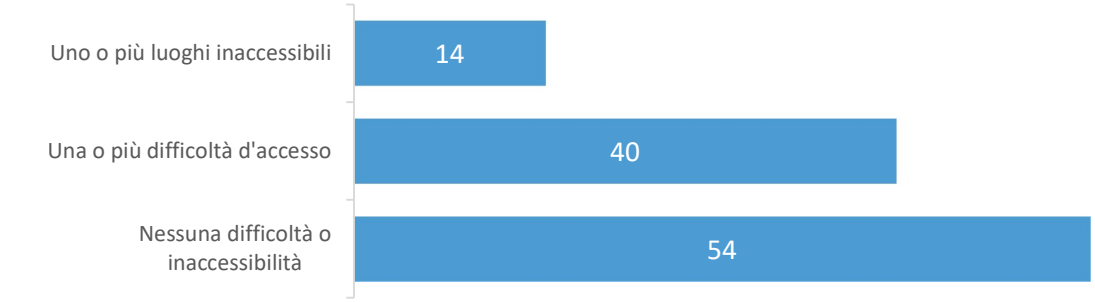
6.4 Ambiente di lavoro e relazioni interpersonali

Il secondo tra gli indicatori specifici della qualità del lavoro delle persone con disabilità riguarda l'accessibilità dei locali lavorativi. Il mancato adattamento di alcune aree dell'ambiente di lavoro alle necessità del lavoratore può aggiungere ostacoli tanto alla piena integrazione della persone nel contesto lavorativo, quanto impedire lo svolgimento di alcune delle sue mansioni in maniera ottimale. Una ridotta accessibilità degli ambienti dunque è un evidente fattore che può contribuire alla – oppure rende manifesta la – discriminazione e una potenziale marginalizzazione. Come si vedrà, gli ambienti di lavoro poco accessibili sono anche quelli in cui sono più frequenti discriminazioni e conflitti. Quale sia la relazione tra questi due fenomeni – la mancata attenzione alla presenza di ostacoli per il lavoratore è causa o effetto del fenomeno discriminatorio? – non è possibile stabilirlo in questo momento; è tuttavia interessante aver trovato un primo indizio circa la complessità dei processi d'integrazione nel lavoro delle persone con disabilità, dinamiche che necessitano non solo di leggi ma anche di un clima culturale particolarmente sensibile alla diversità.

Passando ai dati, sembra relativamente diffusa l'assenza di particolari problematiche sul luogo di lavoro in termini di accessibilità. Più di un lavoratore su due non riscontra alcun tipo

di difficoltà o restrizione negli spostamenti sul luogo di lavoro (Grafico 28). Dunque una buona parte dei rispondenti non incontra ostacoli nell'accedere a servizi igienici, parcheggi, luoghi di ristoro, sale riunioni, o ad usare i sistemi di rilevazione della presenza in servizio. Tuttavia, quasi il 40% riporta di non poter accedere in semplicità ad uno o più spazi funzionali sul luogo di lavoro, e uno su quattro invece dichiara di non poter accedere in alcun modo ad almeno uno dei luoghi accessibili agli altri lavoratori. Stiamo parlando dunque di una quota rilevante di lavoratori che vedono limitata la propria possibilità di utilizzare i servizi essenziali interni all'organizzazione.

Grafico 27 – *Lavoratori con disabilità per numero di ambienti di lavoro non accessibili* (%)

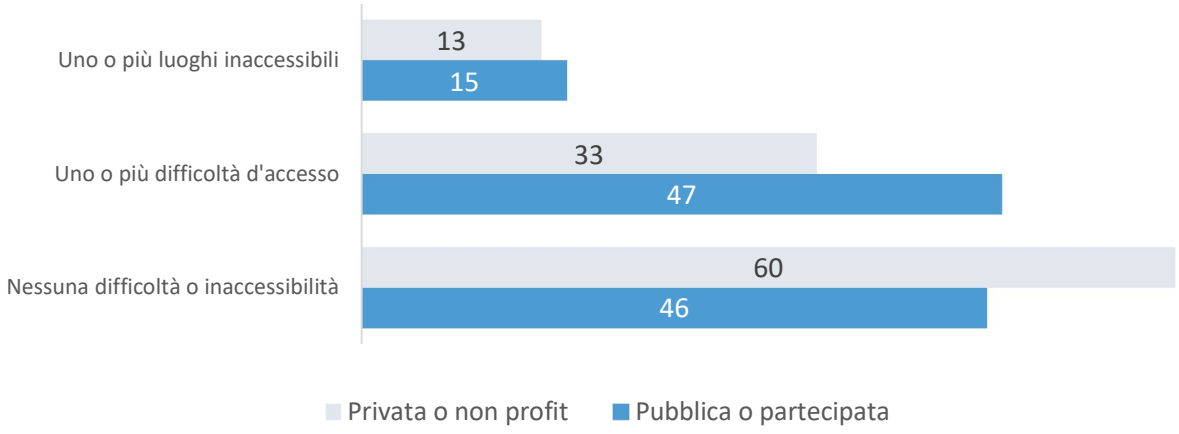


Fonte: Fish-Iref 2020

In questo caso non si evidenziano differenze territoriali marcate. L'assenza di limitazioni al movimento sul luogo di lavoro è leggermente più diffusa al Nord Ovest (58%) e al Nord Est (55%) rispetto al Centro (50%) e al Sud (48%). Di conseguenza, le difficoltà sono particolarmente diffuse nell'ultima di queste aree geografiche (46% vs 39% di media); la presenza di luoghi inaccessibili è costante in tutta Italia ad eccezione del Nord Est, dove è minore (10% vs il 14% di media).

Nel caso dell'accessibilità sono particolarmente rilevanti inoltre le variabili contestuali. Nel settore privato sono relativamente meno diffusi impedimenti all'interazione dei lavoratori con disabilità con l'ambiente di lavoro. Sembra invece strutturale la possibilità di trovarsi a non poter accedere in alcun modo ad alcuni locali sul posto di lavoro: tanto nel settore pubblico che in quello privato, a circa un lavoratore su dieci è precluso di potersi muovere in luoghi accessibili invece ai colleghi (Grafico 29).

Grafico 28 – *Lavoratori con disabilità per numero di ambienti di lavoro non accessibili e tipo di azienda* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Queste differenze nell'accessibilità si ripropongono se si prende in considerazione il settore economico d'impiego. Il settore industriale, che nel campione per il 90% appartiene al settore privato, e il settore del commercio sono quelli in cui l'accessibilità è molto diffusa: rispettivamente, il 63% e il 68% dei lavoratori interpellati riporta di non incontrare alcun tipo di limitazione sul luogo di lavoro; ciò potrebbe chiaramente dipendere da una diversa possibilità di gestione degli spazi in questi settori. Nel settore dei servizi alla persona e del terziario avanzato invece questa quota è inferiore: rispettivamente, il 56% e il 50%. E, se il primo è in buona parte attinente al settore pubblico (46%), il terziario avanzato è prevalentemente privato. Dunque, ad una minore qualità in termini di accessibilità del luogo di lavoro nel pubblico rispetto al privato, si rileva in quest'ultimo un livello di accessibilità nel settore dei servizi terziari simile al primo.

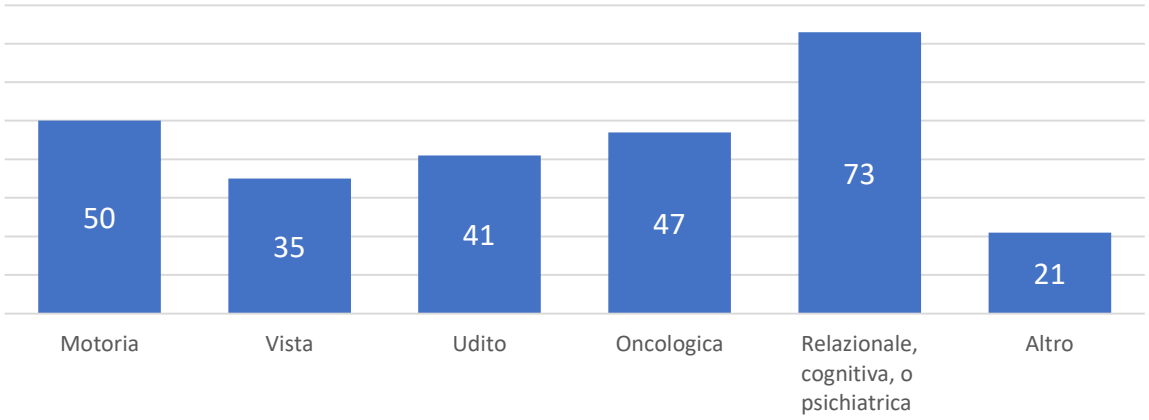
Inevitabilmente, tuttavia, la questione accessibilità interessa principalmente i lavoratori con limitazioni motorie e visive, più sensibili alle caratteristiche architettoniche del luogo di lavoro. È infatti più raro riscontrare "nessuna difficoltà o inaccessibilità" tra chi ha limitazioni della vista (30%) o motorie (48%).

L'altro aspetto di questo paragrafo riguarda l'ambiente di lavoro dal punto di vista relazionale e organizzativo. Si considereranno tre aspetti differenti: l'adeguatezza mezzi-fini rispetto alle mansioni affidate; il rispetto dei tempi di lavoro da parte di colleghi e superiori; il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro. Questi tre elementi si associano, per i motivi cui si è accennato, tanto all'accessibilità fisica degli ambienti quanto al fenomeno discriminatorio, di cui si parlerà a breve.

Per quanto riguarda il primo di questi aspetti, si è deciso di domandare in che misura le risorse disponibili fossero commisurate alle mansioni richieste. Sono stati considerati quattro aspetti: la disponibilità di tempo, di strumenti, di informazioni relative alle attività assegnate, e la presenza di obiettivi raggiungibili tramite queste condizioni. Questi quattro indicatori sintetizzati in un'unica misura riportano in forma di scala un'indicazione sulle condizioni esterne allo svolgimento del proprio lavoro, dunque, in un certo senso, sulla fattibilità del lavoro. La maggior parte degli intervistati riporta una totale adeguatezza tra mezzi a disposizione e obiettivi da raggiungere a lavoro: il 45% non riporta alcun problema relativo a scarsità di tempo, strumenti, informazioni, o a risultati da raggiungere fuori portata. Il restante 55% tuttavia riscontra una o più difficoltà, e una parte consistente di questi – il 21% – giudica del tutto inadeguate le condizioni di lavoro considerate. In particolare, sono gli strumenti di lavoro e le informazioni fornite per lo svolgimento delle mansioni a risultare carenti nel lavoro quotidiano: rispettivamente, il 36% e il 37% non le ritiene complete e proporzionate al compito. Meno probabile invece trovarsi in situazioni in cui gli obiettivi fissati sembrano non raggiungibili (25%) o in cui il tempo non è sufficiente (22%).

