

Le condizioni di lavoro delle persone con disabilità

Indagine campionaria

Abstract

Con la crisi economica il tema della qualità del lavoro è finito in secondo piano, poiché l'attenzione si è concentrata sulla «quantità» di lavoro che un sistema economico riesce a produrre. La qualità del lavoro delle persone con disabilità è una questione ancor meno esaminata a causa della gravissima sotto-occupazione che caratterizza questo segmento di popolazione. La Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap (FISH) ha commissionato all'IREF uno studio che tenta di ribaltare la prospettiva, sollecitando oltre 600 lavoratori con disabilità ad esprimere il proprio punto di vista sulle diverse dimensioni che compongono la qualità del lavoro (retribuzione, possibilità di carriera, accessibilità, relazioni con i colleghi ecc.). Lo studio, il primo in Italia, ha adottato un approccio metodologico mutuato da altre ricerche riferite alla popolazione generale, nella convinzione che non esista una qualità del lavoro specifica per le persone con disabilità.

L'indagine, realizzata via web tra febbraio e aprile 2020, ha una copertura nazionale (il 33% degli intervistati vive nel Nord-Ovest, il 24% nel Nord-Est, il 28% in Centro Italia, il 15% al Sud) e ha intercettato un 42% di lavoratori con disabilità residenti in un'area metropolitana. In coerenza con le caratteristiche occupazionali delle persone con disabilità: un quarto degli intervistati (25,7%) è occupato nel settore terziario, mentre il 23,7% lavora nella PA (al Sud 48%). Le competenze degli intervistati sono elevate: i laureati ammontano al 42% (50% tra le donne). A fronte di questo dato, un lavoratore su tre afferma di avere credenziali formative superiori a quelle effettivamente necessarie per svolgere il proprio lavoro. Il problema della sovra-qualificazione è confermato dai dati sulle professioni: il 40% dei lavoratori con disabilità contattati è un impiegato, il 7% svolge mansioni di segreteria o amministrazione; le professioni qualificate (programmatori, analisti di dati, informatici) o gli impieghi nei comparti tecnici o della ricerca & sviluppo riguardano solo il 10% del campione.

Per valutare la soddisfazione lavorativa degli intervistati è stato creato un indice di sintesi (Indice di Soddisfazione Lavorativa – ISL): il 47,9% del campione fa registrare un ISL alto, il 32,8% medio, il 19,3% basso. Questi valori non dipendono dal tipo di limitazione funzionale dichiarata dagli intervistati: considerando il livello alto dell'ISL, tra le persone con disabilità motoria, sensoriale, relazionale, cognitiva e psichiatrica si riscontra un dato superiore al 50%; valori più bassi (41,8%) si hanno solo per i lavoratori con limitazioni multiple.

La soddisfazione lavorativa è solo in parte una questione di ergonomia e accessibilità del luogo di lavoro: questa dimensione “sposta” solo il 10% di soddisfazione per il lavoro (ha un alto ISL il 53,1% delle persone che lavorano in aziende completamente accessibili, a fronte del 42% di coloro che operano in ambienti lavorativi dove è presente almeno uno spazio non accessibile alle persone con disabilità).

L'influsso della retribuzione sulla soddisfazione per il lavoro è più marcato: considerando i soli lavoratori full-time, ha un alto ISL il 58,2% degli intervistati che guadagna più di 1.500 euro al mese, a fronte del 28,6% riscontrato tra coloro che percepiscono meno di 1.000 euro al mese.

Per i lavoratori con disabilità la qualità del lavoro è soprattutto una questione di relazioni e di partecipazione. L'ISL raggiunge i livelli più elevati tra gli intervistati impiegati all'interno di aziende o amministrazioni nelle quali colleghi e superiori rispettano i tempi e i ritmi di lavoro delle persone con disabilità. Quando questi comportamenti inclusivi caratterizzano in modo continuo la vita lavorativa, l'ISL sale al 66%. Si supera il 78% tra i lavoratori che dichiarano di essere "spesso" coinvolti nelle scelte aziendali. I dati mostrano che la dimensione ergonomica ed economica (centrali in un ipotetico modello di qualità del lavoro elaborato specificamente per le persone con disabilità) sono meno importanti della componente relazionale del lavoro: nelle aziende caratterizzate da un clima collaborativo e inclusivo si riscontrano livelli di soddisfazione più alti. Per le persone con disabilità la qualità delle relazioni è l'elemento portante del "buon lavoro", grazie al quale si possono superare anche le limitazioni oggettive di ordine materiale e ambientale.

Purtroppo, non tutti i luoghi di lavoro sono caratterizzati da comportamenti positivi nei confronti delle persone con disabilità. La ricerca registra elementi preoccupanti rispetto alle parità di trattamento. Il 57% degli intervistati, difatti, dichiara di aver avuto esperienza di discriminazione sul luogo di lavoro, con le donne che sono più esposte degli uomini (65% vs 46%). Il fenomeno discriminatorio, peraltro, non è correlato all'età o all'istruzione. Nello specifico, per il 34% degli intervistati la discriminazione ha riguardato la condizione di persona con limitazioni funzionali; il 29,1% i diritti collegati all'essere un lavoratore con disabilità. Negli ambienti lavorativi nei quali il clima lavorativo è negativo (scarso coinvolgimento e mancato rispetto di tempi e ritmi di lavoro), le esperienze di discriminazione riguardano due lavoratori su tre; una percentuale simile (61%) si ottiene considerando le persone che lavorano in ambienti lavorativi con difficoltà di accesso.

Per le persone con disabilità, così come per tutti le persone, il lavoro non è una sfera di vita neutra: quando il clima è negativo ed escludente si hanno delle ripercussioni negative anche sulle altre sfere della vita; al contrario quando sul lavoro si ha supporto e solidarietà si riesce a superare anche i limiti della propria condizione personale.

17 giugno 2020

La ricerca Le condizioni di lavoro delle persone con disabilità: Indagine campionaria è stata realizzata 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.