



*Ricerca sugli atteggiamenti e i fabbisogni professionali
riportate dalle imprese, rispetto all'inserimento lavorativo dei
soggetti in condizione di svantaggio sociale*

La ricerca è stata realizzata nel periodo gennaio – marzo 2009, elaborata nel periodo aprile – maggio e pubblicata sul sito dell'Associazione Capodarco Roma Formazione Onlus a giugno 2009.

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. DESCRIZIONE TECNICA DELL'AZIONE	4
2.1 L'oggetto	4
2.2 La procedura	5
2.3 Il Campione	6
2.4 Gli strumenti	8
2.5 L'analisi dei dati	9
3. I DATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA: PARTE GENERALE	10
3.1 La partecipazione del campione intervistato	11
3.2 Gli atteggiamenti relativi alla problematica generale dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in un'azienda	18
3.3 Gli atteggiamenti relativi alla disponibilità all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in un'azienda	27
3.4 La conoscenza e l'utilizzo di elementi di supporto per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati	39
3.4.1 La conoscenza ed i contatti con Servizi e Strutture deputate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati	39
3.4.2 La conoscenza della normativa e l'elaborazione di documenti	46
4. I DATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA: PARTE SPECIFICA DEL CAMPIONE	47
4.1 La rappresentazione del fabbisogno occupazionale del campione	47
4.2. Le caratteristiche degli inserimenti di soggetti svantaggiati nel campione	59
4.3. La disponibilità a trattare il tema dell'inserimento di svantaggiati nel campione	66
5. CONSIDERAZIONI FINALI	85

1. PREMESSA

Questo report raccoglie i risultati dell'indagine *“Ricerca sugli atteggiamenti i fabbisogni professionali riportate dalle imprese, rispetto all’inserimento lavorativo dei soggetti in condizione di svantaggio sociale”*, realizzata dalla Associazione Capodarco Roma Formazione ONLUS nel territorio della città di Roma.

La finalità che ha ispirato questa indagine è quella di produrre un contributo che faciliti la programmazione e l’implementazione di “supporti” al sistema delle imprese che siano in grado di favorire esperienze di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati non fallimentari.

Il presente testo, pur non avendo la pretesa di esaurire completamente tale esigenza, si pone come strumento conoscitivo, seppur limitato e parziale, dal quale trarre considerazioni per definire meglio e in modo coordinato le risposte al “fabbisogno” delle imprese nel delicato campo dell’assunzione dei soggetti deboli.

Appare indispensabile, infatti, nel pensare ad un *modello di intervento per l’inserimento lavorativo di soggetti deboli*, dedicare attenzione non solo ai beneficiari diretti (le fasce svantaggiate) ma anche alle imprese, quali soggetti attivi e partecipi di un percorso articolato e complesso.

L’azione risulta permeata da una metodologia partecipativa, che vede il coinvolgimento degli attori primari, le imprese appunto, siano esse portatrici di sperimentazioni già realizzate o capaci di evidenziare problematiche organizzative/produttive, o semplicemente in grado di manifestare aspetti culturali di pregiudizio.

Una metodologia questa che è diretta ad innescare un confronto permanente, oltre la durata della specifica iniziativa, che faciliti l’integrazione del sistema impresa all’interno dei percorsi per la formazione e l’inserimento lavorativo di fasce svantaggiate e la messa a punto di strumenti condivisi, utili a realizzare servizi sempre più rispondenti alle necessità ed alle difficoltà che emergono nel merito.

Nel testo vengono presentati in dettaglio:

- ✚ una ricognizione degli atteggiamenti e della lettura che le imprese hanno sull’argomento
- ✚ una ricognizione del fabbisogno formativo occupazionale
- ✚ l’elaborazione dei dati emersi
- ✚ alcune considerazioni finali, quali premessa di continuità dell’azione intrapresa e suggerimenti per azioni mirate

2. DESCRIZIONE TECNICA DELL'AZIONE

2.1 L'oggetto

Nello specifico, nella ricerca si individuano tre macro obiettivi:

- ✚ Ottenere un quadro informativo/interpretativo degli atteggiamenti e delle difficoltà che le imprese hanno rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;
- ✚ Rilevare disponibilità da parte delle imprese ad effettuare inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati;
- ✚ Ottenere informazioni sul futuro fabbisogno occupazionale del campione

I macro obiettivi hanno di fatto portato alla realizzazione di:

- ✚ una indagine conoscitiva

La strategia complessiva ha previsto:

- ✚ l'acquisizione delle informazioni quantitative e qualitative sulle realtà imprenditoriali presenti sul territorio in questione;
- ✚ il contatto e l'intervista alle aziende campionate;
- ✚ l'identificazione e l'analisi degli atteggiamenti rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;
- ✚ la rilevazione del fabbisogno di figure professionali rispetto alle imprese oggetto del campione;

2.2 La procedura

L'attività di indagine ha sviluppato i seguenti step:

- a) Il campionamento di 150 aziende suddivise per tipologia di settore

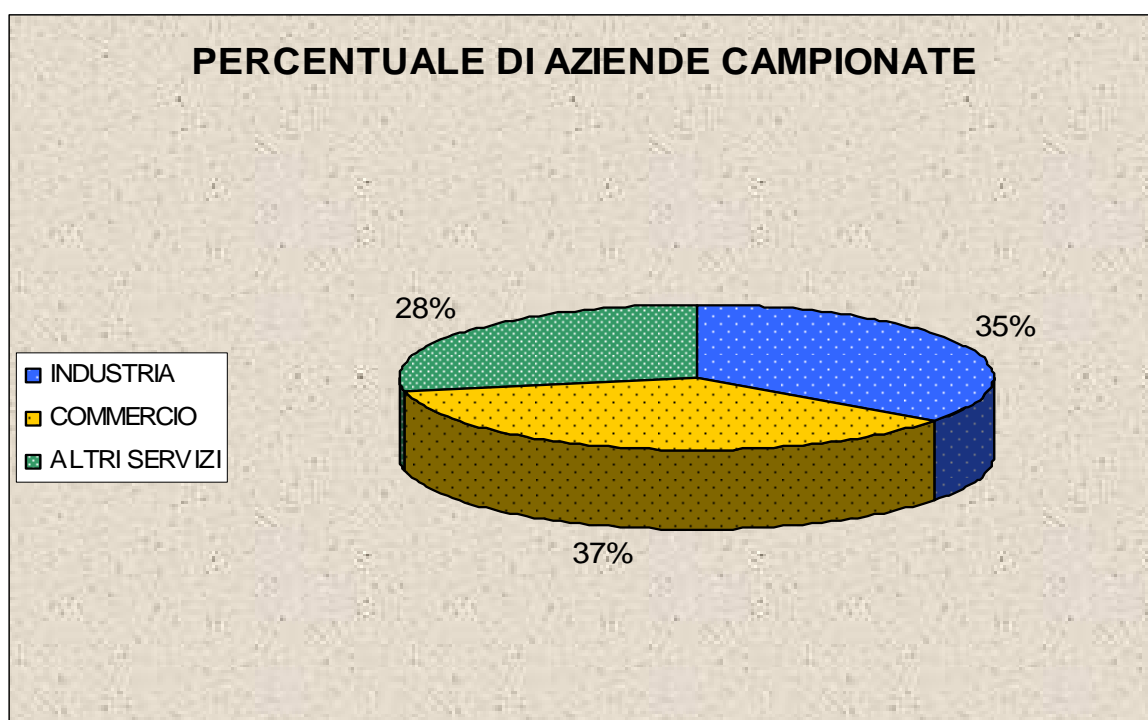
- b) La costruzione di un questionario semistrutturato di rilevazione dati, da rivolgere ai referenti delle imprese;
- c) La presentazione dell'iniziativa con i responsabili delle aziende campionate. La comunicazione si è mostrata funzionale sia a fornire, in un'ottica di condivisione e di partecipazione proattiva alla ricerca dei soggetti contattati, informazioni dettagliate e particolareggiate sugli obiettivi e le attività dell'indagine, sia ad illustrare i contenuti del questionario di rilevazione dati. La presentazione è avvenuta attraverso invio di una lettera del progetto a cui è seguito il contatto telefonico esplicativo e utile per fissare la data per la somministrazione del questionario.
- d) La somministrazione questionario. La somministrazione è avvenuta per via telefonica; durante questa sono stati attivati supporti mirati ai referenti delle aziende individuate (in base anche alle specificità dei gruppi di items), al fine di consentire il confronto sui contenuti e sulla corretta interpretazione dei vari items previsti nel questionario ed allo scopo di apportare, ove opportuno e/o necessario, delle modifiche o delle integrazioni coerenti alle peculiarità e alle specificità riscontrate.

Ci fa piacere sottolineare il clima positivo e di forte motivazione che ha caratterizzato il momento dell'intervista e degli incontri; ciò a ricordare l'importanza del protagonismo degli attori sociali e la loro disponibilità alla partecipazione.

2.3 Il Campione

La ricerca ha previsto la creazione di un campione oggetto dell'indagine conoscitiva:

- ✚ Sono state campionate 150 aziende, con una procedura di campionamento casuale stratificato (*Graf.2. 1*)



(Graf.2.1)

Il campione oggetto dell'indagine conoscitiva.

Prendendo in considerazione le stime fornite dall'ottavo censimento generale ISTAT (aggiornato al **22/10/2001**) dell'industria e dei servizi, è stato estrapolato un campione generale di 300 aziende

Il campione è stato costruito utilizzando i dati forniti dalla Camera del Commercio di Roma, in particolare dall'Ufficio di Elaborazione Dati.

La numerosità del Campione ha avuto stime ugualmente attendibili rispetto a quelle della Popolazione, rispettandone l'ampiezza dei suoi strati; per questo è definito ponderato.

Il suddetto campione è stato classificato secondo due variabili: per *tipologia del servizio* (industria, commercio e altri settori) e per *C.A.P.* (Codice di Avviamento Postale), essendo questi i criteri di

ricerca considerati dell'Ufficio di Elaborazione Dati della Camera del Commercio, mentre la suddivisione delle città per zone territoriali non viene considerato.

Il campione definitivo, sottoposto alla somministrazione del questionario, è composto da 150 nominativi estratti casualmente dal campione originario, così suddivisi:

INDUSTRIA

53 nominativi d'impres.

COMMERCIO

55 nominativi d'impres.

ALTRI SERVIZI

42 nominativi d'impres.

2.4 Strumenti

I° contatto telefonico

Ha l'obiettivo di stabilire un primo contatto con l'azienda, di fornire informazioni generali sul progetto proposto, di coinvolgere l'azienda e raccogliere le adesioni alla ricerca.

Lettera di presentazione.

La lettera contiene informazioni circa gli obiettivi, la metodologia, gli strumenti, l'analisi e la valutazione dei risultati.

2° contatto telefonico

Durante il secondo contatto telefonico, anche se per alcuni referenti di aziende i contatti telefonici sono arrivati ad essere cinque per una loro non disponibilità di tempo, si è realizzata l'intervista attraverso un questionario semistrutturato.

Questionario semistrutturato.

Il questionario include variabili chiave, variabili esplicative e variabili di struttura, consentendo inoltre di evidenziare la connessione tra le variabili oggettive e soggettive. Sono state previste risposte chiuse ed aperte, questo per consentire contemporaneamente la rilevazione di dati quantitativi e qualitativi, idonei per strutturare le interviste in profondità.

2.5 Analisi dei dati

L'analisi dei dati ha attraversato le seguenti fasi:

Elaborazione dati attraverso griglie di rilevazione

Le griglie sono state predisposte in relazione a macro voci del questionario di rilevazione e hanno consentito di produrre i primi report di analisi dei dati raccolti attraverso i questionari.

Costruzione di tabelle di analisi delle frequenze.

L'analisi delle frequenze si è resa necessaria per individuare i temi maggiormente trattati durante le interviste telefoniche; l'individuazione di queste permette la conoscenza approfondita degli atteggiamenti dell'impresa rispetto all'argomento d'indagine.

Approfondimenti e condivisione analisi

Si sono effettuati momenti di approfondimento e di confronto con alcuni dei referenti delle aziende coinvolte; infatti, una parte di questi si sono dimostrati particolarmente interessati all'argomento e favorevoli a discuterne attivamente in futuro prossimo.

Interpretazione dati e stesura report

Sulla base delle prime elaborazioni attraverso le griglie e sui risultati ottenuti con le interviste in profondità nei momenti di approfondimento, è stato redatto un rapporto relativo ai percorsi di indagine realizzati.

Tramite la costruzione di griglie di lettura che riflettevano le domande poste dal questionario, in particolare è stato compiuto come primo passo, per dare una completa presentazione del campione, una sua analisi descrittiva, riportando i dati descrittivi e generali di ogni servizio indagato.

Dunque, rilevato che si trattava di variabili categoriali, si è proceduto con una analisi delle frequenze delle risposte date ai quesiti a risposta multipla e aperta.

Rispetto a queste ultime si è cercato di creare categorie di risposta condivise da più soggetti.

Dopo la compilazione delle griglie, si è provveduto a ricontattare alcuni dei soggetti partecipanti alla ricerca, finalizzando la restituzione dei primi dati ad approfondimenti di specifici argomenti

emersi. In relazione agli approfondimenti emersi, si è ulteriormente elaborato il materiale per giungere ad una prima stesura di rapporto.

3. I DATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA

Si presentano di seguito i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi proposti dalla ricerca.

Gli elementi e i dati vengono spesso riportati nel modo in cui sono stati descritti nei questionari o sono emersi durante gli ulteriori approfondimenti, cercando di “interferire” il meno possibile nella presentazione dei medesimi. Questo, al fine di offrire materiale di lavoro “neutro” ai soggetti interessati, non veicolato attraverso opinioni personali del ricercatore.