La percezione di avere adeguate condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro è lievemente meno sentita tra le donne (41%) che tra gli uomini (50%), nel pubblico (43%) meno che nel privato (47%), e per alcune tipologie di limitazioni come quelle relative alla vista (35%) ed "altre" (21%). È particolarmente frequente (Grafico 30) per il gruppo delle altre disabilità riscontrare una scarsità nel tempo a disposizione (41%), nelle informazioni (48%) e negli strumenti (53%) necessari a svolgere le mansioni. Nel gruppo con limitazioni da esito oncologico è particolarmente frequente una sproporzione tra obiettivi da raggiungere e risorse disponibili (44%), mentre per i lavoratori con disabilità della vista è molto frequente non avere la strumentazione adeguata (50%).

Grafico 29 – *Lavoratori con disabilità che dichiarano nessuna difficoltà nelle condizioni di svolgimento delle proprie mansioni lavorative per tipo di limitazione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Considerando contemporaneamente la fruibilità degli ambienti di lavoro e le risorse disponibili per svolgere le attività assegnate, è possibile ragionare in termini di situazioni ottimali e sub-ottimali. Ad esempio, una situazione ottimale è una totale accessibilità in relazione con una piena soddisfazione circa le risorse disponibili e le richieste. Questa condizione riguarda tuttavia il 30% degli intervistati. Il restante 70% deve confrontarsi o con difficoltà d'accesso o totale inaccessibilità di alcuni luoghi, oppure con vari livelli di carenza in termini di mezzi per svolgere il proprio lavoro.

Alle condizioni oggettive discusse fin qui si aggiunge, sempre in un'ottica di valutazione della qualità del lavoro, il contesto sociale e le relazioni inter-soggettive. Non è infatti raro (40%) per gli intervistati riportare di problemi con colleghi o superiori relativamente al rispetto dei tempi necessari a svolgere il proprio lavoro. Similmente, è frequente un'assenza di coinvolgimento all'interno dell'organizzazione (nel 50% dei casi). Considerando contemporaneamente queste due informazioni è possibile delineare la tipologia riportata nella Tabella 6. Riassumendo in quattro modalità d'esperienza sul luogo di lavoro, è possibile definire diversi tipi di clima lavorativo. Il caso più frequente è anche la situazione ideale per il lavoratore, in cui è presente tanto la dovuta attenzione ai propri tempi di lavoro che un coinvolgimento nell'organizzazione delle attività (36%). Tuttavia, situazioni ben più problematiche in cui sono presenti tanto tensioni con colleghi o superiori che un'esclusione dai processi decisionali sono abbastanza frequenti (26%). Il restante 39% si trova in situazioni intermedie, comunque non ideali, in cui persistono forme di tensione.

Tabella 6 – *Tipologia di clima lavorativo* (%)

Rispetto dei tempi da parte di colleghi e superiori e coinvolgimento nell'organizzazione	*Problemi con colleghi/superiori ma coinvolgimento nell'organizzazione*
36%	14%
Rispetto dei tempi da parte di colleghi e superiori ma nessun coinvolgimento nell'organizzazione	*Problemi con colleghi/superiori e nessun coinvolgimento nell'organizzazione*
24%	26%

Fonte: Fish-Iref 2020

Elementi interessanti emergono inoltre mettendo a confronto la situazione delle lavoratrici con disabilità con i colleghi uomini (Tabella 7). La combinazione di conflitti interpersonali ed esclusione dai processi decisionali riguarda quasi una lavoratrice su tre, mentre tra gli uomini soltanto uno su cinque si trova nella stessa situazione. Generalmente, gli uomini sono più di frequente in situazioni ideali (41%) delle donne (30%); le lavoratrici sono in particolar modo coinvolte, più degli uomini (32%), in conflitti interpersonali (47%).

Tabella 7 – *Tipo di clima lavorativo per genere* (%)

Tipo di clima di lavorativo	*Uomini*	*Donne*
Rispetto dei tempi da parte di colleghi e superiori e coinvolgimento nell'organizzazione	41	30
Problemi con colleghi/superiori ma coinvolgimento nell'organizzazione	12	16
Rispetto dei tempi da parte di colleghi e superiori ma nessun coinvolgimento nell'organizzazione	27	22
Problemi con colleghi/superiori e nessun coinvolgimento nell'organizzazione	21	31
Totale	100	100

Fonte: Fish-Iref 2020

Inoltre, se da un lato le differenze tra tipo d'impiego (pubblico-privato) non sono rilevanti, i lavoratori nell'istruzione (42%) e nei servizi alla persona (39%) sono più frequentemente nella situazione ideale. Non ci sono in questo caso differenze territoriali rilevanti: il Nord Ovest e il Sud hanno una simile quota (36%), in posizione mediana tra il Nord Est (40%) e il Centro (29%). L'istruzione inoltre non sembra essere un fattore mitigante in quanto avere un titolo di studio elevato non si associa ad una diversa considerazione del proprio ruolo e delle proprie necessità.

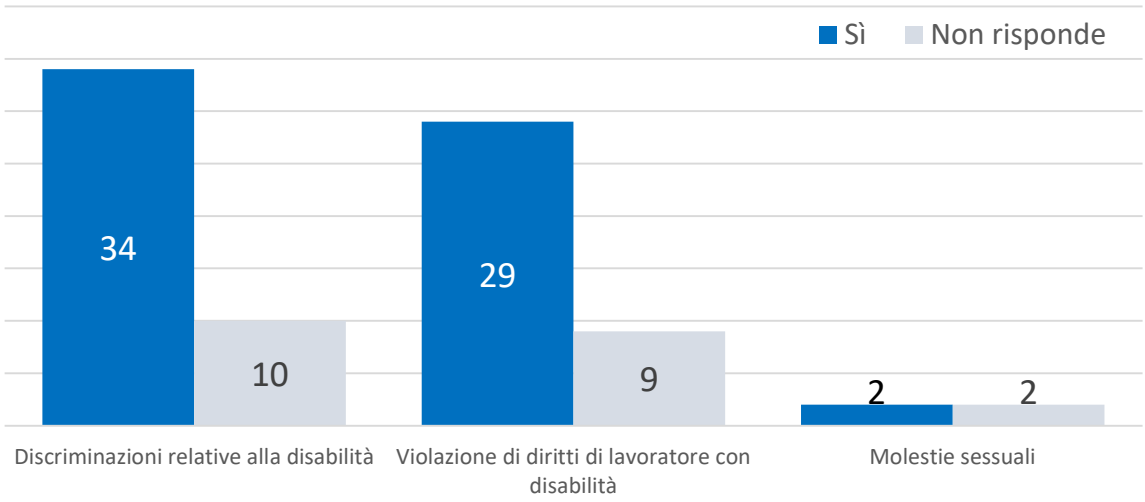
Un dato interessante riguarda una parziale associazione tra il clima di lavoro, l'accessibilità dei locali e le risorse rese disponibili al lavoratore con disabilità. Ad esempio, tra coloro che trovano perfettamente adeguati i mezzi per svolgere il proprio lavoro, il 54% dichiara di veder rispettati i propri tempi di lavoro e di essere coinvolto nell'organizzazione. Similmente, è più probabile trovarsi in un ambiente di lavoro ideale a livello delle relazioni per coloro che riportano anche una perfetta accessibilità dei luoghi (+9 punti percentuali rispetto a chi riscontra una qualsiasi difficoltà nel muoversi sul luogo di lavoro). Sotto un certo punto di vista quindi le caratteristiche strutturali e le dotazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono associate alla qualità delle relazioni interpersonali.

6.5 Discriminazioni e ambiente relazionale

Il fenomeno delle discriminazioni è forse l'elemento più problematico nei processi d'integrazione lavorativa delle persone con limitazioni funzionali. Le ragioni storiche e ideologiche sottostanti i comportamenti negativamente orientati nei confronti delle persone con disabilità, come anche i fattori psicologici e micro-sociologici del fenomeno, competono ad altre ricerche a causa di una notevole complessità concettuale e metodologica. Il fenomeno della discriminazione viene qui intesto in tutt'altra maniera. In questa ricerca è infatti considerato come una componente – particolarmente rilevante – della qualità del lavoro. Discriminazione implica conflitto, tensione, subordinazione a stereotipi e impostazioni cognitive e comportamentali altrui, situazioni che è possibile ricondurre a forme di disagio e malessere da parte di chi le subisce. Nell'indagine si è domandato se "*Nel luogo dove lavori ora, ti è mai capitato di…*": "Subire discriminazioni a causa della disabilità", "Subire episodi di

violazione dei tuoi diritti di lavoratore con disabilità", "Subire molestie sessuali". Le risposte pervenute mostrano come questi tipi di esperienze siano abbastanza diffuse (Grafico 31).

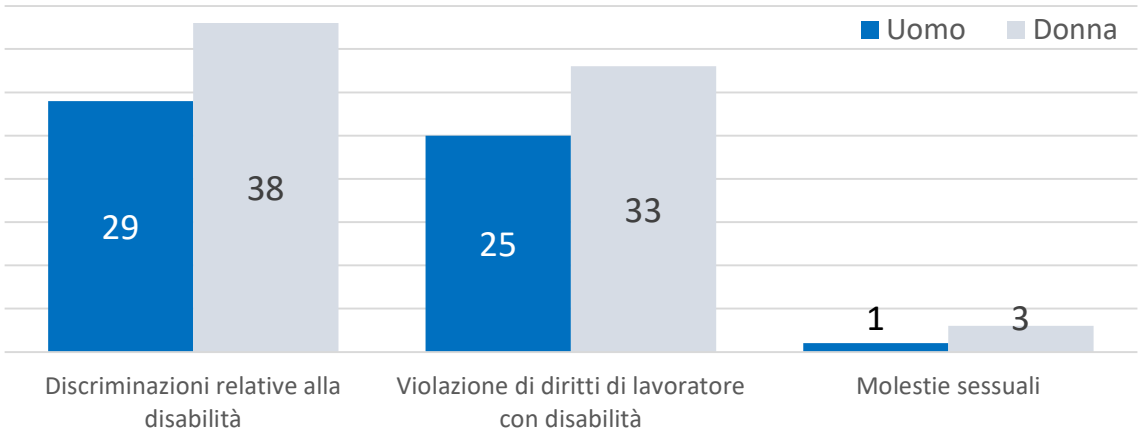
Grafico 30 – *Lavoratori con disabilità che hanno subito esperienze di discriminazione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Escludendo dal computo delle percentuali le non risposte, che – discutibilmente – è possibile assimilare tanto a dei "sì, ma non ne voglio parlare" quanto a dei "non saprei", si rileva una diffusa discriminazione in relazione alla disabilità, un'esperienza che ha avuto un lavoratore su tre. Non meno diffuse sono le violazioni dei propri diritti di lavoratore con disabilità (29%), mentre restano limitati i casi di molestie sessuali (2%). Anche in questo caso tuttavia si presentano nette differenze tra uomini e donne, con le ultime più soggette a questo tipo di esperienza negativa; i differenziali sono molto evidenti e difficilmente legati al caso (Grafico 32): 9 punti percentuali nel caso delle discriminazioni generiche e 8 nel caso della violazione dei diritti.

