



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



In collaborazione con



ISFOL

Gli inserimenti lavorativi nella salute mentale

Treviso, 5 Dicembre 2012

Luisa D'Agostino
Ricercatrice Isfol

IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ



- **Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (PcD)** approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel dicembre 2006 e ratificata in Italia con Legge n. 18 del 3 marzo 2009
- **Art. 27 (lavoro):** *Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative (...)*
- **Art. 31 (statistiche e raccolta dei dati):** *Gli Stati Parti si impegnano a raccogliere le informazioni appropriate, compresi i dati statistici e i risultati di ricerche, che permettano loro di formulare ed attuare politiche allo scopo di dare attuazione alla presente Convenzione (...)*

LA NORMATIVA ITALIANA: UNA PLURALITA' DI DEFINIZIONI



- La Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità propone una definizione analitica del concetto di persona con disabilità (PcD)
- La normativa italiana individua singoli o plurimi benefici, provvidenze, agevolazioni, criteri di accesso a servizi e diverse modalità di accertamento a contenuto prevalentemente sanitario, per definizioni come “invalido”, “handicappato”, “non autosufficiente”, cosicché la PcD si trova a dover acquisire certificazioni e “status giuridici” diversi e particolari.

PRINCIPI NORMATIVI PER LA TUTELA DEL DIRITTO AL LAVORO



- Ai fini dell'inserimento al lavoro la normativa italiana si ispira al principio della c.d. **discriminazione positiva** che obbliga le imprese ad impiegare una certa quota di lavoratori con disabilità (opposto al principio della non discriminazione). In base al principio del liberalismo, non viene introdotto alcun obbligo, ma si cerca di favorire l'impiego di disabili attraverso un sistema di agevolazioni e di incentivi.
- **L. 68/99** (Collocamento Mirato), prevede forme di obbligo, sanzione e incentivo all'assunzione dei disabili per le aziende. Riconduce l'individuazione degli "aventi diritto" al preventivo riconoscimento di una determinata percentuale di invalidità civile (capacità lavorativa generica).
- DPCM del 13/1/2000 fissa i criteri e le modalità di accertamento specifiche per abbinare la valutazione di invalidità alla definizione delle **capacità lavorative residue**. Definire per ogni persona valutata una lista di capacità e attività legate al lavoro (visione più ampia, ma prospettiva ancora rigida e parziale).

CONFORMITÀ DELLA NORMATIVA ITALIANA AGLI OBIETTIVI DELLA CONVENZIONE ONU



(all'art. 27)

- Mira all'inserimento e all'integrazione lavorativa dei disabili assicurando il rispetto delle loro abilità e attitudini
- Impone ai datori di lavoro, pubblici e privati, con almeno 15 dipendenti l'obbligo di avere alle loro dipendenze lavoratori disabili
- Impone anche l'obbligo di garantire la conservazione del posto di lavoro quando la disabilità subentra per infortunio sul lavoro o malattia professionale

(all'art. 31)

- Monitoraggio statistico a cura dell'Isfol che redige ogni due anni una Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della L. 68/99 (la presentazione della VI Relazione, relativa al biennio 2010-2011 è prevista per fine giugno 2012).

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Legge n. 92 del 28 giugno 2012



- ridefinisce la base di computo della quota d'obbligo da parte dei datori di lavoro che, agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, computa tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con specifiche eccezioni
- Definisce nuovi criteri e modalità per la comunicazione da parte del datore di lavoro del mancato rispetto degli obblighi nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti
- in materia di esoneri parziali dagli obblighi di legge, ridefinisce i relativi procedimenti, i criteri e le modalità per la loro concessione e stabilisce norme volte al potenziamento delle attività di controllo