Gli aspetti su cui sono stati realizzati approfondimenti, sono stati così individuati:

- ✚ La partecipazione del campione intervistato;
- ✚ Gli atteggiamenti dell'azienda rispetto alla problematica generale degli inserimenti di soggetti svantaggiati e la disponibilità ad un'azione orientata in questa direzione;
- ✚ La rappresentazione della situazione occupazionale delle aziende campionate rispetto alle fasce deboli ed il loro fabbisogno relativo a figure professionali richieste.
- ✚ Prospettive future

Ciascun aspetto viene analizzato in relazione ai tre settori di attività (Servizi – Industria - Commercio).

L'obiettivo della ricerca ha previsto che la somministrazione del questionario venisse rivolta esclusivamente a figure che in azienda occupassero il ruolo di Direttore delle risorse umane, là dove questo non è stato possibile, perché l'azienda non era abbastanza grande per classe di addetti da avere una suddivisione di uffici oppure era a conduzione familiare, si è scelto di rilevare i dati direttamente dal proprietario dell'attività.

L'esigenza di intervistare tali figure è giustificata dal fatto che gli argomenti trattati ed indagati, quali l'inserimento lavorativo, la selezione e la formazione, la cultura ed il clima organizzativo, necessitano di una conoscenza approfondita della politica aziendale e della sua *mission* e, dunque, la

sua indagine approfondita può provenire solo da una persona che occupa una posizione gerarchica alta.

3.1 LA PARTECIPAZIONE DEL CAMPIONE INTERVISTATO

Il primo contatto con le 150 aziende è avvenuto, rispettando gli obiettivi e le procedure stabilite dalla ricerca, attraverso una telefonata con cui si anticipava l'arrivo di un fax informativo sugli obiettivi e sulle finalità della ricerca e preannunciando la successiva chiamata di un intervistatore volta alla somministrazione de questionario.

La seconda fase di contatto è avvenuta per via telefonica, con la richiesta specifica di parlare con il responsabile del settore risorse umane o di un suo referente che si occupasse di inserimenti lavorativi, nello specifico di inserimenti di soggetti appartenenti a categorie protette.

Le interviste da realizzare come da obiettivo dell'indagine erano 150; delle aziende contattate, il 75% ha accettato di partecipare alla ricerca, di questo il 48% ha collaborato e ha risposto all'intervista, il 27% invece, si è dichiarato di non interessato all'argomento, motivando questa posizione; il 5% del campione viene identificato come "non attivo", in quanto l'attività non è in corso per fallimento o per chiusura; il 18%, infine, è indicato come "non rintracciato", non è stato possibile cioè, entrare in contatto con i responsabili delle aziende o perché non in sede o perché i riferimenti telefonici non corrispondevano. (fig. 3.1).

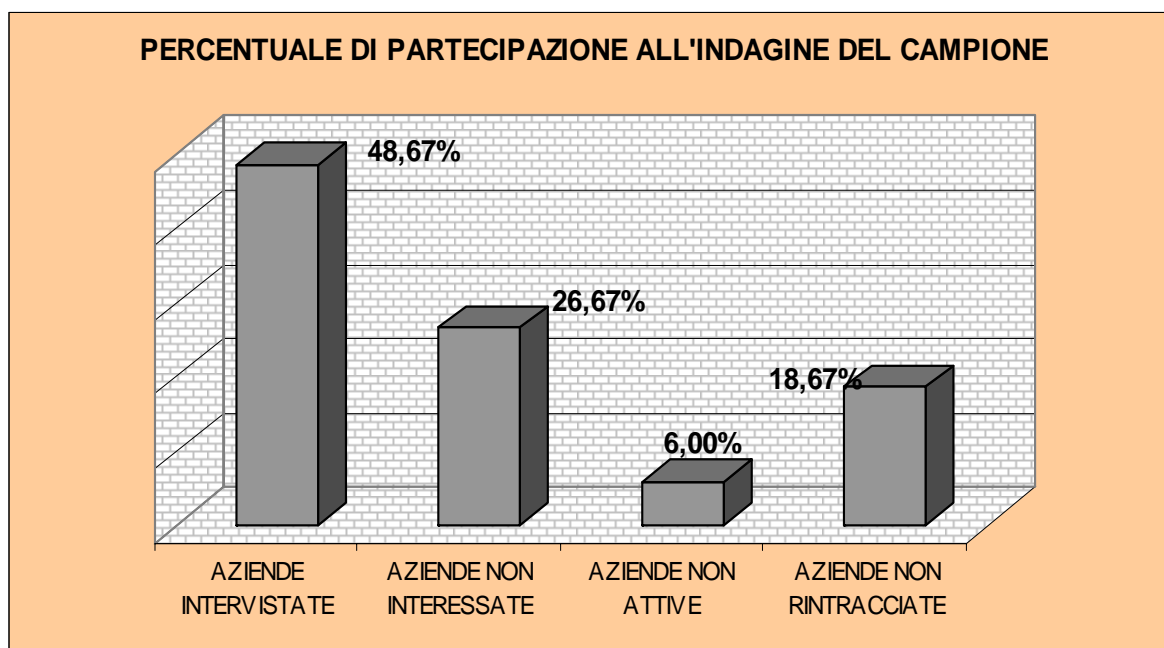


Fig.

Nello specifico la partecipazione può venir così meglio esplicitata:

- Rispetto al settore *servizi* (Fig. 3.2 e Fig.3 3):

- ✚ 50% aziende intervistate;
- ✚ 35,71% aziende non interessate;
- ✚ 9,52% aziende non rintracciate;
- ✚ 4,76% aziende non attivi.

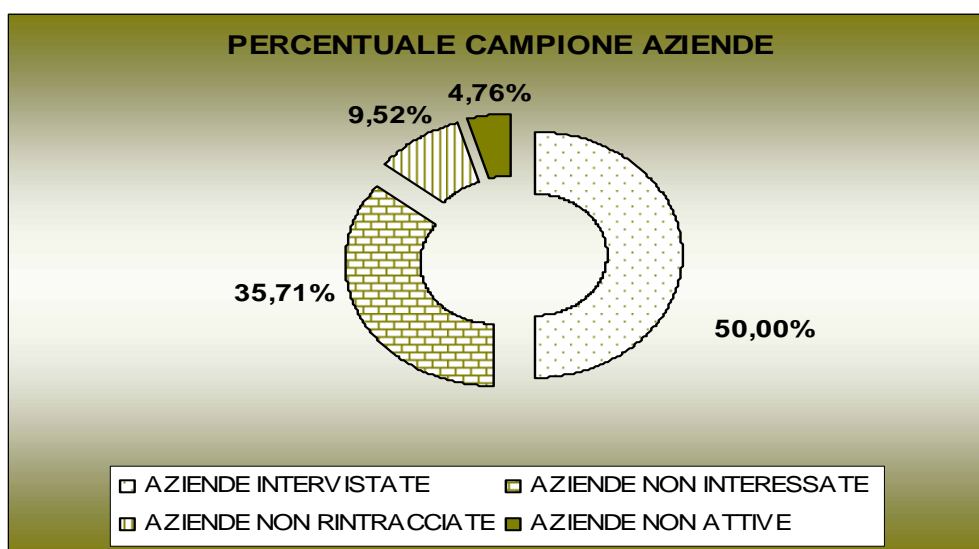


Fig3 2

Fra quelle intervistate, il 50%, è possibile poi individuare una differenza fra tipologia di addetti: quasi il 67% si identifica come impresa di piccole dimensioni, (cioè con dipendenti da 1 a 15), il 20% ha addetti superiori ai 50 elementi ed il 13% è invece di medie dimensioni (con addetti da 16 a 49) .

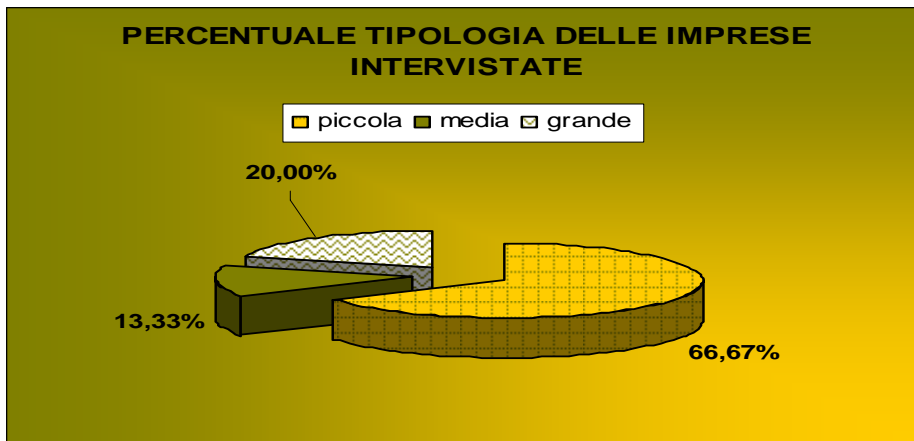


Fig. 3.3

- Rispetto al settore *industria* (Fig3.4 e Fig .3.5):

- ✚ 49,09% aziende intervistate;
- ✚ 16,36% aziende non interessate;
- ✚ 30,91% aziende non rintracciate;
- ✚ 3,64% aziende non attivi.

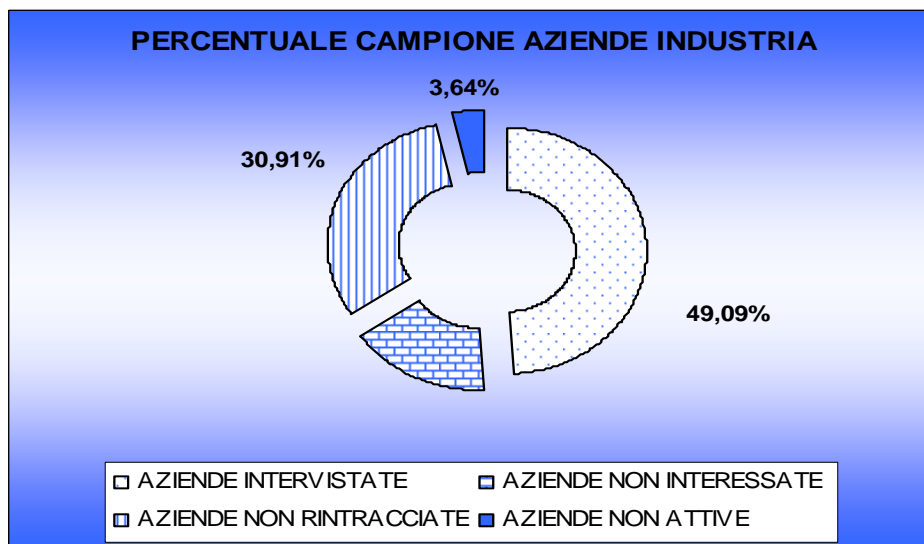


Fig. 3.4

Considerando le interviste realizzate, il 77,78% ha riguardato imprese di piccole dimensioni ed il 22,22% di grandi, mentre, rispetto al campione preso in indagine, non si registrano imprese di medie dimensioni.

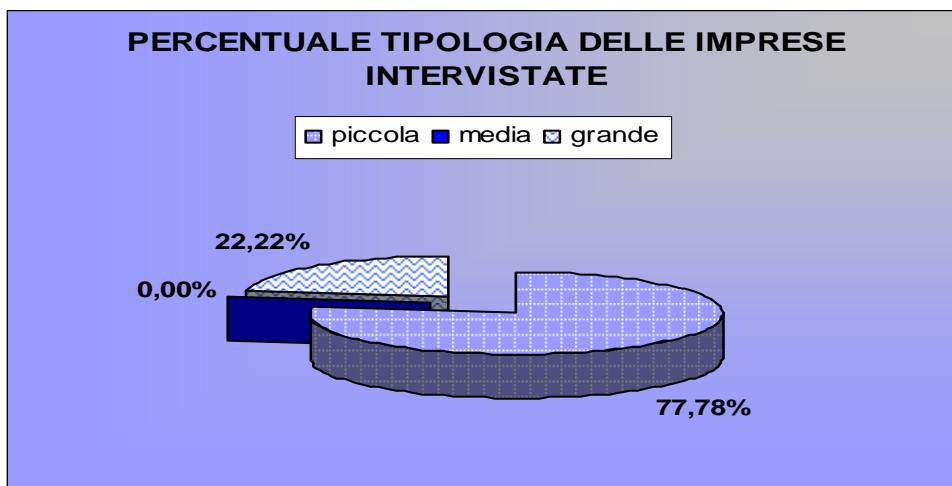


Fig. 3.5

- Rispetto al settore *commercio* (Graf. 3.6 e Graf. 3.7):

- ✚ 47,17% aziende intervistate;
- ✚ 30,19 aziende non interessate;
- ✚ 13,21% aziende non rintracciate;
- ✚ 9,43% aziende non attivi.

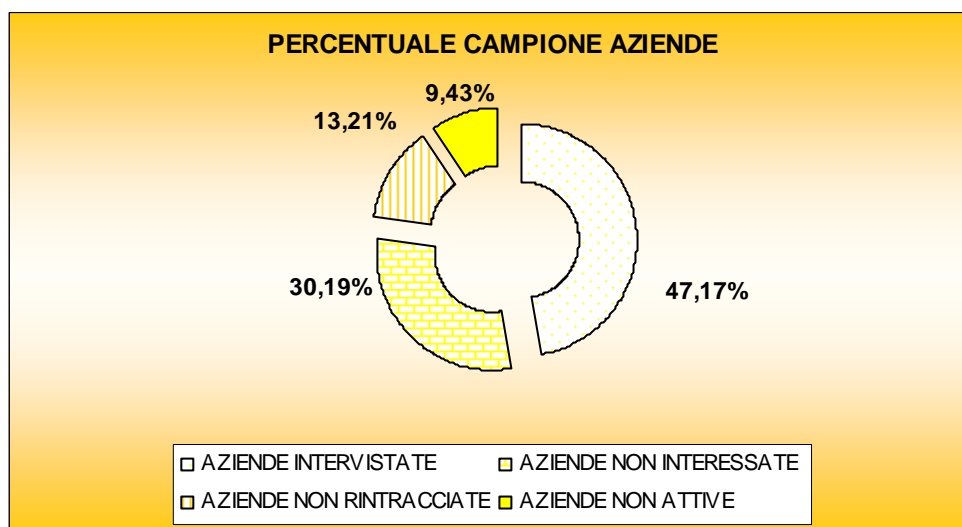


Fig3.6

Del 47.17% di aziende che hanno accettato di rispondere all'intervista, circa il 94% appartiene alla piccola impresa, con addetti cioè da 1 a 15 dipendenti, il 6% circa, invece, ha dipendenti dai 16 ai 49, di medie dimensioni.