Grafico 31 – *Lavoratori con disabilità che hanno subito esperienze di discriminazione per genere* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Dal punto di vista territoriale, rispetto alla media le discriminazioni relative alla disabilità sono minimamente più frequenti al Sud e al Nord Ovest (+2 punti percentuali), meno al Nord Est (-4 punti percentuali), mentre le violazioni dei propri diritti di lavoratore con disabilità sono

più diffuse al Sud (+5 p.p.) e al Centro (+4 p.p.) e meno al Nord (-4 p.p. e -3 p.p.); in tutti i casi si parla di differenze trascurabili. Per quanto riguarda il tipo d'impiego, è rilevante la differenza tra settore pubblico (+6 punti percentuali) e settore privato in merito alle discriminazioni relative alla disabilità e, soprattutto, rispetto alla violazione dei diritti di lavoratore con disabilità, più frequente di 13 punti percentuali nel primo; inoltre, sempre nel settore pubblico, è anche più probabile aver subito molestie sessuali: per le donne, comprendendo anche i "preferisco non rispondere", si tratta di +4 punti percentuali rispetto al privato (3%).

In alcuni settori economici si è poi più esposti che in altri, e, nuovamente, a prescindere dal titolo di studio. Industria e istruzione (42%) in particolare riportano alti tassi di discriminazioni relative alla disabilità, al contrario del settore dei servizi alla persona (23%); gli altri settori rimangono in linea con la media. La violazione dei diritti di lavoratore con disabilità si configura su linee differenti. Rimane il primato del settore dei servizi alla persona (21%), con il minore tasso di questo tipo di violazioni, mentre spicca la pubblica amministrazione (37%) come ambiente particolarmente predisposto a questo tipo di discriminazioni.

Dal punto di vista della relazione con il tipo di disabilità, non si rilevano particolari specificità, eccetto che per il gruppo di lavoratori con limitazioni relative all'udito, molto più soggetti alle discriminazioni relative alla disabilità (+11 punti percentuali rispetto alla media). Per quanto riguarda invece la violazione dei diritti di lavoratore con disabilità è il gruppo con "altre limitazioni" a riscontrare maggiori problemi (+16 punti percentuali).

Considerando contemporaneamente le diverse situazioni di discriminazione, è possibile definire poi una tipologia per orientare la definizione di profili di rischio[15]. Non aver subito alcun tipo di discriminazione riguarda una persona su due mentre è molto frequente la combinazione di mancato rispetto dei diritti di lavoratore e la discriminazione generica relativa alla disabilità (28%); rimangono minoritari gli altri due casi. Dunque il campione si divide nettamente tra chi convive con un ambiente di lavoro ideale e privo di problematiche relazionali gravi e chi si trova a gestire situazioni interpersonali complicate dai comportamenti negativi altrui.

Tabella 8 – *Tipologia delle esperienze di discriminazione* (%)

Non ha subito alcun tipo di discriminazione	*Non ha visto rispettati i suoi diritti*
49%	7%
Ha subito discriminazioni relative alla disabilità	*Ha subito discriminazioni relative alla disabilità e non ha visto rispettati i suoi diritti*
12%	28%

Fonte: Fish-Iref 2020

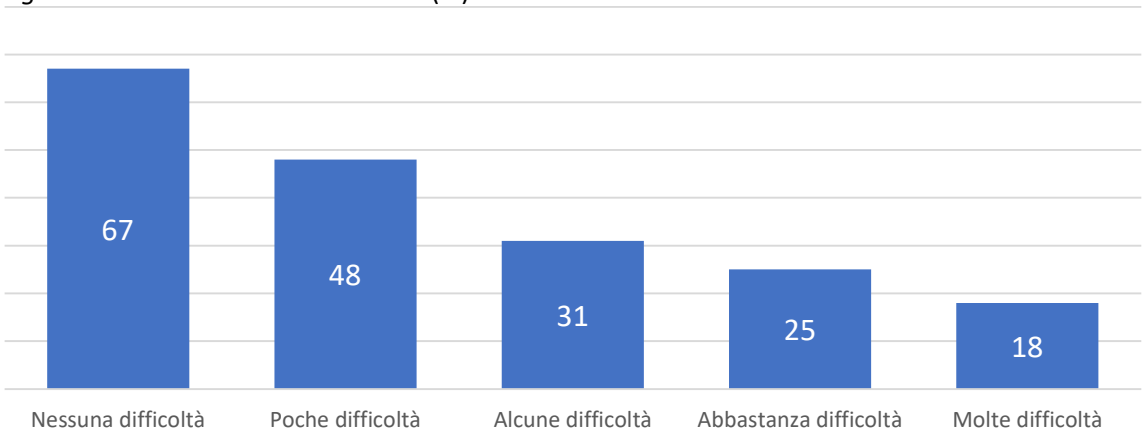
Come si accennava, la presenza di forme di discriminazione è più presente in luoghi di lavoro in cui ci sono tensioni interpersonali e/o assenza di coinvolgimento nelle decisioni. Il 72% di chi dichiara di lavorare in un contesto 'ideale' in cui i propri tempi vengono rispettati e

[15] Sono omesse per semplicità grafica le categorie che riguardano le molestie sessuali (il restante 4%). Queste sono: "ha subito solo molestie sessuali" (0,5%); "ha subito molestie sessuali e discriminazioni relative alla disabilità" (0,3%); "ha subito molestie sessuali, discriminazioni relative alla disabilità e violazioni dei diritti" (3,4%).

in cui si partecipa all'organizzazione del lavoro non riporta alcun tipo di discriminazione o violenza.

Ben diverso per chi riferisce un qualsiasi tipo di conflitto con colleghi/superiori e/o esclusione dalle decisioni: in questi casi è solo il 34% a non riportare alcun tipo di discriminazione. Allo stesso modo, i luoghi di lavoro poco o per niente adatti alla limitazione del lavoratore (Grafico 33) hanno più alti livelli di discriminazione: nei luoghi totalmente accessibili al lavoratore è il 56% dei casi a riportare l'assenza di discriminazione; nei luoghi di lavoro con difficoltà d'accesso invece ciò è vero solo nel 39% dei casi. Inoltre, per coloro che non riscontrano difficoltà nella giornata lavorativa relativamente ad obiettivi e strumenti forniti per svolgere le proprie mansioni, è molto probabile (67%) non aver fatto esperienza di discriminazioni, al contrario di chi invece incontra difficoltà.

Grafico 32 – *Lavoratori con disabilità che non hanno subito discriminazioni per livello di difficoltà nello svolgimento delle mansioni lavorative* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

L'aver subito discriminazioni e violazioni sul luogo di lavoro è dunque associato alla presenza di altri ostacoli e barriere: il mancato adattamento del luogo di lavoro, il non mettere il lavoratore nelle adeguate condizioni allo svolgimento delle sue attività, nonché forme più evidenti di esclusione dalle decisioni e la pressione psicologica in merito ai tempi di lavoro.

Infine, le reazioni nei casi in cui si sia fatta esperienza di una delle tre forme di discriminazione sono varie. Il 36% ammette di aver lasciato cadere la cosa. Il restante 64% ha invece comunicato il fatto ai propri superiori (30%), al sindacato (32%), ai propri colleghi (17%), o al proprio avvocato (14%). Il ruolo del sindacato è particolarmente evidente al Nord Est in cui il 42% si è rivolto in seguito ad eventi discriminatori, e al Sud (38%). Al Centro è più frequente lasciar cadere la cosa (41%) o parlarne con i colleghi (23%), mentre il ruolo di superiori e servizi professionali rimane costante sul territorio. Nel caso in cui non si ha avuto esperienza di discriminazione, è comune identificare nei superiori (60%), nei sindacati (36%), nelle forze dell'ordine (26%) e nell'avvocato (25%) le potenziali figure di riferimento a cui comunicare l'evento. In linea ipotetica, sono pochi quelli che lascerebbero in silenzio il problema (3%), un dato in netto contrasto con la frequenza con cui in realtà ciò avviene in chi ha realmente subito discriminazioni, violazioni e molestie.

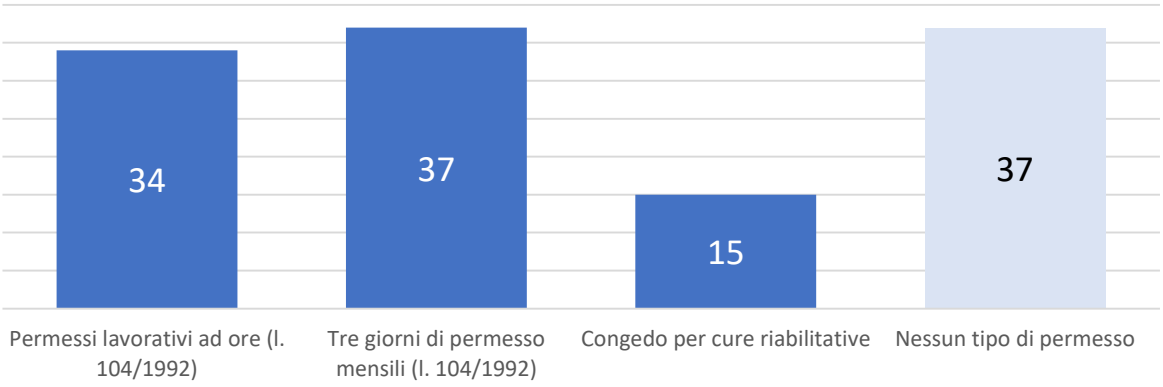
6.6 L'uso di permessi e congedi

L'altro aspetto specifico della qualità del lavoro delle persone con disabilità è relativo alla possibilità di usufruire di permessi e congedi dal lavoro, una opportunità prevista con

l'intento di garantire ulteriore flessibilità in considerazione delle condizioni di vita differenti dal resto dei lavoratori.