PRINCIPALI DATI DI CONTESTO DALLA V RELAZIONE AL PARLAMENTO



- Il numero di lavoratori con disabilità avviati al lavoro, nel 2009, è di 20.830 unità, con una rilevante riduzione rispetto all'anno precedente (erano 28.306 nel 2008) dovuto principalmente agli effetti della crisi economica sul mercato del lavoro.
- Rilevante è il dato relativo agli avviamenti al lavoro presso le imprese non sottoposte ad obblighi di legge (con meno di 15 dipendenti) che corrisponde ogni anno a circa il 10% del totale degli avviamenti.
- il 2009 mostra una maggiore adozione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato, soprattutto nelle regioni del Nord Italia, a maggiore densità produttiva.
- il settore prevalente è quello dei Servizi (61%), all'interno del quale il pubblico impiego rappresenta tuttora un consistente bacino di accoglienza.

IL PROBLEMA DELLE FONTI STATISTICHE



- Statistiche disponibili insufficienti, frammentarie e parziali, non consentono una quantificazione precisa ed attendibile delle persone con patologie invalidanti
- Statistiche ancora più incerte in relazione alle persone con disturbo psichico, rispetto alle quali è possibile solo una stima della numerosità complessiva degli utenti dei servizi
- Le rilevazioni e gli studi condotti a livello nazionale ed internazionale dispongono di dati generalmente aggregati sul complesso delle PcD, o, viceversa, focalizzati su specifici ambiti locali e/o di approfondimento mirato
- Mancanza di un sistema di monitoraggio della situazione occupazionale e degli interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo.

PROSPETTIVE DI MIGLIORAMENTO



- Nel 2009 istituzione dell'*Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con funzioni consultive per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità e di promozione della raccolta dati e della realizzazione di studi e ricerche sul tema.
- Nel 2010 creazione del "Sistema informativo per la salute mentale" da parte del Ministero della salute, per raccogliere tutte le informazioni provenienti dai diversi soggetti impegnati nel sostegno e nell'assistenza.
- l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ha predisposto un modulo ad hoc nell'indagine sulle forze di lavoro relativa all'annualità 2011, "*Partecipazione dei disabili al mercato del lavoro*", con l'obiettivo di fornire informazioni sulla situazione delle PcD nel mercato del lavoro.



PROGRAMMA PRO.P

PROGRAMMA PER IL SOSTEGNO E LO SVILUPPO DEI PERCORSI INTEGRATI D'INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DEI SOGGETTI CON DISTURBO PSICHICO

OBIETTIVO:

Realizzare azioni di sistema attraverso ricerche-azione caratterizzate da:

- **collaborazione tra istituzioni pubbliche/private/no profit**
- **progettazione, realizzazione e verifica partecipata delle linee di lavoro**

Comunicazione della Commissione delle Comunità europee al Consiglio, al Parlamento europeo, Al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni



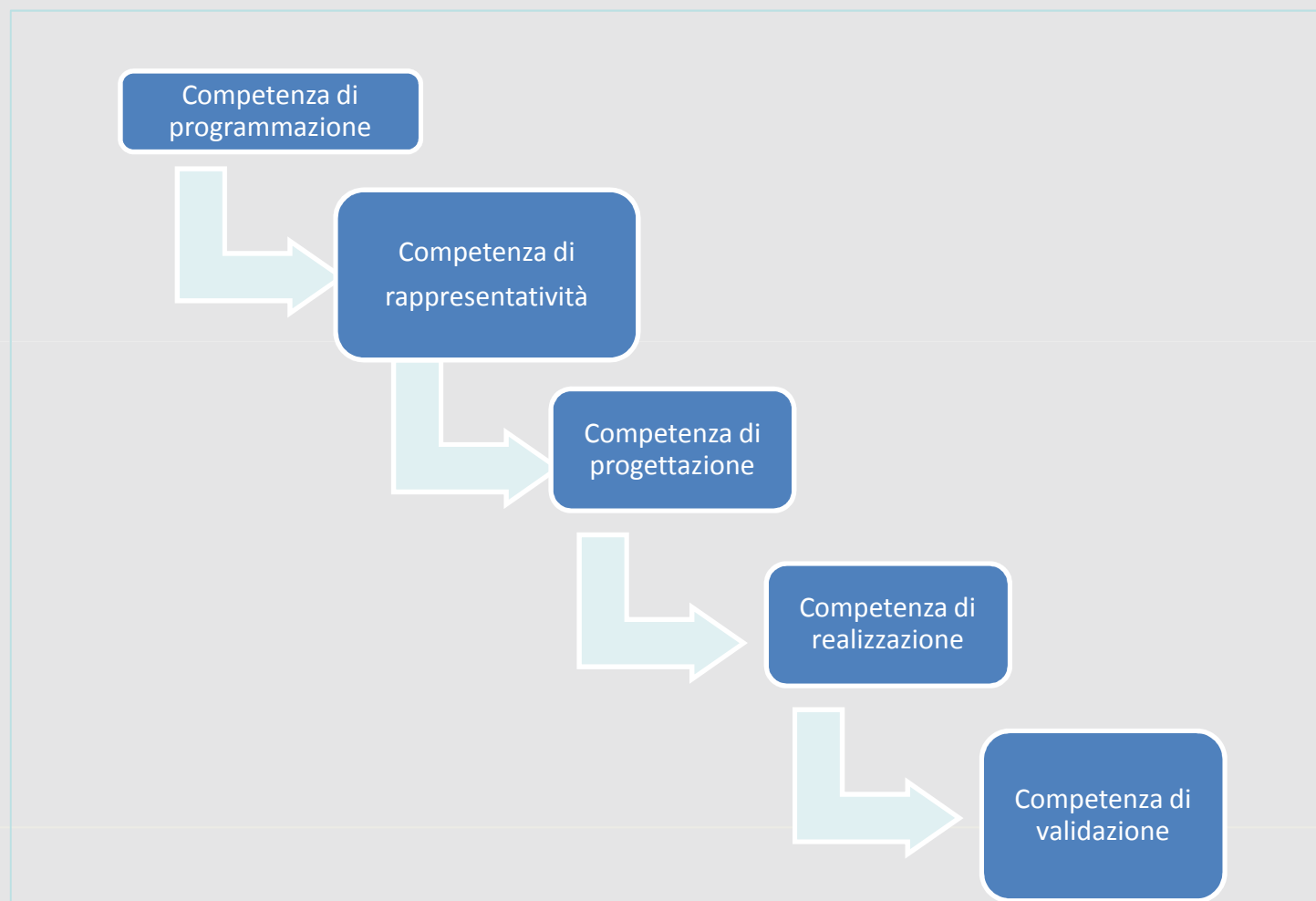
“Ammodernare la protezione sociale per un rafforzamento della giustizia sociale e della coesione economica: portare avanti il coinvolgimento attivo delle persone più lontane dal mercato del lavoro” (Bruxelles, 17.10.2007)

L'inclusione sociale e la partecipazione al mercato del lavoro marcano di pari passo. Se si vuole che l'integrazione nel mercato del lavoro sia sostenibile, occorre in primo luogo che le **persone svantaggiate possano usufruire di risorse sufficienti, di servizi sociali e di servizi per l'impiego personalizzati che ne rafforzino la partecipazione sociale e l'occupabilità.** Quando queste persone **riescono a trovare un lavoro occorre aiutarle a conservarlo**, in modo da evitare l'effetto porta girevole, per cui queste persone entrano nel mondo del lavoro e ne sono poi espulse perché non dispongono di competenze professionali sufficienti o non sono stati adeguatamente affrontati gli ostacoli di natura personale e sociale esistenti” (...) “è emerso anche in modo chiaro che **il successo delle politiche di coinvolgimento attivo dipende dalla partecipazione e dalla cooperazione di vari attori**”