Rispetto al nostro campione non si sono registrate partecipazioni di grandi imprese.

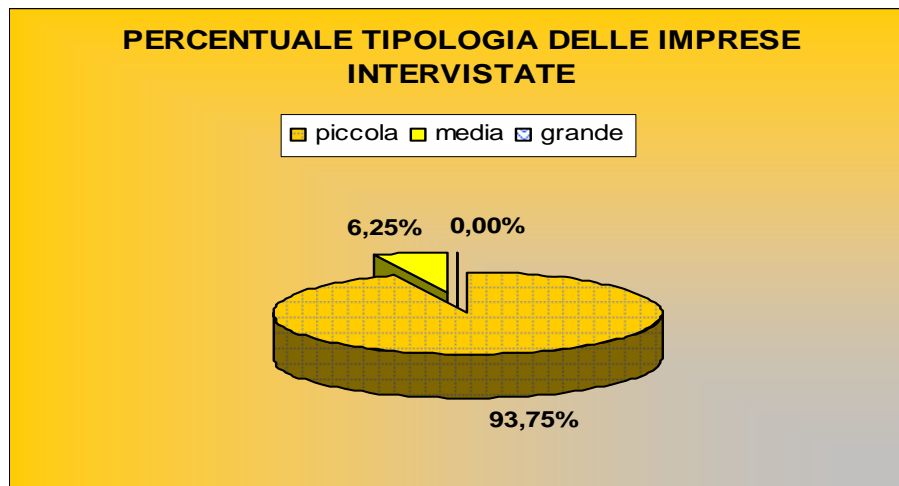


Fig 3.7

3.1.1 La rappresentazione per settori di attività delle aziende non interessate alla partecipazione

Nella figura 3.8 viene rappresentato il dato relativo alla motivazione del disinteresse provato dalle aziende intervistate rispetto alla ricerca (27%); è stato previsto, infatti, dall'indagine che l'intervistatore, durante la telefonata nel proporre l'intervista, registrasse la motivazione della non disponibilità del suo interlocutore, questa scelta è giustificata dal fatto che anche da questi elementi è possibile formulare delle ipotesi di coinvolgimento delle aziende all'argomento proposto.

Il 42,86% delle aziende che hanno rifiutato di partecipare all'intervista, dichiara di "non essere interessati al tema", cioè, di non avere, in programma di orientare le proprie azioni in questa direzione o di non avere bisogno di assumere del personale; con il 28,57% si registra, invece, come motivazione alla non disponibilità, sia "la mancanza di tempo", i referenti aziendali cioè lamentano di essere troppo impegnati nelle loro attività da non poter dedicare alcun minuto all'intervista, sia coloro che reputano l'occupazione di persone svantaggiate come un'attività antieconomica e poco produttiva.

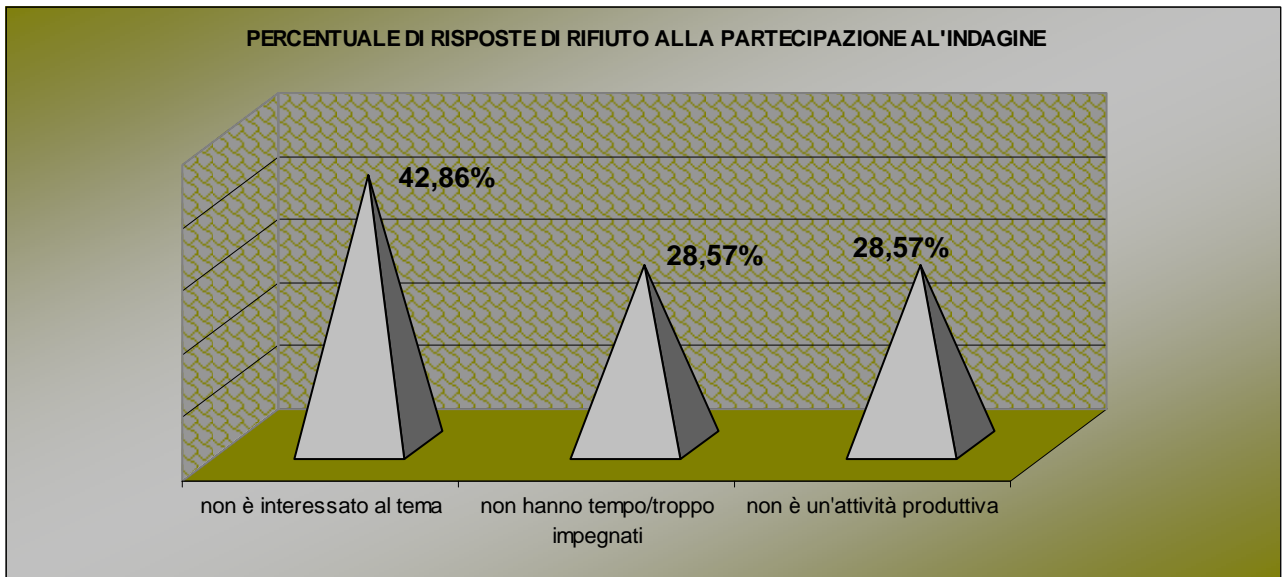


Fig 3.8

Per quanto riguarda il settore “commercio”, anche in questo caso, la percentuale più elevata, 44%, si registra per il disinteresse rispetto ad un tema che appare lontano agli intervistati, seguono poi la mancanza di tempo ed i troppi impegni, (32%), con il 12% ci sono quelle aziende che “non hanno programmi in direzione degli obiettivi dell’indagine” e che non partecipano ad interviste telefoniche. (fig. 9)

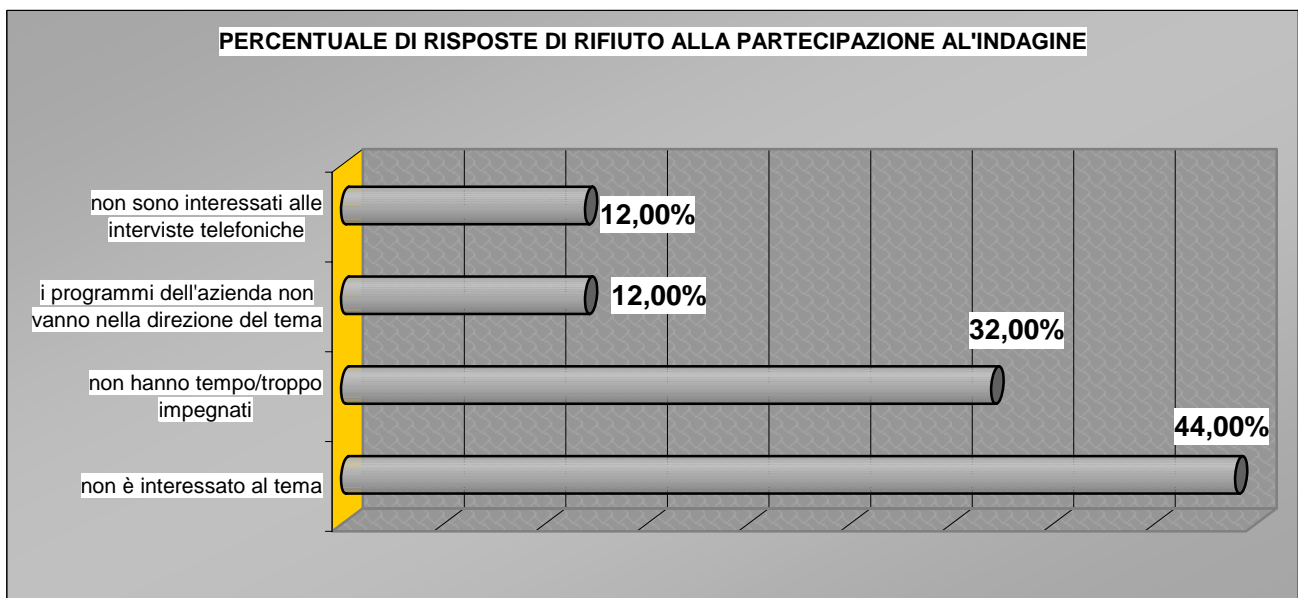


Fig. 9

Per quanto riguarda l’Industria, (fig. 10) non ci sono particolari scostamenti rispetto agli altri settori,

con il 44% si evidenzia il disinteresse rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, la mancanza di tempo è la giustificazione alla non collaborazione con un valore del 33,33%, il 14,81% non risponde alle interviste telefoniche, mentre il 7,41% dichiara di "non essere favorevole a priori all'occupazione di disabili".

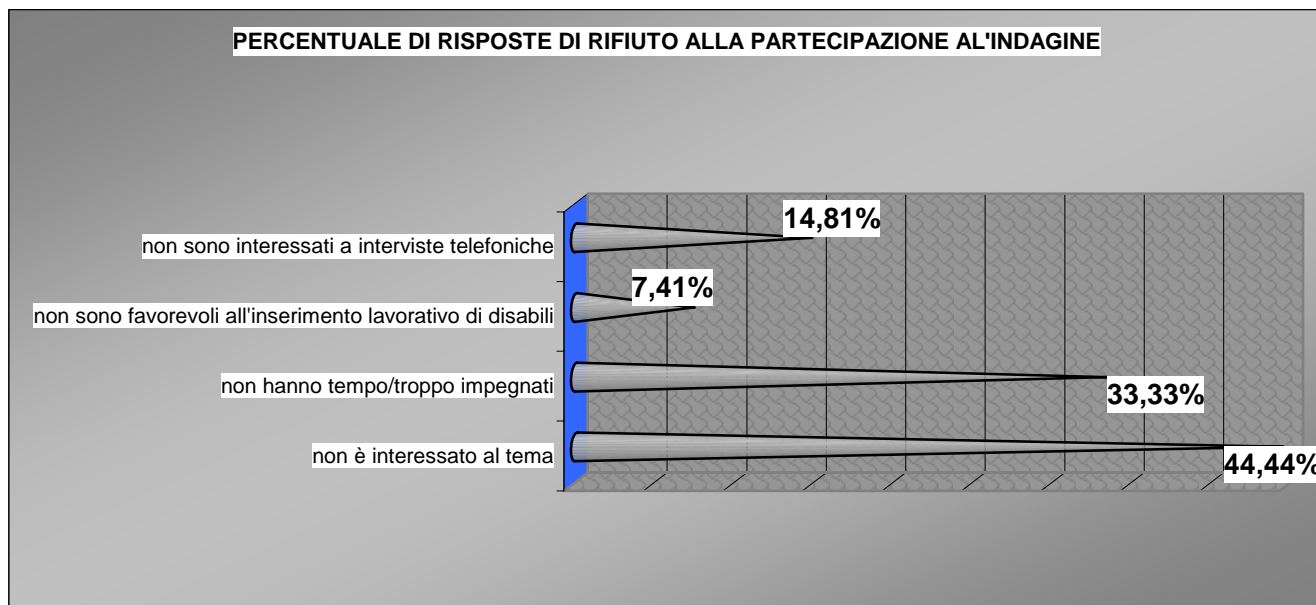


Fig. 10

I soggetti intervistati, nel complesso, si sono caratterizzati da una sufficiente disponibilità e, nonostante alcuni casi in cui l'intervista è stata rimandata oltre la settimana, gli intervistati si sono dimostrati coinvolti, attenti agli argomenti e, una piccola parte di loro, ha richiesto di essere ricontatta per avere i dati dell'indagine e conoscere in maniera più approfondita l'oggetto della ricerca.

Una buona parte dei referenti delle società contattate ha manifestato di condividere l'obiettivo generale di una ricerca che si prefigge di indagare il tema dell'inserimento di soggetti svantaggiati a monte; evidenziando l'importanza della conoscenza delle esigenze dell'azienda e dello stesso soggetto da inserire, in maniera che per entrambi il percorso risulti vantaggioso.

Tutte le interviste si sono svolte in un clima formale e collaborativo tra intervistatore ed intervistato, l'intervista richiedeva un buon grado di concentrazione e attenzione e si può concludere che nella maggior parte dei casi si sono avute.

Il tasso di risposta ai singoli items è stato soddisfacente per quelli a risposta chiusa mentre per le domande che prevedevano risposte aperte e quindi un coinvolgimento più diretto dell'intervistato, le risposte avute sono state più evasive e generali.

3.2. GLI ATTEGGIAMENTI RELATIVI ALLA PROBLEMATICHE GENERALE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI

3.2.1 La rappresentazione dei soggetti svantaggiati

L'interesse è quello di sondare l'interpretazione data dall'impresa al "soggetto svantaggiato", individuando le categorie entro le quali gli intervistati fanno rientrare tali soggetti.

Si chiedeva, cioè, di riportare il primo pensiero o la prima idea a cui il soggetto intervistato pensava rispetto alla categoria indicata; la risposta è quindi libera e non presuppone alcun suggerimento.

La domanda prevede una risposta aperta proprio per lasciare massima libertà di espressione e, soprattutto, non essere direzionale; questo ha permesso l'individuazione di diverse categorie rispetto alle quali le aziende hanno costruito la loro rappresentazione. Si potrebbe riflettere sul fatto che una percentuale, seppur minore, ha dichiarato di non essersi mai posta il problema di chi potesse essere classificato come svantaggiato e di conseguenza non aveva idea di chi inserire in questa categoria.