L'uso delle misure previste per legge è relativamente diffuso. Più di un lavoratore su tre utilizza abitualmente i permessi ad ore e i permessi giornalieri. Due lavoratori su cinque non usufruiscono invece di nessuno dei tre tipi di permesso ad oggi previsti dalla normativa (Grafico 34).

Grafico 33 – *Lavoratori con disabilità per uso degli strumenti di flessibilità oraria* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

La possibilità di combinare vari tipi di permesso fa sì che il 20% del campione faccia richiesta abitualmente di due o tutte le misure praticabili. Per quanto riguarda invece la distribuzione geografica, se i permessi ad ore sono uniformemente utilizzati su tutto il territorio nazionale, i tre giorni di permesso sono richiesti più frequentemente al Centro (+5 punti percentuali) e meno al Nord Est (-8). I congedi per cure riabilitative sono molto rari al Nord Ovest (-8 punti percentuali) e più sfruttati al Centro (+5). Anche in questo caso, non potendo assumere una distribuzione uniforme per ciascun tipo di disabilità in ogni area geografica, l'interpretazione del dato deve procedere con cautela. Ad ogni modo, è lecito immaginare la possibilità che ci siano fattori non osservati che influenzino questa maggiore o minore predisposizione a fare uso delle misure previste per legge per i lavoratori con limitazioni.

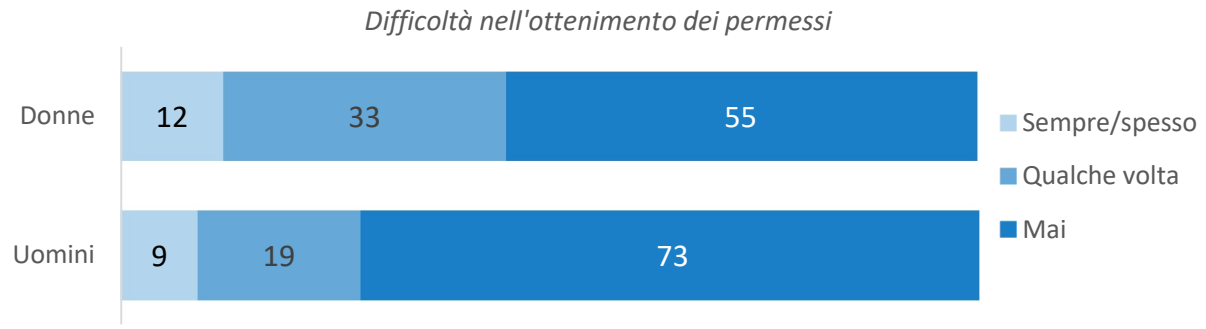
Entrando nel dettaglio, si notano rilevanti differenze di genere nell'accesso alle misure di flessibilità lavorativa: le donne usufruiscono meno frequentemente (59%) degli uomini dei tre giorni di permesso mensili e più frequentemente (33%) non richiedono nessun tipo di congedo. Per le restanti misure non ci sono differenze. Ovviamente per interpretare questa informazione, senza tener conto dei limiti già noti riguardo all'inferenza che è possibile avanzare con un campione auto-selezionato, servirebbe un approfondimento specifico. Ad ogni modo, sappiamo che le donne sono più presenti nel settore pubblico degli uomini, che sono più istruite e dunque più frequentemente sovra-qualificate; sappiamo inoltre che subiscono più di frequente discriminazioni e tensioni, ed esclusione sul luogo di lavoro. Va ricordato poi che nel campione alcune tipologie di limitazioni sono meno frequenti tra le donne (-8 punti percentuali rispetto alle limitazioni motorie e +9 punti percentuali rispetto alle "altre limitazioni") che tra gli uomini. Tenendo da parte quest'ultimo dato, è lecito pensare che il dato sulle differenze d'accesso alle misure vada letto in un'ottica di genere dal momento che, per le lavoratrici con disabilità, si riscontrano valori negli altri indici della qualità del lavoro sempre inferiori ai lavoratori. Ciò fa pensare che le ragioni di questa sistematica e univoca penalizzazione siano da cercare non tanto nelle condizioni strutturali o nel contenuto del

lavoro ma piuttosto in fattori culturali relativi al rapporto tra genere, disabilità e partecipazione al mondo del lavoro. Questa informazione va dunque ad arricchire uno dei diversi quadri interpretativi con i quali è possibile leggere i dati.

Continuando nell'approfondimento sulle misure di flessibilità lavorativa specifiche per i lavoratori con disabilità, per coloro che usufruiscono di permessi e congedi è abbastanza frequente riscontrare problemi per il loro ottenimento. Nel 37% dei casi viene riportata una forma più o meno costante di difficoltà, anche se una netta maggioranza (63%) non ne dichiara alcuna. Anche in questo caso le differenze tra aree geografiche sono presenti, seppur non in maniera netta. Al Nord Italia il 70% degli intervistati non ricorda di aver mai incontrato resistenze nella richiesta/fruizione dei permessi, mentre al Sud ciò vale per un lavoratore su due.

Anche rispetto a questa variabile, le differenze di genere sono evidenti (Grafico 35). Tra le lavoratrici che fanno richiesta di permesso, che come abbiamo visto sono in proporzione minore rispetto agli uomini, è più diffuso incontrare difficoltà. La differenza di circa venti punti percentuali è molto rilevante anche nel caso di uno studio esplorativo come il presente lavoro. È possibile che difficoltà nell'ottenimento dei permessi e la rinuncia a richiederli, entrambi più frequenti tra le lavoratrici, siano fenomeni associabili e conseguenti? Ovvero: nella quota di "non richiedenti" sono da distinguere le lavoratrici che non hanno bisogno in principio dei permessi da coloro che ne hanno bisogno ma hanno rinunciato del tutto a causa degli ostacoli posti?

Grafico 34 – *Lavoratori con disabilità per difficoltà nell'ottenimento dei permessi e genere* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

L'ipotesi è da tenere in considerazione, specialmente dal momento in cui non si rilevano differenze né tra aziende pubbliche e imprese privato, né tra i vari settori economici, entrambi fattori contestuali che delineano diversi profili in termini di opportunità di flessibilità e di necessità organizzative. Le difficoltà d'ottenimento dei congedi è dunque marcatamente riconducibile al genere del lavoratore. Inoltre, come è possibile prefigurare, l'ambiente di lavoro e la difficoltà d'ottenimento dei congedi/permessi sono fortemente associati. In contesti in cui il lavoratore è sistematicamente escluso dai processi organizzativi e non vede rispettate le sue esigenze nella gestione del flusso di lavoro è molto più frequente riscontrare anche difficoltà nell'ottenere congedi e permessi. La percentuale di 'non ho mai incontrato difficoltà' per il gruppo che si trova impiegato in un ambiente di lavoro positivo è doppia rispetto a chi invece convive con un contesto lavorativo non ideale (86% vs 39%). In particolare, le problematiche relazionali (relative al non rispetto dei tempi) sono evidentemente associate al maggior grado di disagio per quanto riguarda l'ottenimento dei

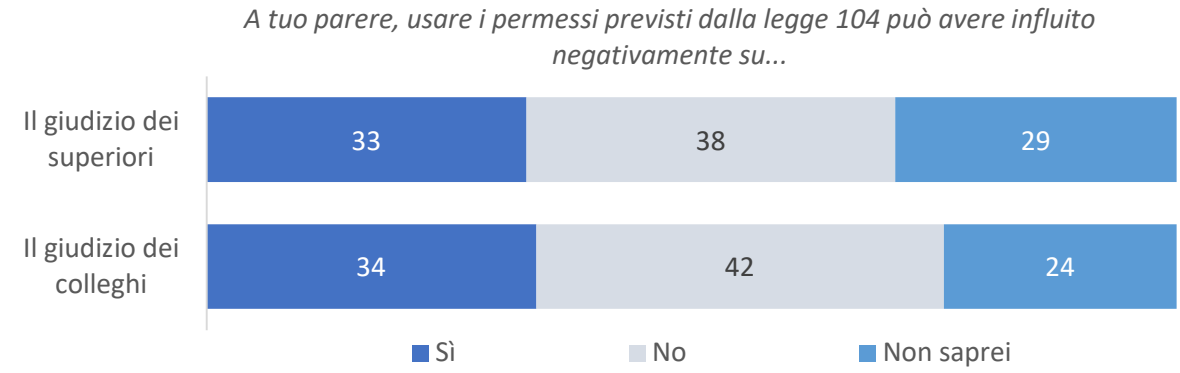
permessi previsti per legge: tra coloro che hanno problemi con superiori e/o colleghi, uno su cinque riscontra spesso o sempre ostacoli all'accesso alle forme di flessibilità.

Similmente, le forme manifeste di discriminazione e violazione dei diritti di lavoratore (con disabilità) denotano un contesto di lavoro in cui è anche meno probabile accedere ai permessi: l'86% degli intervistati che non hanno mai subito discriminazioni afferma di non incontrare mai problemi nell'ottenimento dei permessi, la percentuale scende al 45% tra coloro che invece denunciano episodi di discriminazione. In questo caso, è da notare, la relazione è circolare in quanto la mancata approvazione della richiesta di flessibilità può chiaramente essere stata intesa dall'intervistato come una violazione dei propri diritti di lavoratore con disabilità.

Spostando l'attenzione sul fronte delle percezioni dei lavoratori con disabilità è possibile aggiungere un elemento importante all'analisi. Oltre infatti alla percezione dei comportamenti altrui in reazione alla propria richiesta di flessibilità lavorativa è opportuno considerare anche la percezione soggettiva rispetto agli atteggiamenti degli altri nei nostri confronti. Il giudizio che immaginiamo gli altri abbiano rispetto una nostra azione è infatti un elemento non irrilevante nella comprensione della qualità del lavoro e del benessere psicologico del lavoratore. Trovarsi in un ambiente di lavoro in cui sappiamo che le nostre azioni sono percepite negativamente, a prescindere dalla manifestazione di questo giudizio in atti e comportamenti, è chiaramente un fattore di disagio.