L'APPROCCIO PLURALE

- Presenza di Servizi diversi sul territorio
- Sostegno alla persona e al “datore di lavoro” anche dopo l’inserimento
- Creazione di reti territoriali di diverso livello

I BACINI DI COMPETENZA FUNZIONALE



FASI, ATTORI E COMPETENZE FUNZIONALI



Fase 1 - Ideazione: individuazione degli ambiti strategici di intervento

Competenza funzionale di programmazione: Attori regionali Istituzionali (lavoro, formazione, salute, politiche sociali)

Fase 2 - Attivazione: individuazione degli attori rappresentativi

Competenza funzionale di rappresentatività: *Stakeholder* territoriali

Fase 3 - Stesura del progetto: elaborazione in forma condivisa del progetto esecutivo

Competenza funzionale di progettazione: Soggetti in rappresentanza delle diverse istanze territoriali, professionali, sociali

Fase 4 - Attuazione del progetto: realizzazione delle attività previste dal progetto esecutivo

Competenza funzionale di realizzazione: Soggetti in rappresentanza delle diverse istanze territoriali, professionali, sociali

Fase 5 - Verifica del progetto: Restituzione al territorio

Competenza funzionale di validazione : *Stakeholder* territoriali

Fasi, attori e competenze funzionali



Fase 4 - Attuazione del progetto: realizzazione delle attività previste dal progetto esecutivo

Competenza funzionale di realizzazione: Soggetti in rappresentanza delle diverse istanze territoriali, professionali, sociali

Fase 5 - Verifica del progetto: Restituzione al territorio

Competenza funzionale di validazione : *Stakeholder* territoriali

L'ESPERIENZA DEL PROGRAMMA PRO.P (ALCUNE CARATTERISTICHE GENERALI)



- **3 fasi di attività e 10 Regioni coinvolte**
(Campania, Lazio, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Toscana, Umbria, Veneto)
- **3 aree prioritarie di intervento**
 - a) Le reti dei Servizi di sostegno all'inserimento
 - b) Le competenze degli operatori
 - c) I percorsi di inserimento lavorativo (cooperative sociali e aziende)
- **Promozione di attività e prodotti trasversali**
 - Indagine sui Centri Diurni
 - Tavolo Aziende
 - Informazione
 - Analisi e sviluppo dei risultati/prodotti territoriali sulle Reti
 - Analisi e sviluppo dei risultati/prodotti territoriali su Competenze e formazione

PRIMA AREA PRIORITARIA D'INTERVENTO: LE RETI DI SUPPORTO



OBIETTIVO:

rafforzare l'integrazione tra servizi pubblici partendo dalle connessioni tra assessorati regionali e stakeholders, attraverso documenti programmatici e prototipi di accordi che consolidano i rapporti tra servizi (in ambito C.M e non)

RISULTATI:

- razionalizzato e formalizzato il collegamento tra i diversi servizi, attraverso Linee Guida regionali, schemi di Convenzioni e Protocolli d'intesa, glossari**
- sviluppo di una governance territoriale multilivello, attraverso il coordinamento orizzontale**

INDICAZIONE:

Centralità del ruolo del DSM in affiancamento ai servizi per l'impiego

SECONDA AREA PRIORITARIA D'INTERVENTO: LE COMPETENZE DEGLI OPERATORI



OBIETTIVO:

identificare le competenze trasversali dei diversi operatori che intervengono nei percorsi d'inserimento lavorativo e nel mantenimento al lavoro

RISULTATI:

modello di competenze delle équipes dei servizi di salute mentale (Lazio)

modello di competenze del tutor dell'inserimento lavorativo (territoriale) e del tutor aziendale (Toscana)

modello di competenze della comunità professionale (Piemonte)

modello per la formazione degli operatori della rete territoriale (Veneto)

SVILUPPI:

Sperimentazioni formative in Veneto e Campania

TERZA AREA PRIORITARIA D'INTERVENTO: I PERCORSI DI INSERIMENTO



OBIETTIVO:

verificare le esperienze d'inserimento lavorativo analizzando i percorsi e gli ostacoli nell'inclusione attiva in ambito cooperativo in ambito profit