Fra le risposte ottenute si evidenzia la distinzione fra coloro che suggeriscono solo il disabile fisico ed altri che, invece, riconoscono una differenza fra lo svantaggio fisico e quello mentale, l'identificazione di persone portatrici di limitazioni nelle proprie capacità o con problemi caratteriali. È stata creata anche una categoria che ha al suo interno le risposte di quelli che generalizzavano lo svantaggio a tutti, per via della crisi economica che si sta attraversando.

C'è, poi, una percentuale relativamente bassa che dichiara di non essere portatrice di un'interpretazione rispetto a chi potrebbe essere considerato svantaggiato.

Settore Servizi

Nel settore indagato emerge un dato significativo in relazione all'identificazione dei soggetti svantaggiati nei *disabili fisici*, categoria che raggiunge quasi il 31% del campione intervistato. Seguono, con il 15%, quei soggetti raggruppati nella categoria definita "*persone con problemi caratteriali*" e con l'11% "*persone in crisi economica*".

Con la percentuale del 7,70 si individuano "*disabili fisici e mentali*", "*persone con limitate capacità*" e "*giovani disoccupati*". Sempre con circa l'8% si individuano qui referenti aziendali che non sanno dare nessuna risposta, "*non hanno idea*" di chi possa appartenere a tale categoria, non si sono mai posti questa domanda né dimostrano particolare interesse a rifletterci sopra.

In modo marginale si segnalano poi (3, 85%) “i lavoratori pendolari” e “le piccole attività in crisi” come evidenziato nel grafico n°.3.1 Le categorie sono state indicate dall’impresa durante l’approfondimento nell’intervista.

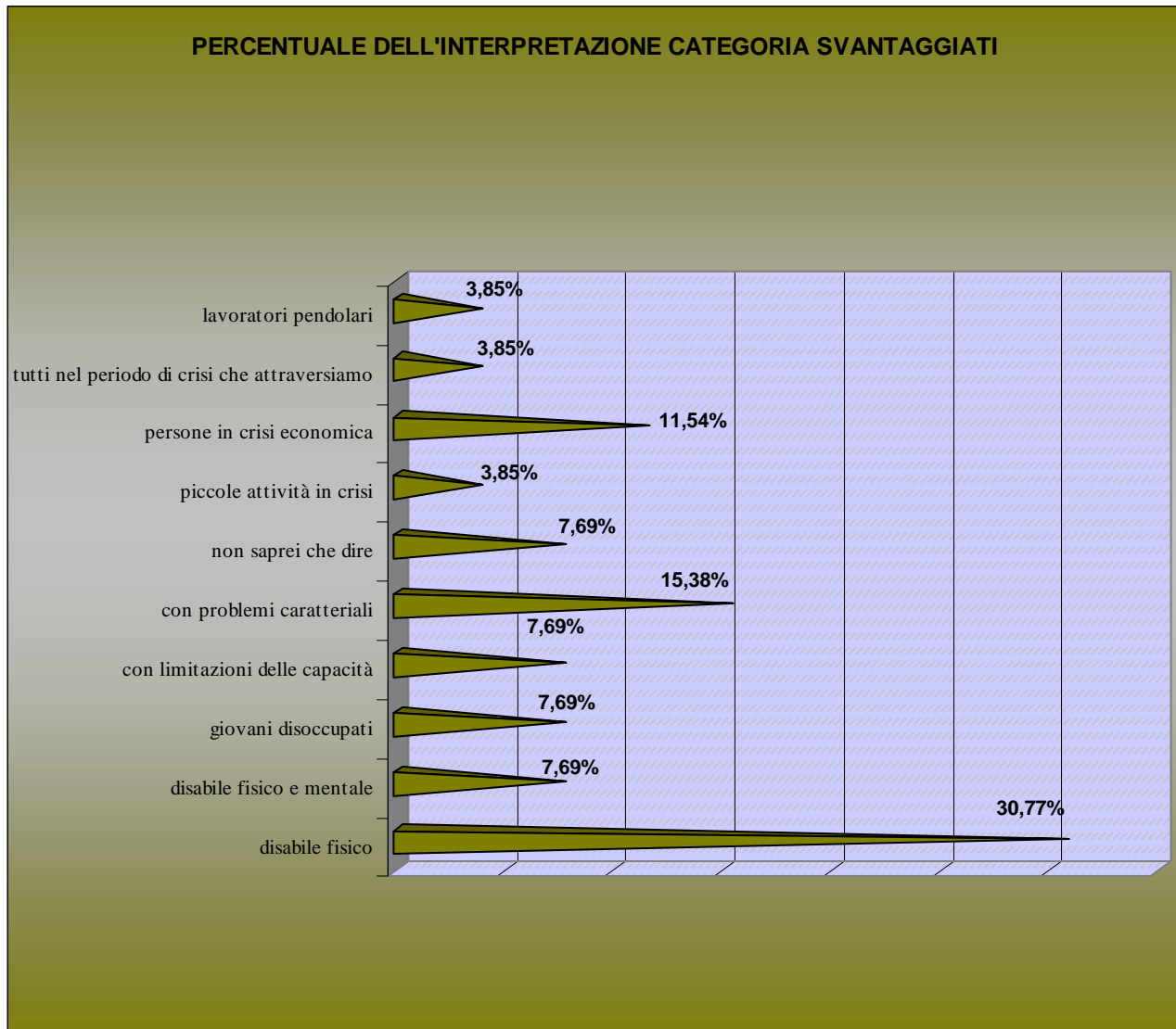


Grafico n.3.1

Settore Industria

Dall’analisi dei dati rispetto all’interpretazione offerta del settore Industria emerge un dato particolarmente interessante; con la stessa percentuale, il 27% circa, si registrano due risposte: la prima vede come categoria indicata, quella dei “*disabili fisici*”, mentre la seconda si costruisce sulla base delle affermazioni di coloro che “*non hanno idea di chi potrebbe appartenere a tale gruppo*”.

Anche in questo settore, dunque, ma in maniera maggiore, si individuano coloro che non sono portatori di alcuna rappresentazione del soggetto svantaggiato, non riportano nessun pensiero non avendo mai riflettuto sull’argomento.

Il 18,18% di responsabili di attività appartenenti al settore industria individua come svantaggiati “i profughi e gli extracomunitari”, segue con il 10% circa dei “disoccupati giovani e di lunga durata”, ed il “disabile fisico e mentale”.

Si potrebbe perciò evidenziare come, nell’interpretazione generale di soggetti svantaggiati, la categoria del disabile può al suo interno differenziarsi a seconda che si conoscano e quindi riconoscano anche gli aspetti fisici e cognitivo-sociali.

Il grafico n.°3.2 raffigura la situazione sopra descritta.

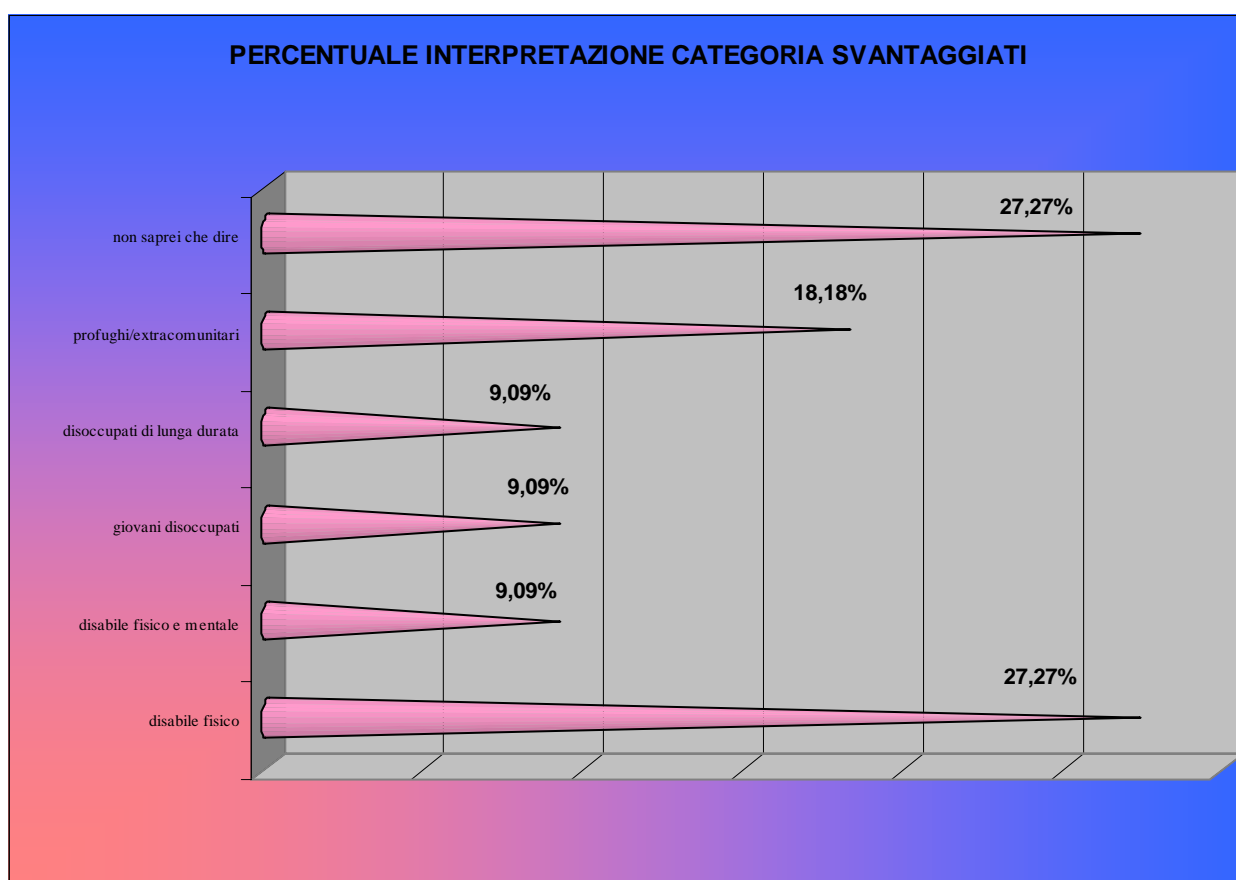


Grafico n.3.2

Settore Commercio

Anche nel settore dei Commercio emerge un dato significativo in relazione all’identificazione dei soggetti svantaggiati, con un valore del 27,73% si riconoscono appartenenti a tale categoria “coloro che hanno limitazioni nelle capacità”.

Il 18,18% del campione intervistato riconosce nel “disabile fisico e mentale” il soggetto appartenente alla categoria di svantaggio, seguito poi dal 13,64% dei “disoccupati di lunga durata”.

Con il 9,09%, fra le interpretazioni date alla categoria di soggetti svantaggiati, si individuano le categorie delle “persone in crisi economica”, “le piccole attività in crisi economica”, “giovani

disoccupati” e “coloro che non hanno idea di chi indicare rispetto alla domanda posta”.

“Il disabile fisico” e “persone con precedenti penali” concludono le risposte date con il 4,55%.

Il grafico n.º3.3 raffigura la situazione sopra descritta.

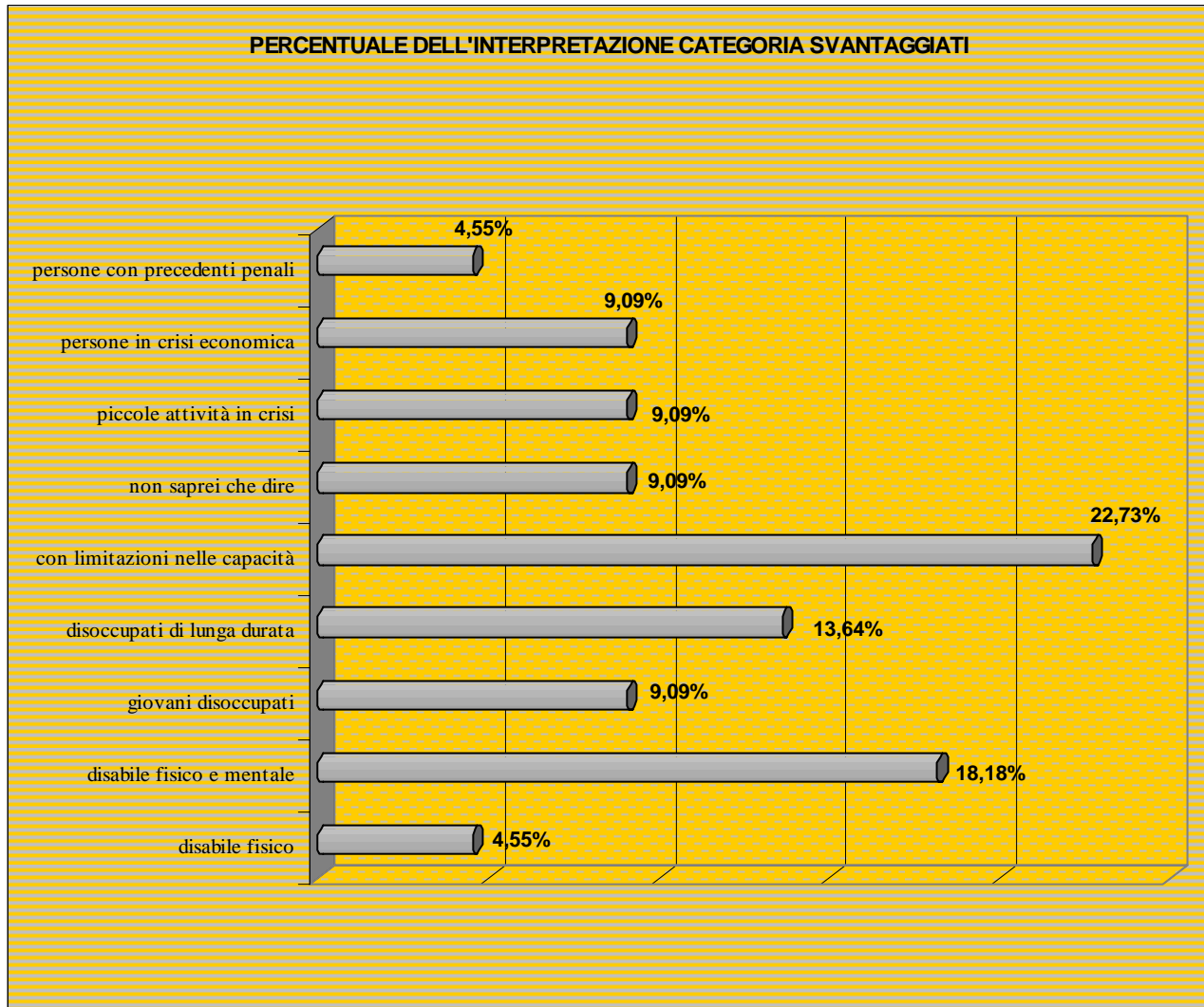


Grafico n.3.3

3.2.2 La percezione dell'inserimento lavorativo di un soggetto svantaggiato in azienda

L'interesse è quello di rilevare le “raffigurazioni” che le imprese hanno dell'*inserimento lavorativo* di soggetti svantaggiati. Si propone, quindi, agli intervistati di riferire l'idea che hanno a proposito dell'inserimento lavorativo di un soggetto svantaggiato.