Chiedendo agli intervistati quale fosse la loro sensazione circa il giudizio di colleghi e superiori sul loro uso di permessi e congedi, circa un terzo sostiene che ciò abbia influenzato negativamente i rapporti (Grafico 36). È importante la quota di 'non saprei', che possiamo associare in questo contesto ai 'no' in quanto soltanto per chi ha percepito ostilità si delineano ulteriori implicazioni in termini socio-psicologici: solo chi risponde 'sì' è consapevole del conflitto che scaturisce dal proprio comportamento e solo un individuo consapevole può decidere di conseguenza di adattare il suo agire (ad esempio rinunciando ai permessi).

Grafico 35 – *Opinione sul giudizio di colleghi e superiori rispetto all'uso dei permessi previsti dalla L. 104* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

A livello territoriale si ripropone la divisione tra Nord e Centro-Sud già caratteristica per altre variabili relative all'ambiente di lavoro. La proporzione di lavoratori che pensa di venir giudicato negativamente in seguito a giustificate assenze dal posto di lavoro è al Centro-Sud vicina al 40%, mentre al Nord è di quasi 10 punti percentuali inferiore. Al contempo, la percentuale di intervistati che o non ha mai considerato o non ha una sensazione chiara riguardo la possibilità di essere giudicato in funzione delle proprie necessità di flessibilità è più

elevata al Nord Est (34%) e al Nord Ovest (24%). Il dato si presta ad un'interpretazione positiva: non sapere quale sia il giudizio dei colleghi può voler dire o che eventuali tensioni siano rese poco manifeste o che il problema non sussista neppure agli occhi del lavoratore con disabilità.

Per quanto riguarda il giudizio dei superiori invece le differenze territoriali sono in parte meno marcate. Il dato per il Nord Est rispecchia quanto riportato rispetto alla percezione del giudizio dei colleghi e dimostra come in quest'area d'Italia sia meno frequente sentirsi giudicati negativamente a causa delle proprie necessità. Centro, Nord Ovest e Sud Italia sono invece su livelli similari.

Anche in questo caso la sensazione del lavoratore sembra indipendente tanto dall'età anagrafica (tra i lavoratori più maturi non si riscontra più fiducia sulla neutralità del giudizio altrui), quanto dal titolo di studio (non dipende dalla capacità cognitiva e culturale di riconoscere atteggiamenti negativi) e dal settore d'impiego (non ci sono differenze sostanziali tra pubblico e privato o tra settori economici). Ciò che sembra essere rilevante è, nuovamente, il genere (Tabella 9). In particolare è il giudizio dei colleghi a sembrare, alle lavoratrici più che ai lavoratori, negativo (43% vs 25%). Il giudizio dei superiori invece, sebbene sia percepito con più probabilità come negativo dalle lavoratrici, si discosta da quanto rilevato tra gli uomini di 13 punti percentuali.

Tabella 9 – *Opinione sul giudizio di colleghi e superiori rispetto all'uso dei permessi previsti dalla L. 104 per genere* (%)

Genere	*A tuo parere, usare i permessi previsti dalla legge 104 può avere influito negativamente su…*							
	Il giudizio dei colleghi su di te				IL giudizio dei superiori su di te			
	Sì	No	Non saprei	Totale	Sì	No	Non saprei	Totale
Uomini	25	50	25	100	27	41	32	100
Donne	43	34	23	100	40	34	26	100

Fonte: Fish-Iref 2020

Infine, è evidente la relazione con l'ambiente di lavoro. In contesti ottimali, dal clima positivo e collaborativo, è circa tre volte meno probabile percepire un'ostilità legata al proprio assentarsi dal luogo di lavoro rispetto a quanto accade in contesti sub-ottimali (62% vs 17%, rispetto al giudizio dei colleghi; 59% vs 15%, per quel che riguarda il giudizio dei superiori).

6.7 Competenze e formazione

Come notato in precedenza, i dati disponibili evidenziano che in media i lavoratori con disabilità hanno credenziali formative elevate. Il 42% è almeno laureato e tra questi sono frequenti (13%) anche i titoli post-laurea – master e dottorati di ricerca – specialmente tra le donne (50%; il 15% ha un titolo post-laurea). Tuttavia, la maggior parte dell'offerta di lavoro si concentra nelle professioni impiegatizie nei pubblici uffici e solo una minima parte svolge lavori non eterodiretti (servizi professionali e mansioni ad alta qualifica e autonomia). Questi due elementi considerati contemporaneamente lasciano presagire che il capitale umano dei lavoratori con disabilità sia generalmente più che adeguato alle mansioni da svolgere. La maggioranza (60%) ritiene infatti di possedere le competenze richieste dalla propria attività, mentre la quota che ritiene insufficiente la propria preparazione è trascurabile. Circa un lavoratore su tre tuttavia afferma di essere sovra-qualificato, un dato in linea con la popolazione generale in cui l'*over-education* riguarda il 33% dei lavoratori [Ferri 2018].

Anche in questo caso si nota una, seppur non eccessiva, differenza di genere: le donne riportano più frequentemente (36%) degli uomini (31%) di essere sovra-qualificate per il loro lavoro, dato che riflette la maggiore presenze di titoli terziari nel sotto-campione femminile. Il fenomeno interessa in maniera simile il Centro e il Nord Italia (34%) ma meno il Sud (27%), sempre per una minore incidenza di laureati. La sproporzione tra qualifica richiesta e qualifica acquisita è poi particolarmente evidente nella pubblica amministrazione (40%) e nell'industria (37%), settori che sono tra i primi in termini di posti di lavoro nel campione (due lavoratori su cinque sono occupati in questi settori).

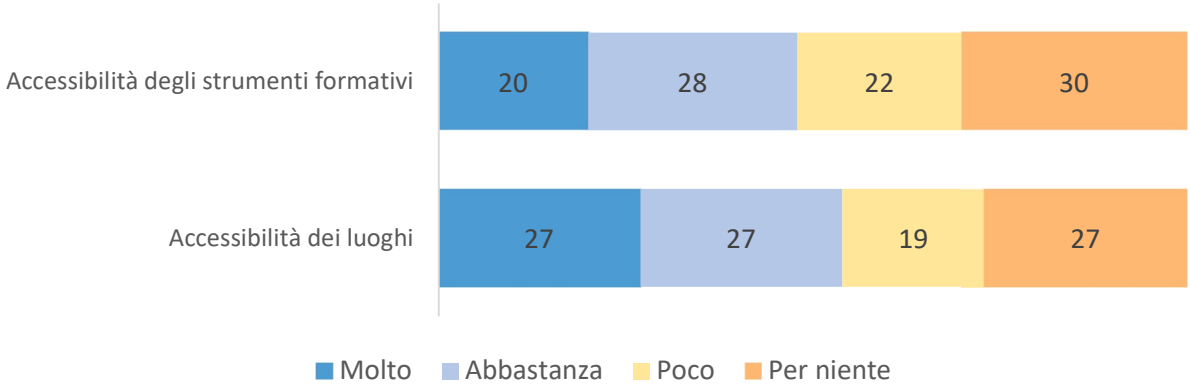
È poi Interessante notare che la sovra-qualifica riguarda in misura minore i titoli secondari e professionali: afferma di avere più competenze del necessario il 27% dei diplomati e il 22% dei lavoratori con qualifica professionale, a fronte del 44% dei laureati. L'*over-education*, inoltre, si associa, come era ipotizzabile, più frequentemente a percorsi professionali che sono andati peggiorando nel tempo: ritiene di essere sovra-qualificato il 47% dei lavoratori che denuncia un peggioramento delle proprie prospettive di carriera.

Infine, mettendo in relazione gli altri elementi relativi alla qualità del lavoro considerati finora, è possibile fare alcune considerazioni aggiuntive. In primo luogo, in contesti in cui si è fatta esperienza di discriminazione è anche più probabile trovare lavoratori che giudicano la propria preparazione eccessiva al ruolo ricoperto. Una dinamica simile è riscontrabile negli ambienti di lavoro con un clima negativo e non partecipativo, in cui si evidenziano conflitti interpersonali o non coinvolgimento: il 40% dei lavoratori che rientra in quest'ultima categoria riporta di essere sovra-qualificato (rispetto al 23% di chi convive con un clima lavorativo opposto, ideale).

A fronte di questa situazione è necessario esaminare il dato relativo alle opportunità di aggiornamento professionale offerte dalle aziende ai lavoratori. Il riscontro percentuale mostra che la formazione continua è un'opportunità abbastanza diffusa all'interno del campione JobLab. Alla domanda "L'azienda per la quale lavori prevede per la tua posizione lavorativa corsi di formazione/aggiornamento?" il 62% degli intervistati ha risposto in modo affermativo; di questi, un 10% dichiara di non parteciparvi nonostante ci sia la possibilità. Sull'eventuale frequenza ai corsi di formazione possono incidere tanto l'accessibilità dei luoghi quanto quella degli strumenti formativi[16] (Grafico 36). In entrambi i casi, è circa un lavoratore su due a considerare questi aspetti come rilevanti (molto e abbastanza) rispetto alla possibilità di partecipazione al corso formativo. La scarsa accessibilità potrebbe, in alcuni casi, arrivare a compromettere o a scoraggiare l'occasione formativa.

16 "Pensando alla tua condizione, quanto incidono i seguenti elementi sulla possibilità di frequentare corsi di formazione/aggiornamento?" in riferimento a: "Accessibilità dei luoghi" e "Accessibilità degli strumenti formativi". È stato chiesto di indicare il livello di incidenza su una scala a quattro categorie: Molto, Abbastanza, Poco, Per niente.

Grafico 36 – *L'incidenza dei fattori di accessibilità sulla partecipazione ai corsi di formazione* (%)



Fonte: Fish-Iref 2020

Infine, le principali differenze in termini di offerta formativa interna alle organizzazioni riguardano la tipologia d'azienda. Il pubblico offre infatti più spesso l'opportunità di corsi d'aggiornamento e di crescita professionale (72%), al contrario del privato in cui ciò è meno diffuso (55%). Nel lavoro pubblico è quindi potenzialmente più semplice acquisire nuove competenze e predisporsi a nuove mansioni o cambi di ruolo mentre nel privato sembra prevalere un'ottica concorrenziale per cui i titoli pregressi qualificano al lavoro che si andrà a svolgere.