RISULTATI:

Proposta di certificazione di qualità della progettazione e gestione degli interventi di inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di tipo B (Piemonte)

Dati ricerche sugli inserimenti lavorativi nelle cooperative sociali di tipo B (Piemonte, Toscana e Umbria) e nelle associazioni di familiari (Toscana)

Protocollo Regione-Aziende Sanitarie per promuovere i rapporti tra Istituzioni pubbliche e Cooperazione Sociale e Linee Guida per l'affidamento di servizi alle cooperative sociali di tipo B (Toscana)

Dati ricerca quantitativa e qualitativa sugli inserimenti lavorativi in azienda (ambito nazionale)

Indagine quali-quantitativa sull'inserimento lavorativo di persone con disturbo psichico in azienda



FINALITA':

- Identificare degli elementi che influiscono sull'entrata in azienda e sul mantenimento del posto di lavoro delle persone con disturbo psichico, anche in relazione alle altre forme di disabilità
- Rilevare gli atteggiamenti e comportamenti dei datori di lavoro nei confronti dell'inserimento lavorativo di persone disabili, con focus sul disturbo psichico

LA RICERCA QUANTITATIVA



OBIETTIVI:

- Rilevare presenza persone con disturbo psichico nelle imprese italiane
- Identificare elementi socioculturali che ostacolano l'inserimento lavorativo di questi soggetti.

METODOLOGIA:

- Questionario strutturato somministrato con metodologia CATI
- Piano di campionamento su popolazione di riferimento tratta da Archivio Statistico Imprese Attive (ASIA) dell'ISTAT
- Campione di 1.000 aziende rappresentativo della distribuzione reale delle imprese
- Sovra-campione di 495 aziende 15+ dipendenti (obbligo L. 68/99)

INDAGINE QUALITATIVA



OBIETTIVI:

- Analisi e diffusione conoscenza sulle esperienze di successo
- Identificazione elementi di forza e di debolezza delle esperienze più significative

METODOLOGIA:

- Schede di primo screening attraverso le sedi provinciali delle Associazioni Datoriali (Tavolo Isfol – Aziende)
- 26 Interviste in profondità ai datori di lavoro
- 8 Studi di caso su esperienze significative (positive e negative)

QUADRO STATISTICO EMERSO



Campione:

- Circa 6% occupa un disabile
- Poco più del 2% occupa un soggetto con disturbo psichico
- Oltre 70% conosce L. 68/99
- Oltre 70% conosce incentivi
- Circa 54% conosce possibilità di assunzione tramite convenzioni

Sovra-campione:

- Oltre 45% adempie obbligo
- 570 disabili di cui 70 psichici (12,3%)
- Oltre 90% conosce L. 68/99
- Oltre 85% conosce incentivi
- Circa 75% conosce possibilità di assunzione tramite convenzioni

Fonte: Indagine Isfol, 2011

MOTIVI CHE HANNO SPINTO L'AZIENDA AD ASSUMERE PERSONE CON DISTURBO PSICHICO (% sui casi)



| Motivo | Campione | Sovra-campione |
|---|----------|----------------|
| Per obbligo di legge | 54,5 | 64,0 |
| Per solidarietà nei confronti dei disabili psichici | 13,6 | 22,0 |
| Alcuni già lavoravano con noi | 0,4 | 2,0 |
| Per segnalazione da parte di persone terze | 0,4 | 10,0 |
| Perché era presente un servizio di sostegno | 0,9 | 4,0 |
| Per accedere agli incentivi economici e fiscali | 0,9 | 2,0 |
| Perché conoscevo direttamente la persona | 18,1 | 2,0 |
| Prima di diventare disabile era già dipendente | 13,6 | 4,0 |
| Altro | 0,9 | 12,0 |
| Base | 22 | 50 |

Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte
Fonte: Indagine Isfol, 2011

Modalità di contatto fra l'impresa e il lavoratore inserito

The logo for ISFOL, featuring a stylized white wave-like shape to the left of the text "ISFOL" in a blue, sans-serif font.