Trattandosi di risposte aperte, emerge un quadro eterogeneo, utile per leggere la “cultura aziendale” rispetto alla tematica ed interpretare le resistenze e le difficoltà sulle quali eventualmente intervenire.

La gamma delle risposte date è stata sistematizzata e riassunta in tre macrocategorie di lettura:

- ✚ i bisogni delle imprese per facilitare gli inserimenti
- ✚ le riflessioni e/o considerazioni generiche relative all'inserimento di un soggetto svantaggiato
- ✚ le variabili da prendere in considerazione per l'inserimento di un soggetto debole.

Dall'analisi dei dati, infatti, si è rilevato che le interpretazioni dei diversi referenti intervistati potevano venire inserite in gruppi di argomenti simili, trattavano cioè degli stessi temi.

Con i bisogni delle imprese si intende riferirsi a quegli elementi dichiarati utili e necessari alla buona riuscita dell'inserimento e dei quali l'azienda indica la mancanza, vengono ad esempio suggeriti gli interventi dei servizi e delle strutture pubbliche.

Con le riflessioni e le considerazioni si fa riferimento a quei commenti dei referenti aziendali a proposito del tema trattato, possiamo riportare, come esempio, l'idea di cui sono portatori diversi referenti aziendali rispetto al ruolo prioritario dello Stato nella presa in carico di situazioni problematiche.

Le variabili da prendere in considerazione per la buona riuscita dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, è la categoria in cui individuiamo tutte le posizioni riportate dai campioni in riferimento alle situazioni e condizioni che devono verificarsi e quindi esistere al momento del collocamento di personale svantaggiato; a titolo esemplificativo, riportiamo la possibilità che siano solo le aziende con un numero alto di dipendenti a essere luogo di tali inserimenti, al fine di limitare ipotetici rallentamenti nella produzione e cali di produttività, che sono a priori attribuiti al lavoratore svantaggiato.

Il ricercatore perciò ha previsto la costruzione di alcune variabili di lettura in cui far rientrare tutte le posizioni espresse durante l'intervista; fra queste troviamo:

- *l'inserimento deve essere mirato*: con tale termine ci si riferisce al percorso di orientamento ed inserimento lavorativo che deve affrontare la persona che si trova a vivere con uno svantaggio; per questa si prevedono passi successivi per conquistare la propria autonomia e conoscenza di sé e dei propri limiti, la costruzione, insieme ad operatori specializzati, di un profilo socio-lavorativo da spendere nel mercato del lavoro. L'inserimento mirato si pone come soluzione alternativa al collocamento numerico con cui le aziende in passato, ma alcune ancora oggi, realizzavano inserimento di persone svantaggiate. Questa procedura deficitava di un'analisi approfondita della persona da inserire, non ne conosceva i punti forza né quelli di debolezza e nella maggior parte dei casi si concludeva con un insuccesso.

- *la compatibilità del disagio con il ruolo aziendale*: si intendere la necessità che il soggetto inserito sia messo nella condizione di esprimere al meglio le sue competenze e capacità e i suoi limiti non siano di ostacolo nello svolgimento dei compiti lavorativi. Si ricollega al discorso dell’inserimento mirato.
- *il ricorso attivo ai servizi*: in quest’ottica si richiamano gli interventi di supporto dei servizi e strutture deputati a tali attività, la professionalità degli operatori ed il lavoro di rete fra questi che cooperano per lo stesso fine, quale l’aumento di occupazione dell’utenza che si trova in condizioni di svantaggio.
- *l’inserimento di persone svantaggiate è possibile solo in grandi aziende*: è la posizione di coloro che, ipotizzando a priori che l’inserimento di persone con svantaggio sia fallimentare, lo ritengono realizzabile solo in aziende grandi dove la produttività non dovrebbe subire rallentamenti proprio per il grande numero di dipendenti.
- *non c’è produttiva*: questa risposta viene motivata in riferimento al solo aspetto economico, inserire personale svantaggiato non conviene.
- *non saprei cosa dire*: ci sono ancora persone che, pure trattando di un tema così delicato e d’attualità come l’inserimento lavorativo di soggetti in condizione di svantaggio sociale, ammettono di non essersi mai posti tale problema, di non sapere, dunque, neanche prendere una posizione e non volere, perciò, neanche esprimere una valutazione in merito.

Settore Servizi

Nell’ambito dei “Servizi” emergono due fattori: la *compatibilità del disagio con il ruolo aziendale*, che rappresenta il 30% delle risposte date e la *necessità che l’inserimento sia mirato*, pari al 22% degli intervistati. Le imprese di questo settore, quindi, anche di fronte ad una domanda non diretta, che vuole indagare una posizione generale rispetto ad un inserimento in un’impresa come la propria, con l’interesse che è quindi rivolto solo ad una “visione” dell’inserimento in un’azienda in generale, argomentano, in via principale, sui “bisogni”, quello appunto della necessaria compatibilità del soggetto con la mansione da svolgere e della centralità che la persona sia inserita con supporto di servizi per garantirne la funzionalità. A questo si può aggiungere, con l’8,70% il *ricorso a servizi* e strutture che sul territorio lavorano per favorire questo tipo di attività e con una percentuale minore (pari al 4,35%), la necessità del supporto statale, da intendersi come incentivazione economica.

In riferimento alle macrocategorie in cui rientrano le risposte date, si può individuare come tale settore rifletta molto sui *bisogni*, sulle necessità di cui si dovrebbe disporre per portare avanti attività in questa direzione.

Il 13% è un valore condiviso sia da coloro che “*non saprebbero che rispondere o che non si sono mai posti il problema*” sia da coloro che ritengono che “*l’inserimento di persone svantaggiate sia un’attività che è possibile realizzare solo in grandi aziende*”, indicando come motivazione generale che una persona che produce di meno o per niente è più facilmente sopportabile là dove ci sono molti dipendenti mentre nelle piccole attività provocherebbe un danno molto significativo. Solo in percentuale minore, 4,35% si esprimono valutazioni, definendo l’inserimento di soggetti deboli “*non produttivo*” e “*da realizzare solo per ruoli non significativi*”. Il grafico n.3.4 rappresenta la situazione descritta.

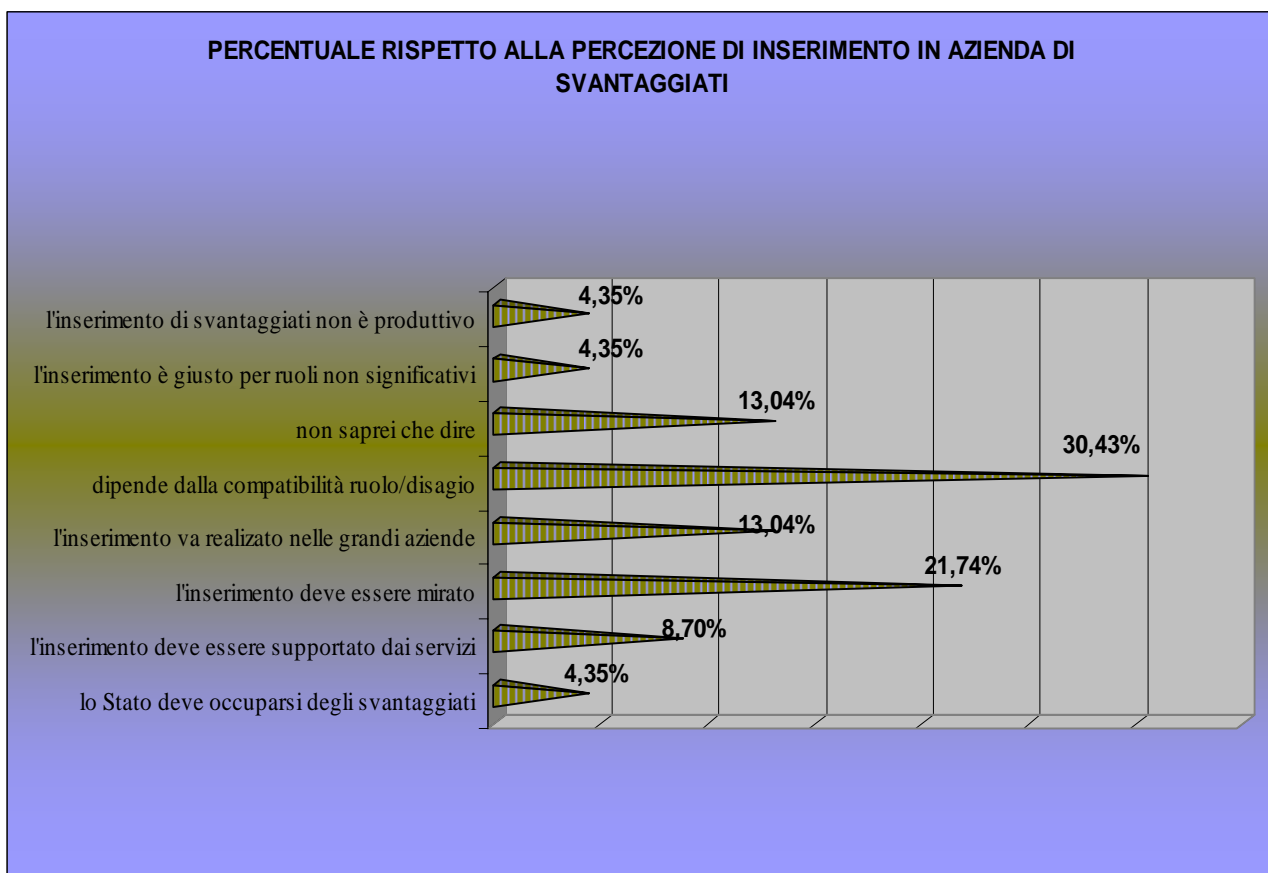


Grafico n.3.4

Settore Industria

Nell’ambito delle aziende del settore “Industria” del campione oggetto d’indagine, emerge come variabile significativa la “*compatibilità tra disagio e ruolo aziendale*”, che rappresenta il 25% delle risposte e la parallela necessità che “*l’inserimento sia mirato*” sempre con un valore del 25%. Questo settore si distingue per aver individuato in maniera maggiore rispetto agli altri quelle *variabili critiche* per la realizzazione di un inserimento lavorativo; il campione intervistato cioè ha riflettuto su quegli elementi che potrebbero ostacolare l’occupazione di persone svantaggiate se non vengono ad esistere certe particolari condizioni.

Con il 12,5% emerge un atteggiamento favorevole, in generale, “*d’accordo*” alla realizzazione di azioni volte all’inserimento di persone svantaggiate in aziende.

Sempre con il 12,5% si presentano le posizioni di coloro che “*non sanno come porsi rispetto al tema*” e non sanno, perciò, fare commenti; seguono coloro che pongono la condizione dell’inserimento in riferimento alla “*tipologia dello svantaggio*” e poi coloro che evidenziano la necessità che siano le “*grandi aziende a preoccuparsi di questi argomenti*”.

Il grafico n.3.5 rappresenta la situazione descritta.