7. I FATTORI CORRELATI ALLA SODDISFAZIONE PER IL LAVORO

Dopo aver esaminato in modo dettagliato le diverse dimensioni della qualità del lavoro e ricordando che non è possibile definire la preponderanza dell'una sull'altra, in questa sezione si cercherà di determinare quale dimensione influisca in modo maggiore sulla soddisfazione complessiva per il proprio lavoro. Il ragionamento analitico che proponiamo di seguito prende le mosse dalla costruzione di un indice composito di soddisfazione lavorativa (ISL), basato su una batteria di domande rispetto alle componenti della soddisfazione lavorativa. Nello specifico il quesito di partenza è stato: "*Potresti valutare con un voto da 0 a 10 la tua soddisfazione per i seguenti aspetti del tuo lavoro?".* Le sotto-dimensioni poste all'attenzione dei rispondenti erano sei (stipendio, stabilità, contenuti del lavoro, relazioni con i colleghi, relazioni con i clienti, prospettive di carriera). L'ISL è completato da una domanda più generale (*Nel complesso sei soddisfatto per il lavoro che fai?*), con alternative di risposta scalate attraverso una scala Likert a quattro posizioni: Molto, Abbastanza, Poco, Per nulla.

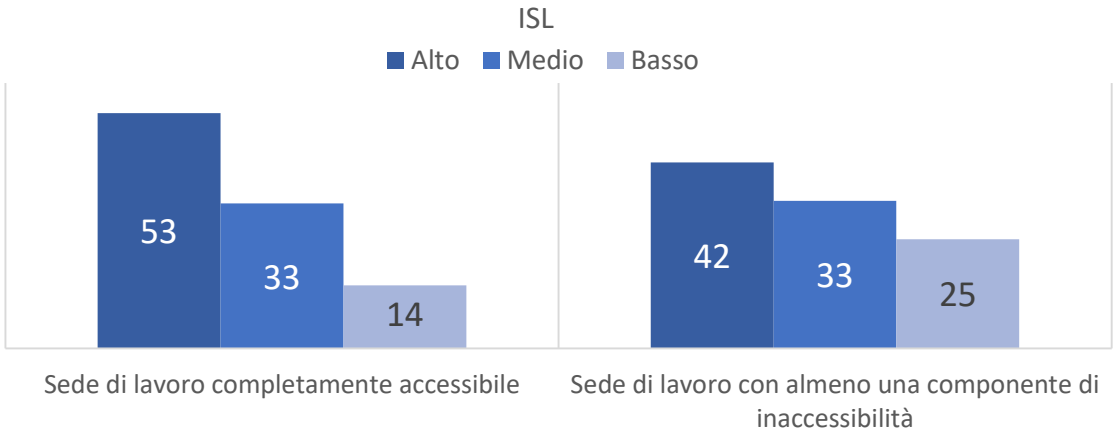
La procedura di sintesi, come tutte le operazioni di riduzione dei dati, ha implicato la perdita di alcuni dettagli. La soddisfazione per il lavoro è quindi intesa come misura generale, composta da diverse dimensioni, senza che si sia data prevalenza ad una sull'altra. In altre parole, i valori dell'indicatore si riferiscono a "quanta" soddisfazione esprime il lavoratore: per una persona tale soddisfazione potrebbe derivare soprattutto dalla retribuzione, per un'altra dalla comodità degli orari. Di seguito quindi si proporranno analisi più generali di quelle esposte in precedenza.

In generale quasi la metà del campione (48%) esprime un'alta soddisfazione lavorativa, un terzo (33%) si posiziona sul livello medio dell'ISL, poco meno di un quinto (19%) invece sul livello basso. La convinzione di fare un lavoro appagante è dunque molto diffusa all'interno del campione. Occorre però analizzare meglio questo dato alla ricerca delle variabili che lo influenzano.

Innanzitutto bisogna vagliare l'ipotesi che la soddisfazione lavorativa dipenda dal tipo di limitazione funzionale della persona. I controlli a riguardo danno però un esito negativo. Considerando il valore alto dell'ISL e un dato campionario del 47,9%, i lavoratori con disabilità di tipo motorio fanno registrare un valore leggermente superiore a quello generale (51,2%), che sale al 55,2% tra le persone con disabilità relazionale, cognitiva o psichiatrica; intorno al valore medio si posizionano gli intervistati con limitazioni sensoriali (47,3%), mentre coloro che sono molto soddisfatti del proprio lavoro scendono al 41,8% nel caso di disabilità multiple. Le differenze, pur presenti, non consentono di stabilire in modo netto la relazione tra tipologie di disabilità e soddisfazione per il lavoro. Un altro dato personale, relativo alle condizioni di salute dell'individuo, offre invece elementi di riflessione più probanti. Ponendo i dieci giorni di malattia all'anno come valore soglia per distinguere gli intervistati in buone condizioni di salute da coloro che invece debbono convivere con uno stato di salute più precario, si ottiene un 54,6% di alto ISL per i primi e un 38,6% per i secondi: i 16 punti percentuali di differenza tra le due situazioni sembrano indicare una relazione abbastanza solida tra salute e soddisfazione lavorativa.

Ergonomia e accessibilità rappresentano la seconda dimensione rilevante all'interno di un percorso di analisi che collega la soddisfazione generale per il lavoro con le condizioni personali e ambientali: in altre parole, i lavoratori che operano in contesti completamente accessibili (per tutti) dovrebbero avere livelli di ISL più elevati rispetto a coloro che invece lavorano in spazi non completamente accessibili. Nel Grafico 37, sempre guardando al livello alto dell'ISL, si nota che la dimensione ergonomica "sposta" solo l'11% di soddisfazione lavorativa (53% vs 42%).

Grafico 36 – *Indice di soddisfazione lavorativa per accessibilità della sede di lavoro* (%)



Fonte: FISH-IREF 2020

Si tratta di un risultato rilevante anche se poco marcato, soprattutto per un modello interpretativo che aspira a spiegare la soddisfazione lavorativa delle persone con disabilità a partire dalle condizioni individuali e dalle interazioni positive con l'ambiente.

I dati si polarizzano maggiormente considerando la variabile retributiva. Creando tre classi stipendiali (meno di 1.000 euro al mese; tra 1.000 e 1.500 euro; sopra i 1.500 euro), possiamo osservare che il 58% dei lavoratori con una retribuzione mensile sopra i 1.500 euro ha un ISL alto; al contrario tra chi guadagna meno di 1.000 euro il livello maggiore di soddisfazione pesa per la metà (29%). Per ottenere un confronto più preciso nei dati appena citati si sono confrontati solo i lavoratori full-time, con l'idea che per un *part-timers* una retribuzione più bassa potesse essere ugualmente soddisfacente a fronte di un carico orario minore. La dimensione economica fornisce, dunque, indicazioni più nette rispetto a quelle sulla soddisfazione lavorativa, mostrando un punto di contatto con le tendenze della popolazione generale dei lavoratori.

Il confronto sistematico con le diverse dimensioni della qualità del lavoro ha fatto emergere una componente che spicca tra le altre considerate nel corso di questo report. La qualità dei rapporti interpersonali con colleghi e superiori è la variabile che più incide sull'ISL.

Nella Tabella 10, si condiziona l'ISL al rispetto dei tempi e ritmi di lavoro da parte di colleghi e superiori. Scorrendo i dati della colonna relativa al valore alto dell'indice si nota che al diminuire della frequenza con la quale colleghi e superiori rispettano tempi e ritmi del lavoratore con disabilità diminuisce anche la percentuale di persone altamente soddisfatte per il lavoro (dal 65% al 10% passando per il 47% e il 30%, per quel che riguarda i colleghi, dal 66% al 17% per i superiori). La colonna relativa al livello basso dell'ISL mostra un andamento perfettamente complementare.

Tabella 10 – *Indice di soddisfazione lavorativa per frequenza del rispetto dei tempi e ritmi di lavoro da parte di colleghi e superiori* (%)

Rispetto tempi e ritmi lavoro	*Frequenza*	*Indice di soddisfazione lavorativa*			Totale
		Alto	Medio	Basso	
Colleghi	Sempre	65	27	9	100
	Spesso	47	35	18	100
	Qualche volta	30	34	36	100
	Raramente	10	54	37	100
	Mai	10	40	50	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	100
Superiori	Sempre	66	28	6	100
	Spesso	54	29	17	100
	Qualche volta	32	40	28	100
	Raramente	26	41	33	100
	Mai	17	42	42	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	*100*

Fonte: FISH-IREF 2020

Sempre approfondendo questa linea interpretativa, notiamo che anche il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro (Tabella 11) influisce in modo molto forte sulla soddisfazione generale per il lavoro. Prendendo a termine di paragone sempre il livello alto, il valore dell'ISL è pari al 78% (30 punti percentuali in più rispetto al dato campionario) tra gli intervistati che dichiarano di essere spesso coinvolti nell'organizzazione del lavoro, e decresce in maniera continua e molto significativa al diminuire della frequenza di coinvolgimento (56%, qualche volta; 30% raramente).

Tabella 11 – *Indice di soddisfazione lavorativa per frequenza di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro* (%)

Coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro	*Indice di soddisfazione lavorativa*			Totale
	Alto	Medio	Basso	
Spesso	78	16	5	100
Qualche volta	56	35	8	100
Raramente	30	40	30	100
Mai	28	38	34	100
Totale	*48*	*33*	*19*	*100*

Fonte: FISH-IREF 2020 (N=597)

I dati sono estremamente chiari e non presentano ambivalenze, negli ambienti di lavoro positivi, dove c'è rispetto per i colleghi e si incentiva la partecipazione di tutti, la soddisfazione lavorativa è nettamente maggiore.

Anche l'organizzazione interna del lavoro ha un effetto evidente sull'ISL (Tabella 12). Considerando quattro indicatori di base relativi a tempi, obiettivi, informazioni e strumenti, si evidenzia un apporto positivo all'ISL: in altre parole, negli ambienti dove il lavoro è organizzato in modo razionale e funzionale la percentuale di intervistati con un alto ISL è molto alta, compresa tra il 54% e il 62%, a fronte di un dato campionario del 48%.