ISFOL

| | Campione | Sovra-campione |
|--|----------|----------------|
| Centro per l'impiego | 16,0 | 26,0 |
| Agenzia privata per il lavoro | 4,0 | 4,0 |
| Cooperativa/Comunità | 4,0 | 8,0 |
| Consultando offerte di lavoro e valutando curriculum | 4,0 | 8,0 |
| Contatti con parenti e/o conoscenti del lavoratore | 4,0 | 4,0 |
| DSM/CSM/Centri diurni | 12,0 | 6,0 |
| Associazioni di categoria | 0 | 6,0 |
| Altri servizi sanitari | 12,0 | 10,0 |
| Servizi sociali dell'ente locale | 4,0 | 14,0 |
| Sindacati | 0 | 2,0 |
| SIL/Click lavoro | 8,0 | 4,0 |
| Servizi pubblici locali per il lavoro | 12,0 | 10,0 |
| Era già dipendente | 20,0 | 6,0 |
| Altro | 8,0 | 18,0 |
| Base | 22 | 50 |

Fonte: Indagine Isfol, 2011

VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI INSERIMENTO DA PARTE DELL'AZIENDA

| | % Campione | % Sovra-campione |
|--------------------------|------------|------------------|
| Molto positiva | 24,9 | 30,0 |
| Abbastanza positiva | 56,6 | 40,0 |
| Né positiva, né negativa | 18,5 | 24,0 |
| Abbastanza negativa | | 6,0 |
| TOTALE | 100,0 | 100,0 |

Fonte: indagine Isfol, 2011

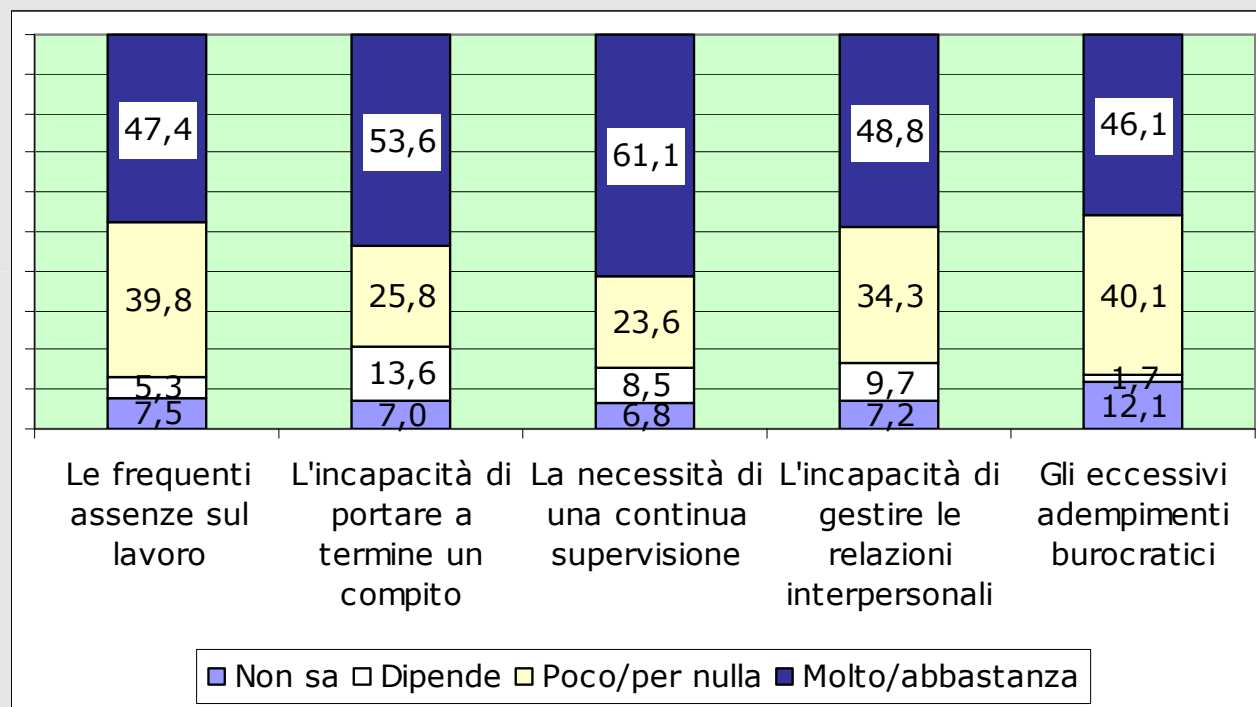
Giudizio complessivamente positivo sia nel campione (oltre 80%) che nel sovracampione di aziende in obbligo (70%)