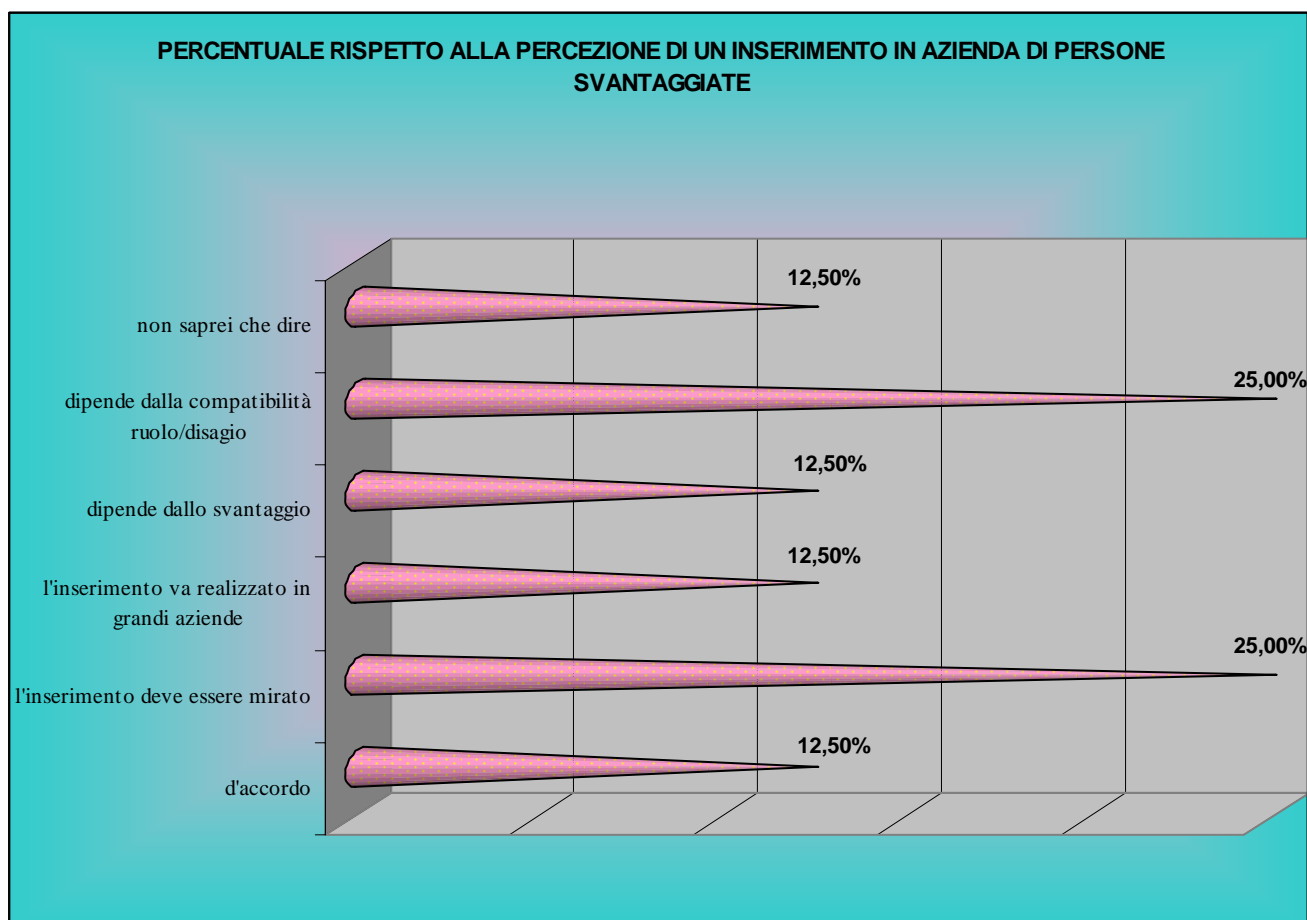


Grafico .n3.5

Settore Commercio

Nel settore “Commercio” emerge, con il valore più alto, il 37,50%, quello dato alla posizione dell’ “*accordo all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate*”.

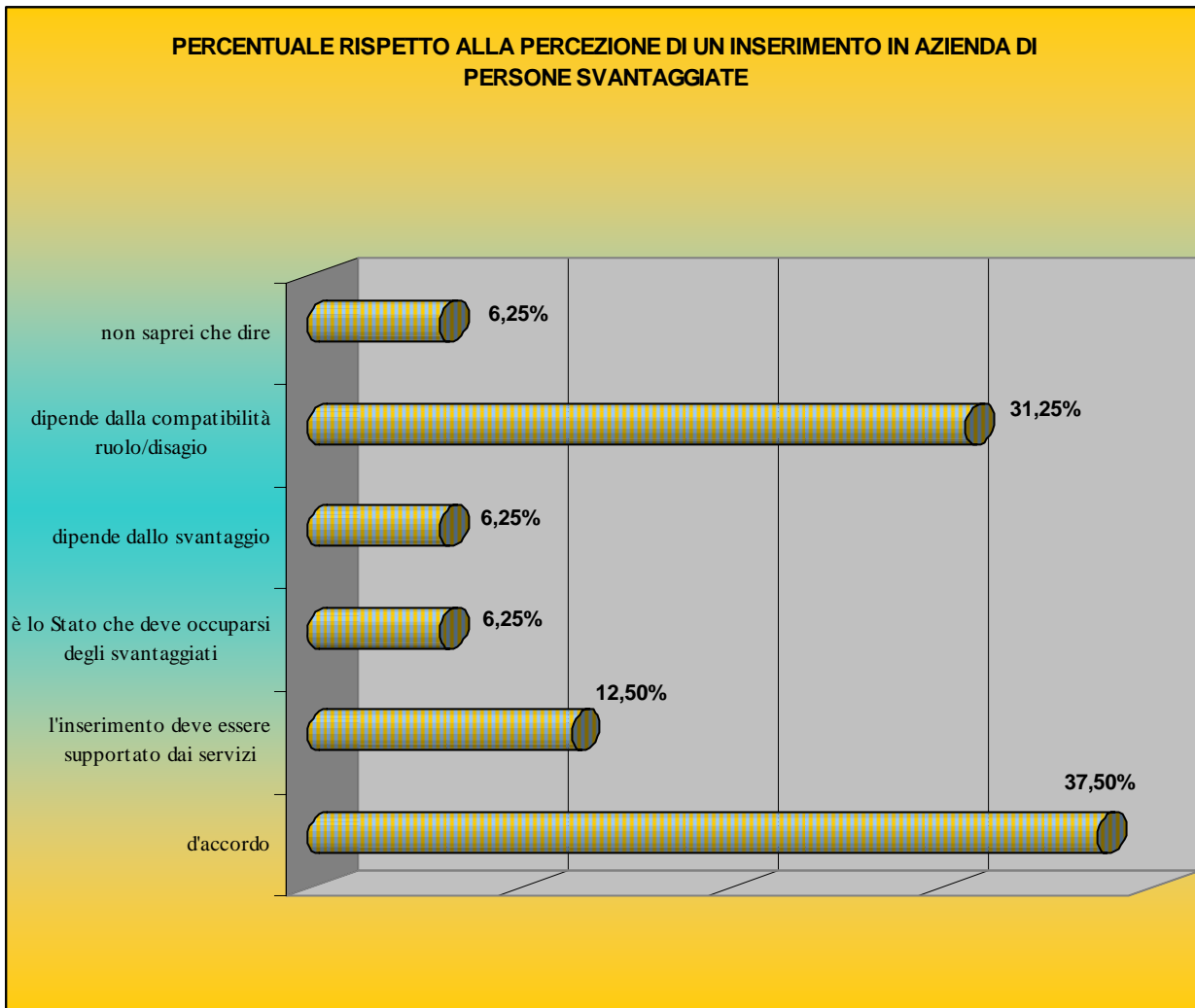
Rispetto, perciò, alle macrocategorie indicate in precedenza, in questo settore troviamo maggiore percentuale di risposte in riferimento alle riflessioni e *considerazioni* sul tema trattato.

Con il 31,25% ritorna a manifestarsi la variabile necessaria all’inserimento “*della compatibilità fra ruolo e disagio di cui è portatore il soggetto svantaggiato*”; a questa, segue, con il 12,50%, la

necessità “*del supporto dei servizi*” nella gestione delle attività del tema.

Con pari valore, 6,25%, si evidenziano poi le posizioni di coloro che sostengono che sia “*lo Stato che dovrebbe supportare e occuparsi del tema*”, che comunque è necessaria “*un’analisi del disagio*” e infine, anche in questo caso, si ritrovano coloro che “*non sanno commentare il tema*” e coloro che non hanno mai avuto l’occasione di prenderlo in considerazione.

Il grafico n.3.6 rappresenta la situazione descritta.



Grafico

n.3.6

3.3. GLI ATTEGGIAMENTI RELATIVI ALLA DISPONIBILITA' ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI IN AZIENDA

L'interesse è quello di sondare la *propensione all'inserimento* di “soggetti deboli” in un'impresa che in generale è simile alla propria ma non lo è nel concreto, in relazione alle tipologie “classiche” di svantaggio sociale segnalate anche nelle risposte del punto 3.2.1. che sono: *disabili, ex-tossicodipendenti, ex- detenuti, immigrati, rom, persone a rischio di emarginazione sociale e altro*, da intendere come possibilità di aggiungere un'altra categoria.

Si tratta ancora di una rilevazione di atteggiamenti rispetto alla posizione favorevole o meno all'inserimento; per questo non è calata nel contesto reale ma in una situazione simile; il nostro interesse, in questo momento, era la conoscenza delle raffigurazioni dei referenti aziendali rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e indagarlo con domande dirette e invasive non avrebbe condotto al raggiungimento del nostro obiettivo.

Conviene sottolineare la necessità avuta di distinguere tra *immigrati* e *nomadi*, poiché dalle risposte degli intervistati, emergeva forte la visione separata tra queste due fasce di popolazione.

L'indagine ha previsto la possibilità di motivare tramite risposta aperta l'atteggiamento di disponibilità o meno all'inserimento lavorativo dei soggetti da noi proposti; si sono costruite perciò variabili in cui sono state raggruppate le risposte date dai soggetti intervistate; come primo passo si è distinto fra situazioni favorevoli all'ipotesi di inserimento, in disaccordo e posizioni di incertezza e dubbio rispetto all'argomento:

- *si;*
- *no;*
- *non saprei.*

Si sono potute, perciò, costruire delle categorie in cui far rientrare le varie motivazioni e/o giustificazioni riportate in seguito all'atteggiamento espresso.

Le categorie di lettura indicate in riferimento all'accordo, sono:

- *analisi della persona*: si immagina cioè che prima di realizzare un inserimento sia necessaria una conoscenza più approfondita del soggetto proposto, che sia portatore di una vera motivazione al lavoro e che sia interessato a portarlo avanti in maniera seria e continuativa; sottolineando, comunque, che questo tipo di richiesta sia valida anche per persone non necessariamente inserite in una categoria di svantaggio;

- *con supporto dei servizi*: si richiama il necessario ed indispensabile supporto dei servizi e delle strutture deputate all’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati sia come “garanzia” nel percorso di tutoraggio sia nel sostegno in un attività in cui non si possiedono adeguate conoscenze e competenze;
- *se il soggetto possiede le competenze ed è adeguato al ruolo che dovrebbe occupare*: ci si riferisce all’importanza che la persona si trovi nella condizione di poter esprimere al meglio la sua professionalità e con questo sia di vero aiuto all’azienda. Ritorna perciò, il tema dell’inserimento mirato e il ruolo fondamentale che svolgono le strutture deputate all’incontro fra domanda ed offerta;
- *se il soggetto è riabilitato*: questo è il caso specifico che si riferisce alla categoria degli ex-tossicodipendenti ed ex-detenuti; i referenti aziendali pur riconoscendo la necessità che queste categorie lavorino e quanto il lavoro sia indispensabile per il loro reinserimento sociale e riabilitazione, richiamano il bisogno di “garanzie” del loro reale percorso di cambiamento;
- *esperienza positiva*: coloro che già hanno avuto esperienza di inserimenti di soggetti svantaggiati, manifestano un atteggiamento propositivo e disponibile a ripeterla

Le categorie di lettura indicate in riferimento al disaccordo, sono:

- *pregiudizio*: la maggior parte dei referenti aziendale che manifesta un atteggiamento non favorevole all’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in un’azienda, espressamente ammette di essere portatore di un pregiudizio in riferimento alla categoria indicata. Nell’analisi è emerso che il pregiudizio viene espresso soprattutto verso “i rom”, questa minoranza etnica viene a priori considerata priva di motivazione alla ricerca del lavoro, capace solo di nascondere i propri traffici illegali dietro a lavori saltuari;
- *disgrazie*: questo è il commento di coloro che riconoscono che al di là della quotidianità della loro attività esistono situazioni di svantaggio e difficoltà, ma non coinvolgendoli direttamente, non sono oggetto di intervento concreto;
- *rapporto con la clientela*: con questo ci si riferisce a due situazioni problematiche differenti: la prima riguarda i disabili, la cui relazione con il pubblico viene indicata come sconsigliata dai referenti aziendali che sottolineano come questa categoria mal si adatta a confrontarsi con le esigenze del commercio e dei servizi; la seconda riguarda le persone con carichi pendenti che non possono lavorare per aziende che collaborano con banche, assicurazioni, o più in generale, che hanno responsabilità economiche;
- *l’azienda non ha interesse ad assumere soggetti svantaggiati*: i referenti aziendali che

hanno manifestato tale atteggiamento confidano che l'inserimento di persone con svantaggi non sarebbe un'attività produttiva, anzi alcuni lo definiscono come antieconomico, poiché si ritiene che uno svantaggiato non avrebbe livelli alti di esecuzione del compito come una persona normodotata;

- *esperienza negativa*: è la posizione espressa da coloro che avendo avuto in passato delle difficoltà con alcuni soggetti appartenenti alle categorie di svantaggio presentate, non intendono avere alcuna relazione con loro; nello specifico venivano soprattutto indicati rapporti negativi con gruppi di “rom” o di “ex-tossicodipendenti”.

Le categorie di lettura indicate in riferimento ad un atteggiamento insicuro e dubbioso, sono:

- *analisi della persona*: alcuni referenti aziendali non dimostrano un atteggiamento chiaro rispetto all'accordo o meno sull'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, non intendono esprimersi in generale e scelgono di relativizzare la loro posizione affermando che sia necessaria una conoscenza approfondita della persona;
- *non riconoscono la categoria di svantaggio*: anche in questo caso occorre distinguere fra la manifestazione di due atteggiamenti diversi: alcuni scelgono di non discriminare a priori una categoria di svantaggio, sottolineando come alla proposta di curricula non si faccia riferimento ad informazioni sensibili, altri non ritengono che alcune categorie da noi proposte siano svantaggiate, come i “rom” o “gli immigrati”.

Settore Servizi

Nel settore Servizi, sin dalla semplice osservazione del grafico n. 3.6, appare chiaro come ci sia una forte opposizione, da parte dell'aziende campionate all'inserimento in un'azienda tipo la propria, dei “rom”, categoria non sempre facilmente identificata dagli intervistati, che spesso si domandano chi siano, perché nella ricerca si classifichino come svantaggiati e se veramente siano interessati a trovare lavoro.