Tabella 12 – *Indice di soddisfazione lavorativa per opinioni sulla quotidianità lavorativa* (%)

Pensando a una giornata lavorativa tipo, ritieni di…		*Indice di soddisfazione lavorativa*			Totale
		Alto	Medio	Basso	
Avere il tempo di fare correttamente il tuo lavoro	Sì	54	31	15	100
	No	26	38	36	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	*100*
Ricevere obiettivi che sono raggiungibili	Sì	57	32	12	100
	No	23	36	41	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	*100*
Avere informazioni sufficienti per fare bene il lavoro	Sì	62	30	9	100
	No	25	38	37	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	*100*
Avere tutti gli strumenti necessari per svolgere le tue mansioni	Sì	60	30	10	100
	No	27	38	36	100
	Totale	*48*	*33*	*19*	*100*

Fonte: FISH-IREF 2020

La correlazione positiva tra ambiente organizzativo capace di valorizzare il contributo delle persone con disabilità e la soddisfazione lavorativa resiste anche all'intervento della dimensione ergonomica: considerando il sottogruppo di lavoratori che opera in contesti lavorativi positivi, la percentuale di persone altamente soddisfatte del proprio lavoro si mantiene superiore all'80% sia nelle aziende completamente accessibili, sia in quelle dove è presente almeno una difficoltà di accesso. Il controllo relativo alle condizioni personali (tipo di limitazione e giorni di malattia all'anno) non restituisce risultati positivi: l'ISL è indipendente da queste variabili.

Oltre alla qualità delle relazioni e dell'organizzazione del lavoro, c'è un'altra variabile che condiziona in modo evidente la soddisfazione lavorativa: si tratta delle opportunità di conciliazione tra vita e lavoro. Sulla base degli indicatori elementari presentati nel § 6.3 è stato creato un indice multi-dimensionale di conciliazione tra sfera professionale e personale. L'interazione con l'ISL è riportata nella Tabella 13. Anche in questo caso si nota una correlazione molto evidente e salda: hanno un'ISL alto, pari al 66% (18 punti percentuali in più rispetto al dato campionario), coloro che dichiarano di svolgere un lavoro che permette di conciliare in maniera ottimale vita e lavoro. Al diminuire delle opportunità di conciliazione cala in modo lineare la soddisfazione lavorativa, passando al 47% tra gli intervistati che si collocano ad un livello medio di conciliazione e arrivando ad un minimo del 26% tra chi afferma di avere basse opportunità di conciliare la professione con la sfera personale. L'andamento statistico relativo a chi è poco soddisfatto del lavoro è anche in questo caso complementare.

Tabella 13 – *Indice di soddisfazione lavorativa per indice di conciliazione vita-lavoro* (%)

Indice di conciliazione vita-lavoro	*Indice di soddisfazione lavorativa*			Totale
	Alto	Medio	Basso	
Alto	66	26	8	100
Medio	47	33	20	100
Basso	26	41	33	100
Totale	*48*	*33*	*19*	*100*

Fonte: FISH-IREF 2020

La soddisfazione lavorativa non è quindi una questione legata alle condizioni personali del lavoratore con disabilità, è solo in parte determinata dall'accessibilità e dalla retribuzione, è soprattutto influenzata dalle modalità di organizzazione del lavoro, dalle relazioni con i colleghi, dal coinvolgimento nelle decisioni aziendali e dalla possibilità di conciliare vita

personale e professionale. Posta in questi termini la soddisfazione complessiva per il lavoro non sembra poter rientrare in un modello "speciale", elaborato principalmente tenendo conto delle implicazioni relative alle limitazioni funzionali delle persone, ma sembra pienamente all'interno di un modello "generale" che accomuna lavoratori con disabilità e lavoratori senza limitazioni.

8. SINTESI DEI RISULTATI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE

L'indagine realizzata da Fish e Iref all'interno del progetto *JobLab: Laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità* evidenzia come la qualità del lavoro delle persone con disabilità sia un tema, per quanto complesso e multi-dimensionale, che merita un'attenzione maggiore. Entro i limiti posti da una ricerca esplorativa, si è rilevato che discriminazioni, disagi e conflittualità sul luogo di lavoro non sono un fenomeno circoscritto e trascurabile, e ciò è vero, in maniera particolare, per le donne, più di frequente esposte a questi comportamenti e atteggiamenti.

Come più volte ricordato, solo una parte della popolazione italiana cui è riconosciuta una limitazione funzionale svolge un'attività lavorativa. Dunque, in uno scenario in cui l'integrazione delle persone con disabilità nel lavoro rimane limitata e ostacolata da una serie di fattori strutturali, l'evidenza qui emersa pone dei quesiti ineludibili poiché all'interno della minoranza di persone con disabilità che lavora sono relativamente diffuse situazioni lavorative ed eventi che ne compromettono la qualità del lavoro. Pochi appaiono oggettivamente e soggettivamente integrati appieno nel mondo del lavoro. Anche chi ha un lavoro ben retribuito, a tempo pieno e indeterminato è probabile che possa vedere limitata la propria libertà di spostamento sul luogo di lavoro, subire discriminazioni, essere coinvolto in conflitti interpersonali, essere marginalizzato rispetto ai processi organizzativi, incontrare resistenze nell'esigibilità dei propri diritti, e via dicendo.

Ciò solleva una questione di merito. È sufficiente limitarsi a rilevare l'inclusione lavorativa con soli indicatori quantitativi quali tassi di occupazione e simili? Questa indagine suggerisce che tale opzione è riduttiva in quanto l'inclusione lavorativa e sociale non può essere limitata agli aspetti formali del rapporto di lavoro. Il lavoro, nel bene e nel male, è anche una modalità d'espressione dei propri valori ideali e un contesto sociale in cui si stabiliscono relazioni. La discriminante nel giudicare l'effettiva integrazione nella società tramite il lavoro è dunque attinente alla qualità del lavoro stesso, non soltanto alla sua presenza/assenza nella vita di una persona. Oggigiorno sono presenti forti pressioni che spingono a ridurre il lavoro alla sua mera funzione strumentale (avere disponibilità economica per il consumo o per stabilire un'esistenza autonoma da fonti di reddito altrui), tuttavia, questa forma di riduzionismo, per quanto difficile da contrastare, non può essere passivamente accettata: il punto di vista dei lavoratori con disabilità illumina in maniera più netta alcune contraddizioni che caratterizzano buona parte degli ambienti lavorativi.

L'intenzione di questa ricerca era dunque di muovere un ulteriore passo nella comprensione del fenomeno generale del lavoro delle persone con disabilità, spostando l'attenzione sul contenuto di questo lavoro e andando ad osservare nel dettaglio le sue caratteristiche. In questo capitolo finale si cercherà di riassumere quanto è stato presentato in precedenza, e al contempo si estenderà la discussione con lo scopo di formulare ulteriori quesiti e sviluppare la discussione. La sintesi è organizzata per punti e rispetta l'ordine delle argomentazioni proposte nel corso del rapporto.

- *L'identikit socio-demografico dei lavoratori con disabilità*: l'indagine ha coinvolto perlopiù donne (55%), lavoratori del Nord Italia (57%) e persone con più di 45 anni (60%); molti hanno un'istruzione universitaria (42%); sono perlopiù celibi o nubili (49%) anche se è raro che vivano da soli (17%); la maggioranza fa parte della fascia media di reddito (1000-1500 €; il 45%), ha risentito del negativo periodo economico recente (27%) e di conseguenza ha difficoltà nella gestione economica di breve periodo (34%). Sembra delinearsi dunque un profilo della persona con disabilità che,

nonostante il lavoro, non sia lontana dal rischio di difficoltà economiche. Il dato si discosta di sei punti percentuali da quanto rilevato dall'ISTAT per la popolazione occupata in generale, in cui è il 28% a dichiarare di non riuscire ad arrivare a fine mese. Gli indicatori economici sembrano dunque evidenziare una maggiore penalizzazione dei lavoratori con disabilità. Similmente, le scelte affettive e abitative paiono in linea con l'andamento nella popolazione. Gli aspetti più rilevanti riguardano l'alta qualifica, la concentrazione al Nord Italia e l'anzianità dei lavoratori con disabilità. I primi due aspetti potrebbero essere elementi di uno stesso fenomeno: il posticipare l'entrata nel mondo del lavoro al fine di accedere a posizioni più stabili, ottenibili spesso soltanto con titoli di studio universitari, specialmente nel caso del lavoro nel settore pubblico. Ciò va a configurare dei percorsi di scelta comuni per persone con disabilità provenienti magari da diverse estrazioni sociali. L'università rimane probabilmente un buon tramite per avere accesso al lavoro. L'aspetto che varrebbe la pena investigare in futuro va proprio in questa direzione: approfondire la classe sociale di provenienza dei lavoratori con disabilità per analizzare quanto l'accesso al lavoro sia il risultato dell'iniziativa pubblica e dei relativi servizi e quanto invece sia una conseguenza di una posizione di partenza privilegiata. Infine, la concentrazione nel Settentrione ha chiaramente a che fare con la maggiore dinamicità, in tutti i settori produttivi, di quest'area. Le opportunità di lavoro per le persone con disabilità rimangono quindi legate al tessuto produttivo locale.

- *Il profilo di salute dei lavoratori con disabilità:* il 48% del campione riferisce limitazioni di tipo motorio, il 19% limitazioni relative agli organi sensoriali principali, il 12% rientra nelle "altre limitazioni", mentre il restante 21% presenta limitazioni di altro tipo (psichiatriche-cognitive-relazionali, da esito di malattia oncologica, o limitazioni multiple). Nella maggior parte dei casi si tratta di limitazioni sopraggiunte per traumi o patologie (60%), e comunque prima dell'assunzione per l'attuale impiego (70%). La maggior parte del campione lavora in grandi organizzazioni (50 e più dipendenti: il 52%), e spesso l'assunzione è avvenuta tramite L. 68/1999 (71% tra chi è stato assunto dopo il 1999), in particolare nei settori del commercio (83%) e del terziario (avanzato) e dell'industria (77%). Nella maggior parte dei casi si sta descrivendo la situazione lavorativa di persone la cui condizione di vita è cambiata nel corso della propria esistenza. Ciò implica una serie di domande: come è mutato l'orientamento della propria vita – aspirazioni, scelte prefigurate ecc. – in seguito alla serie di eventi riconducibili alla disabilità? Se si era già inseriti nel mercato del lavoro, come è cambiata la propria partecipazione in seguito alla limitazione? Come, qualora sia avvenuto, è mutata la propria idea di lavoro e di qualità del lavoro? A ciò si potrebbe aggiungere tutta una seria di considerazioni di tipo valutativo/soggettivo sull'interrelazione tra lavoro e disabilità. È infatti importante considerare la percezione che ognuno ha della propria collocazione come individuo in un contesto sociale. Altre considerazioni riguardano poi l'interpretazione del dato sulla tempistica dell'insorgere della disabilità in relazione all'attuale contratto di lavoro. Come è stato accolto il proprio ingresso nel contesto organizzativo? Come si è evoluto il proprio coinvolgimento nell'organizzazione? Come sono mutati i rapporti personali con i colleghi e superiori? Questioni che afferiscono sempre alla

qualità del lavoro soggettivamente percepita e che di fatto determinano il grado – o meglio, la percezione – di integrazione nella società tramite il lavoro.