Disponibilità ad assumere un soggetto con disturbo psichico (%)

| | A La sua azienda sarebbe disposta ad assumere una persona con una disabilità psichica? | B In futuro pensa che la sua azienda assumerà ancora disabili psichici? |
|---|--|--|
| Sì | 9,6 | 31,3 |
| No | 47,0 | 29,9 |
| Dipende dal livello di disabilità psichica | 9,6 | 10,4 |
| Dipende dal tipo di mansione | 15,7 | 11,9 |
| Non sa | 18,2 | 16,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Indagine Isfol, 2011

Preoccupazioni rispetto all'eventualità di assumere un lavoratore con disabilità psichica (Val. %)



Fonte: Indagine Isfol, 2011

OBIETTIVI DEL SUPPORTO AL MANTENIMENTO DEL LAVORO



- creare e mantenere condizioni favorevoli ad una permanenza stabile della persona inserita nel posto di lavoro
- prevenire la perdita del lavoro se il disturbo si manifesta quando la persona è già occupata (ingresso nel sistema assistenziale)

INDICAZIONI EMERGENTI

- Gli interventi di supporto al mantenimento devono essere parte integrante del progetto individuale di inserimento
- Fondamentale il ruolo e le competenze degli operatori che svolgono funzioni di supporto al mantenimento (tutor territoriale e aziendale)

MOTIVI DI INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

A MONTE:

- Qualità del matching: attenzione in fase di bilancio di competenze e di selezione della persona in relazione all'azienda
- All'interno dell'azienda: scelta del settore e del tipo di mansione adeguate al profilo generale della persona



ISFOL

A VALLE: motivi per i quali non sono stati realizzati nuovi inserimenti

| | Campione | Sovracampione |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|
| | % su totale risposte | % su totale risposte |
| Problemi di comportamento | 5,26 | 10,5 |
| Assenze eccessive | 21,05 | 5,3 |
| Problemi di produttività /performance | 21,05 | 15,8 |
| Difficoltà di comunicazione | 10,53 | 5,3 |
| Non c'è vantaggio per l'azienda | 5,26 | 5,3 |
| Non sono obbligato dalla legge | 5,26 | - |
| Altro | 21,05 | 26,3 |
| Non so | 10,53 | 31,6 |
| Totale | 100,00 | 100,0 |

Fonte: Indagine Isfol, 2011

STRATEGIE DI SUPPORTO AL MANTENIMENTO CONNESSE ALL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE



- flessibilità organizzativa
- inserimento lavorativo graduale
- ambiente lavorativo accogliente

STRATEGIE DI SUPPORTO AL MANTENIMENTO CONNESSE ALL'ACCOMPAGNAMENTO DELLA PERSONA

- stretto rapporto di collaborazione tra gli operatori che all'interno e all'esterno dell'azienda svolgono funzioni di supporto al mantenimento



GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

l.dagostino@isfol.it