Il 27,27% dichiara, invece, sempre rispetto allo stesso gruppo etnico, ma anche per “*gli ex detenuti*” e per “*le persone a rischio di emarginazione sociale*” di non saper dare una risposta, dati i molti dubbi.

Valori più significativi rispetto l'atteggiamento favorevole all'inserimento lavorativo si hanno per la categoria degli “*immigrati*”, con un picco del 23,08% e dei “*disabili*” con il 19,23%.

Sempre favorevoli, ma con valori più bassi, che vanno dal 17,31 al 15,38 di punti percentuale, riguardano gli “*ex tossicodipendenti*”, “*gli ex detenuti*” e “*le persone a rischio di emarginazione sociale*”.

Sempre per la categoria del “rom” si registra, però, una percentuale del 7,69 favorevole ad una prava in azienda, sostenuta comunque da servizi e analisi della persona.

Atteggiamenti contrari all’inserimento si registrano anche per la categoria degli “*extossicodipendenti*” con il 18,52 %, seguiti dagli “*ex-detenuiti*” e “*disabili*” con la stessa percentuale intorno al valore 14.

Infine è utile portare all’attenzione che rispetto questo settore nessun referente aziendale indica altre categorie di svantaggio oltre quelle fornite dall’intervistatore.

Il grafico n. 3.6 presenta la situazione rilevata.

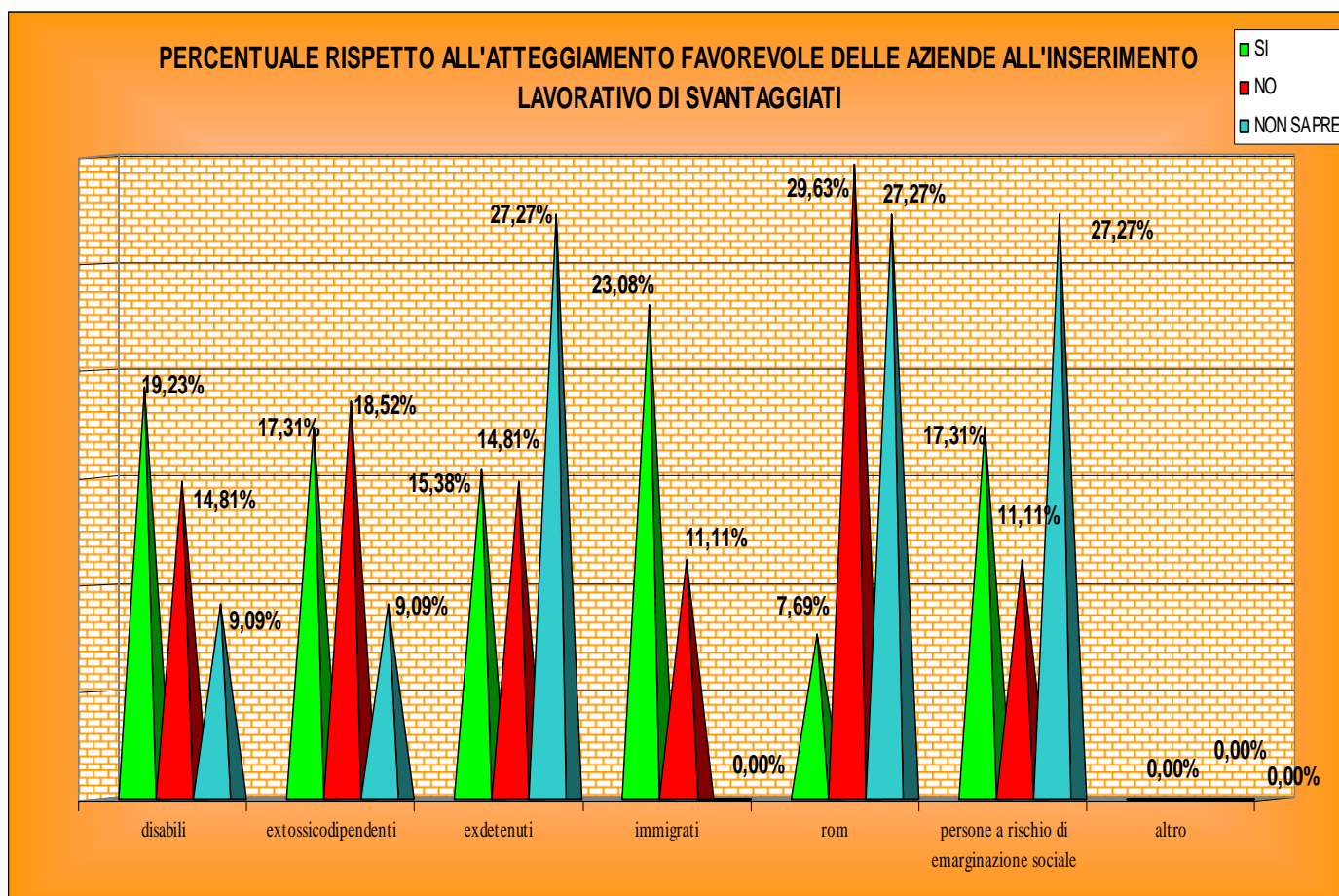


Grafico n .3.6

Nell’analisi delle motivazioni (graf. 3.7) proposte rispetto alla disponibilità generale ad un inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in un’azienda tipo la propria, il 37,5% spiega tale posizione per il fatto che questa si presenta come “*un’esperienza positiva*” già realizzata; gli intervistati sottolineano che questa, però, ha coinvolto nello specifico solo la categoria dei “*disabili*”.

È opportuno riflettere anche sul ruolo di mediazione e contatto che hanno le strutture che si occupano di favorire le attività di maggiore occupazione di soggetti appartenenti a fasce deboli;

infatti, il 25% dei referenti delle imprese campionate, dichiarano che la loro disponibilità dipende “dall'intervento attivo dei servizi”, senza il quale non avrebbero assicurazioni sulla persona e sul sostegno per gestire la difficoltà inevitabile che si creerebbe dopo l'inserimento.

Nel caso del settore “servizi” l'importanza del possedere “le competenze necessarie” per svolgere i compiti ha un valore del 16% circa.

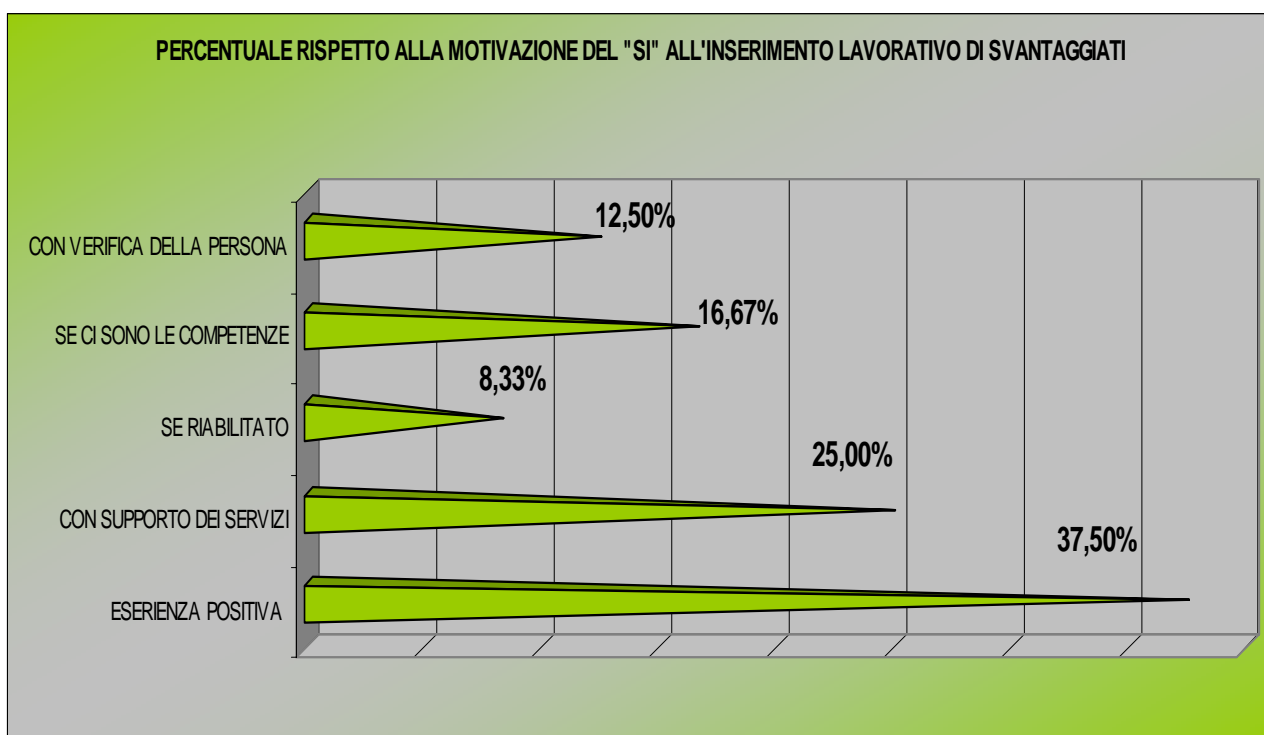


Grafico n .3.7

Per quanto riguarda, invece, le motivazioni proposte a giustificazione del no, dal grafico 3.9, osserviamo la categoria del “pregiudizio” con un picco del 44,38%, segue, con il 17,24%, sia la problematica del “rapporto con la clientela” sia il “disinteresse esplicito dell'azienda per questo argomento”. (Graf. n. 3.8)

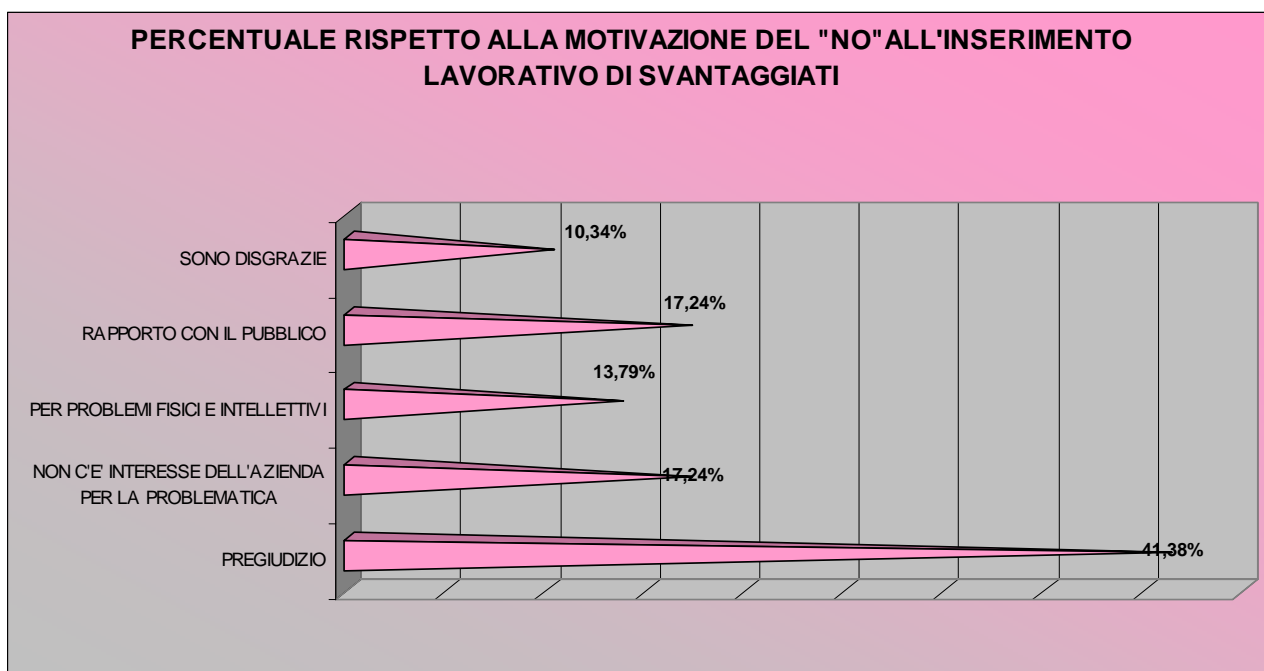


Grafico n.3.8

Per il settore Servizi, si è individuata una percentuale di motivazioni in relazione alla incertezza della disponibilità all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Nel grafico n. 3.9 vengono riportate le motivazioni alla base delle incertezze rispetto ad azioni in questa direzione: il 64,29% prevede una "analisi della persona", qualsiasi soggetto si rivolga all'azienda in cerca di lavoro e il 35,71% invece "non riconosce la categoria di svantaggiati", non facendo discriminazione al momento dell'arrivo di curricula o di richiesta di lavoro.