- *Caratteristiche dell'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con disabilità*: i principali settori d'occupazione sono il terziario e il terziario avanzato (26%) e la pubblica amministrazione (24%). È discreto l'apporto dei centri pubblici per l'impiego, che in media hanno trovato lavoro ad almeno una persona su quattro, mentre una quota simile ha invece trovato un'occupazione autonomamente. Il lavoro pubblico è un settore rilevante e impiega il 37% del campione con punte al Sud del 48%; in particolare offre lavoro ai laureati (il 54% vi lavora). Per quanto riguarda la professionalità, il 40% ricopre posizioni di impiegato in uffici pubblici, mentre il 29% dei laureati svolge attività, in teoria, commisurate alla qualifica. La sovra-qualificazione non è più diffusa che nella popolazione generale; un laureato su tre ricopre posizioni con contenuti adeguati alla propria preparazione.

- *L'adattamento e l'accessibilità dell'ambiente di lavoro*: l'adattamento (sia strutturale che organizzativo) del luogo di lavoro è una necessità frequente che non sempre trova il giusto riscontro per un lavoratore con disabilità. Tra chi è stato assunto in un momento successivo all'insorgere della disabilità (il 70% del campione), è frequente aver manifestato tale esigenza: nel 60% dei casi sono state richieste modifiche dell'ambiente di lavoro, tuttavia solo per la metà di esse le aziende hanno adottato soluzioni specifiche. Anche nel caso di chi è stato assunto prima del sopraggiungere della disabilità (il 30% del campione) si registra una quota abbastanza simile sia di richieste di modifiche dell'ambiente lavorativo (il 72%), che della loro effettiva presa in carico (nella metà dei casi). In generale, un lavoratore su due, a prescindere dal momento in cui è insorta la limitazione, quando si è presentata l'esigenza di intervenire sull'assetto lavorativo non ha visto attivate le modifiche richieste.
  Il 54% del campione non riporta alcun tipo di difficoltà attuale nell'accesso ai locali sul luogo di lavoro, e in particolare ciò è più frequente nel privato (60%). Il disability manager è una figura poco diffusa (6%); spesso ci si rivolge direttamente ai superiori (71%) o al responsabile del personale (31%) nei casi in cui insorgano problemi. Gli aspetti da chiarire riguardo il mancato adattamento del luogo di lavoro concernono l'eventuale presenza di difficoltà strutturali nel farlo e/o una carenza di attenzione alla questione. Di fatto, in media, la metà dei lavoratori incontrano ostacoli di varia natura nello spostarsi sul luogo di lavoro. Ulteriori aspetti da considerare riguardo questi fenomeni sarebbero, tra gli altri: come viene percepita a livello personale la non completa accessibilità del luogo di lavoro? È un fattore di disagio al quale è possibile trovare un adattamento o invece la penalizzazione persiste nel tempo? Similmente, cosa comporta essersi dovuti adattare ad un ambiente di lavoro in cui non sono state modificate le condizioni strutturali e organizzative per essere alla misura di tutti? E ancora, cosa implica la mancanza di una figura di riferimento per le questioni relative alla disabilità? È possibile discutere in modo appropriato con superiori o responsabili delle risorse umane di tali questioni? E se no, cosa comporta il non poterlo fare?

- *Clima lavorativo, pregiudizi e discriminazioni*: il 57% degli intervistati sostiene che sulla propria carriera lavorativa abbiano influito negativamente i pregiudizi di colleghi e superiori. Ciò vale specialmente per le donne (65%). Il 45% riporta l'assenza di difficoltà nello svolgimento del lavoro quotidiano, grazie alla disponibilità di adeguati mezzi e fini chiari. Il 35% vede rispettati i propri tempi di lavoro ed è contemporaneamente coinvolto nell'organizzazione del lavoro; il restante 65% lavora in un ambiente che è carente di almeno uno di questi elementi; ciò vale specialmente per le lavoratrici. Le discriminazioni relative alla disabilità sono frequenti (34%) come anche le violazioni dei propri diritti di lavoratore con disabilità (29%), e ciò vale specialmente per le donne; il 49% invece non ha mai avuto nessuna di queste esperienze. Anche in questo caso l'attenzione potrebbe rivolgersi ad ulteriori domande: le discriminazioni sono reiterate e frequenti o sporadiche, e che livello riguardano, specifico all'attività lavorativa o rivolto alla persona nel complesso? A cosa è dovuta la maggiore esposizione delle donne a discriminazioni e marginalizzazione? Cosa comporta un clima lavorativo non ottimale in termini psicologici e lavorativi? Può essere la discriminazione un fattore correlato alla rinuncia al lavoro?

- *Conciliazione vita-lavoro e strumenti di flessibilità lavorativa*: Il 48% riesce a conciliare in maniera soddisfacente i tempi di vita con quelli di lavoro. Il 37% non utilizza abitualmente alcun tipo di misura prevista per legge (permessi L. 104/1992 e congedi riabilitativi). Le resistenze all'uso dei congedi sono frequenti (37%), ma riguardano più spesso le donne (45%) e sono più probabili in ambienti organizzativi in cui non si è coinvolti o in cui si è discriminati. C'è spesso la sensazione che il ricorso ai permessi sia fonte di giudizio negativo (per circa un lavoratore su tre). Si ripropone nuovamente la questione di genere nel contesto di una, mediamente, diffusa non resistenza all'uso dei permessi lavorativi specifici. Al di là di possibili ostacoli, comunque il 33% circa percepisce un giudizio negativo da parte di colleghi o superiori in merito all'assentarsi dal luogo di lavoro per permessi e congedi. In questi termini, è rilevante riflettere sull'interazione tra diritti, esigibilità degli stessi e contesto relazionale. È infatti ipotizzabile che alcuni rinuncino in seguito a percezioni di atteggiamenti e/o comportamenti contrari all'impiego dei permessi lavorativi. Ciò di fatto costituisce un'ulteriore forma di discriminazione operata indirettamente, per negazione.

- *Soddisfazione per il lavoro:* la soddisfazione generale per il proprio lavoro è abbastanza diffusa. Tale indicatore non risente direttamente dei fattori relativi alla limitazione funzionale, ma piuttosto alla sua interazione, positiva o meno, con l'ambiente di lavoro. L'essere soddisfatti per il proprio lavoro, per le persone con disabilità, come per chiunque altro, è innanzitutto una questione di riconoscimento. Riconoscimento come soggetto attivo, con le sue capacità, i suoi ritmi e i suoi limiti: quando la persona si trova in uno spazio relazionale caratterizzato da volontà di comprensione e supporto reciproco, la soddisfazione per il lavoro è molto elevata. Tale risultato conferma l'ipotesi alla base dello studio, secondo la quale non è necessario un modello "speciale" di qualità del lavoro, pensato appositamente per le persone con disabilità. In futuro è auspicabile che tale intuizioni trovi altre

conferme empiriche e venga sviluppata soprattutto in termini di identificazione e descrizione di un modello di relazioni lavorative *disability-sensitive*.

In conclusione, è doveroso accennare alle questioni che non è stato possibile approfondire: sebbene siano molte, non limitano il contributo, a parere di chi ha partecipato alla ricerca, importante dell'indagine. Il dibattito sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità si appoggia prevalentemente ad evidenze provenienti da fonti amministrative o da indagini che debbono rispettare i vincoli della statistica ufficiale, adottando un approccio per lo più strutturale e macro. Un'indagine campionaria realizzata ad hoc ha permesso invece di sviluppare tematiche difficilmente trattabili tramite raccolte dati amministrative. Questa ricerca si colloca a metà strada tra la statistica ufficiale e i dettagliati resoconti qualitativi. Pur non garantendo la copertura e la validità delle fonti ufficiali in quanto a precisione, ha permesso di ottenere dati inediti rispetto a dimensioni del lavoro delle persone con disabilità mai esplorate. Ci si auspica, quindi, che la qualità del lavoro delle persone con disabilità diventi un ambito di ricerca sempre più battuto e che i futuri approfondimenti consolidino, o confutino, le evidenze ottenute in questa sede, magari anche tramite indagini campionarie rappresentative della popolazione di riferimento. La collaborazione tra organizzazioni di advocacy delle persone con disabilità e enti pubblici di ricerca è, rispetto a questo augurio, un elemento fondamentale. Nonostante la natura esplorativa, ci pare che l'indagine Fish-Iref abbia offerto un contributo teorico ed empirico utile a delineare successive ipotesi di ricerca su diversi aspetti della vita lavorativa delle persone con disabilità. Il passo più importante rimane dunque la ripetizione dell'osservazione tramite la stessa modalità per comprenderne la validità e la stabilità. Inoltre, la complessità del concetto di "qualità del lavoro" comprende con tutta probabilità dimensioni non considerate in questa sede, e ciò delinea un'ulteriore compito da assolvere in future ricerche.

BIBLIOGRAFIA

Burke, R. (1999). Disability and women's work experiences: an explanatory study. International Journal of Sociology and Social Policy, 19 (2): 21–33

Eurofound (2015). 6th European Working Conditions Survey. UK Questionnaire.

Heyman, M., Stokes, J. E., Siperstein, G. N. (2016). Not all jobs are the same: Predictors of job quality for adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44 (3): 299-306.

Inapp (2015). IV Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia. Questionario Lavoratori.

Istat (2019). *Conoscere il Mondo della Disabilità: Persone, Relazioni e Istituzioni*, Roma, Novembre.

Kocman, A., Weber, G. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31 (1): 1-22

Ferri, V. [2018]. "Over-education and gender pay gap tra i lavoratori italiani con istruzione terziaria" in Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica Vol. LXXII, No. 4 (Ottobre-Dicembre).

Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, M. B., Martín, M. V. (2011). Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24 (2): 133-141.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (2019). *L'inclusione Lavorativa delle Persone con Disabilità in Italia (ILPDI).*

Lent, R. W. Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior,* 69 (2): 236–247

Martel, J-P., Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77 (2): 333–368

Pagán, R., Malo, M.Á. (2009) Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11 (1):51-74.

Seashore, S. E. (1975). Defining and measuring the quality of working life. In L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.), *The Quality of Working Life,* pp. 105–118. Free Press: New York

Ville, I., Winance, M. (2006). To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users. *Disability and Rehabilitation*, 28 (7): 423 – 436.

Il report di ricerca è stato realizzato nell'ambito di *"JobLab: Laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità"*, progetto finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Avviso n.1/2017.