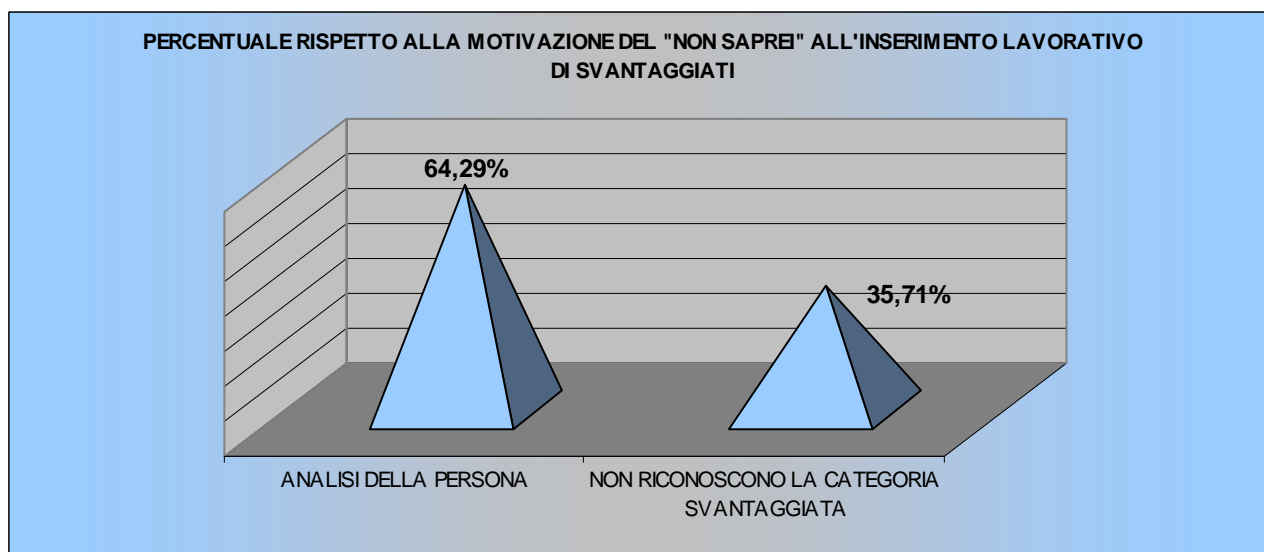


Grafico n. 3.9

Settore Industria

Nel settore dell'Industria, la disponibilità verso le categorie individuate mostra un netto rifiuto all'inserimento dei "rom" con un valore del 31,58%, seguito, anche se con netta differenza di valore, circa il 26%, della categoria dei "disabili".

Si individuano poi, con valori dal 15 al 10 in percentuale, le posizioni di coloro che non vedono in maniera positiva l'inserimento di "ex-tossicodipendenti" e di "ex-detenuiti" e di "immigrati".

Rispetto all'atteggiamento positivo registrato nel campione oggetto d'indagine, valore significativo è stato individuato per la categoria degli "immigrati", (26,92%) e per gli "ex-tossicodipendenti" e "ex-detenuiti" (23,08%).

Il grafico n. 3.10 illustra la situazione.

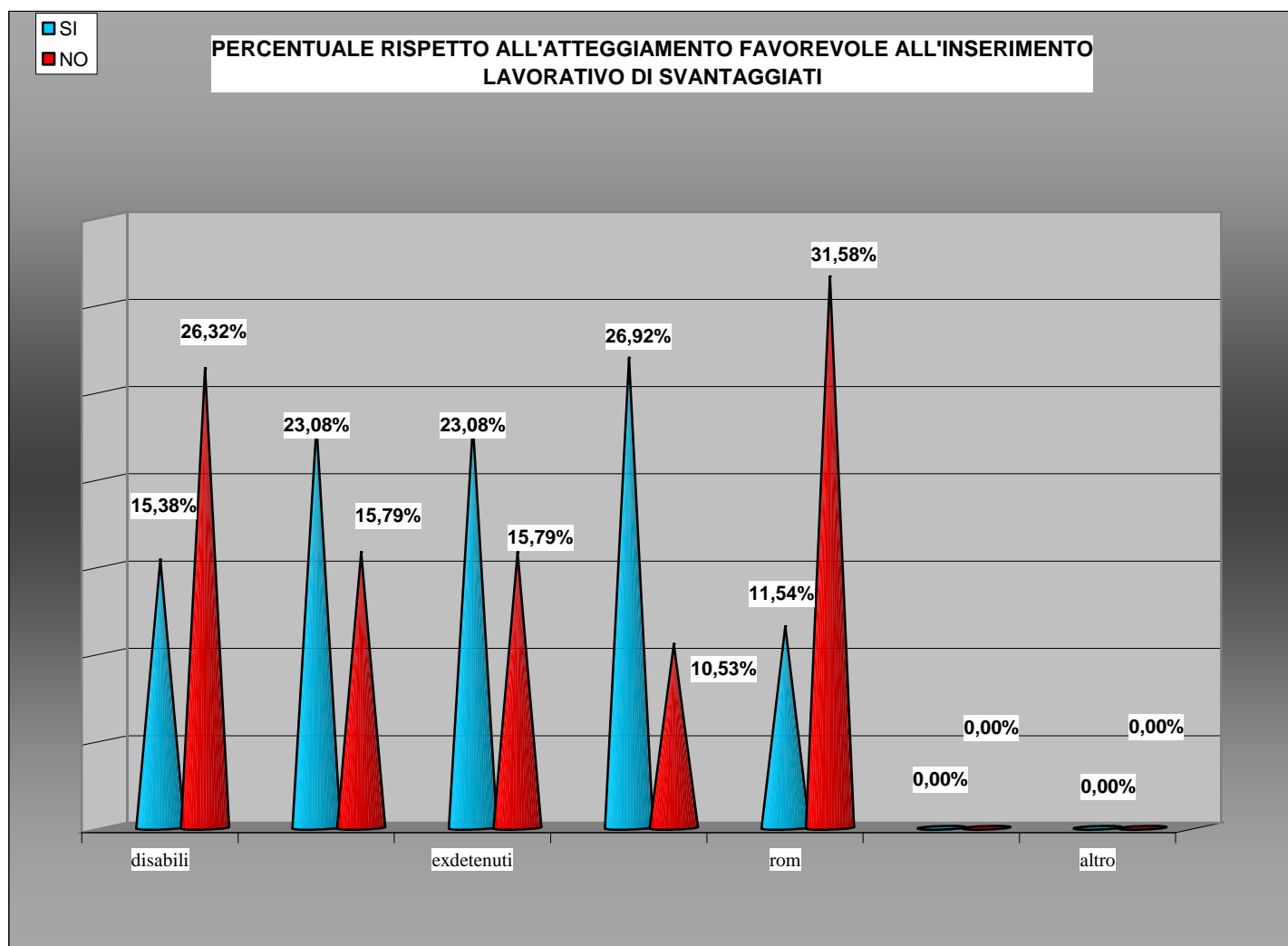


Grafico n.3.10

Con il 27,27% vengono addotte come motivazioni per la disponibilità ad un inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio sociale sia l'indispensabile "motivazione" al lavoro di cui deve essere portatore qualsiasi soggetto e la ripetizione di una *esperienza* che già si sa essere stata *positiva*.

"Il grado di disabilità" e "la riabilitazione", per quanto riguarda la categoria degli ex-tossicodipendenti e gli ex-detenuti, viene riferito (18,18%) come elemento da tenere in considerazione nell'ipotesi di attivarsi nella direzione trattata.

L'importanza del possedere "competenze adatte" per il ruolo da ricoprire, raggiungono solo il 9,09%.

Il grafico n. 3.11 rappresenta la situazione sopra descritta.

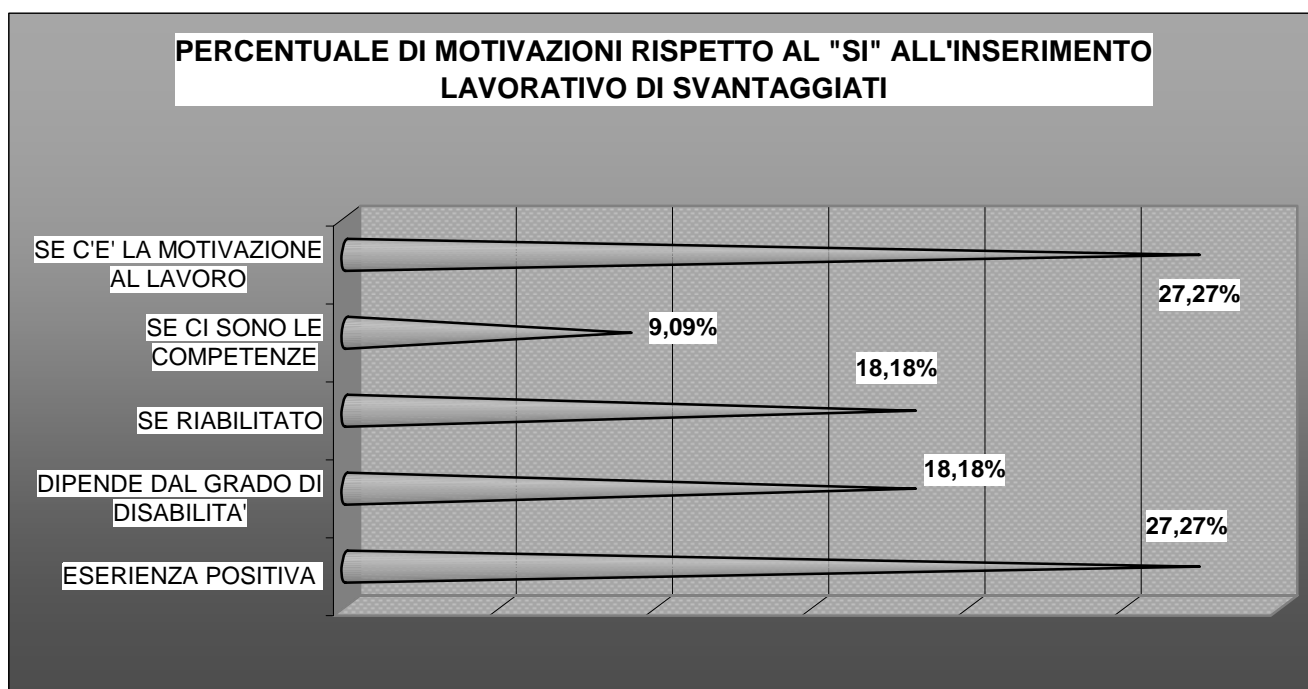


Grafico n 3.11

Anche per il settore Industria, nel considerare le problematiche più rilevanti che ostacolano la possibilità di inserimento di soggetti svantaggiati, (graf. n. 3.12) si registra il valore più alto, il 26,32%, nel "pregiudizio", di cui i responsabili aziendali si riconoscono essere portatori e "nella scarsa o mancata produttività" dei soggetti oggetto d'indagine. A poca distanza di punti percentuali, seguono "i problemi fisici" che, senza motivo e molto semplicisticamente, si ipotizzano essere i limiti dei soggetti inseriti e "l'esperienza negativa" già avuta nel passato che chiude ogni possibile azione in questa direzione. Occorre sottolineare, per la categoria dei "rom", una posizione totalmente contraria da parte di tutti i settori, ma soprattutto da quello industriale: le motivazioni

che si riportano riguardano la mancata voglia di tutti i rom a lavorare e soprattutto il disinteresse a trovare lavoro e, nel caso ci fosse, sarebbe dettato da motivi nascosti o illeciti.

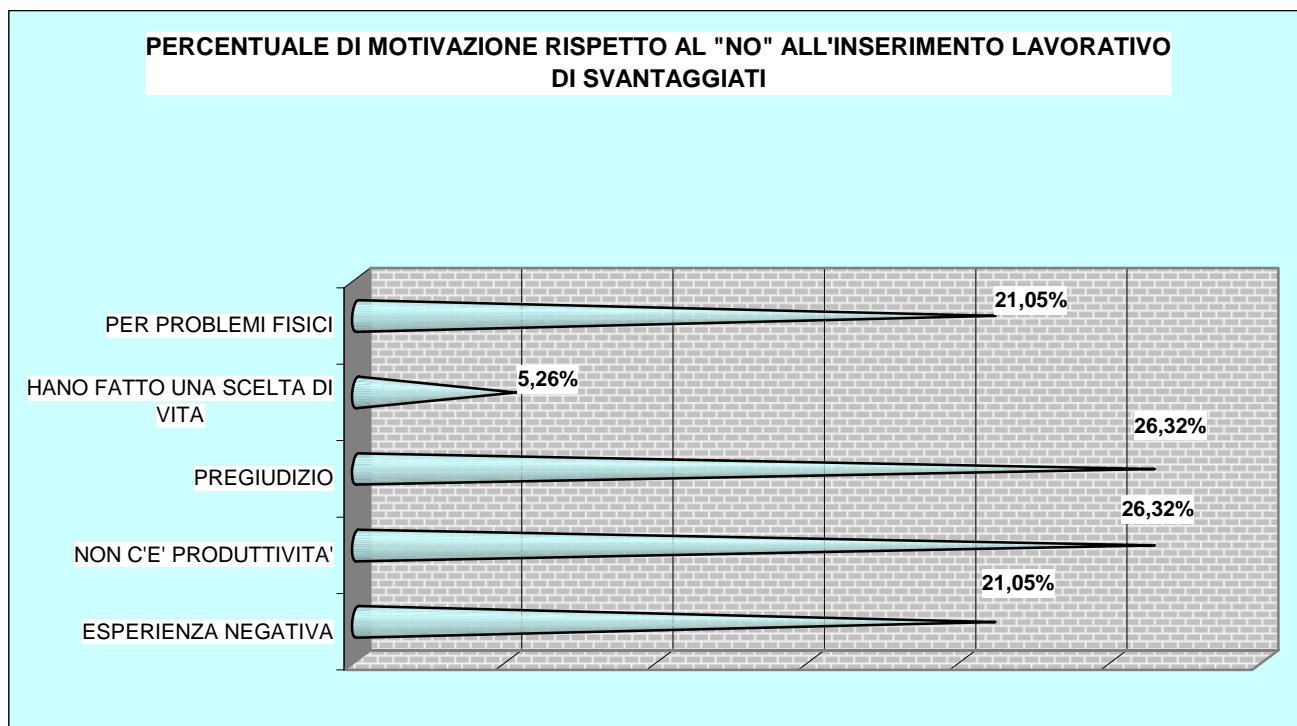


Grafico n. 3.12

Settore Commercio

Nel settore del Commercio, si ripresenta un quadro abbastanza equilibrato, tranne il picco in salita rappresentato dall'atteggiamento non disponibile rispetto ai "rom". Al primo posto, rispetto alla posizione dubbia, del "non saprei", si collocano "le persone a rischio di emarginazione sociale" con 28% e degli "ex-detenuti", segue poi la categoria degli "ex tossicodipendenti" con il 17%.

Dato molto significativo è il valore del 22% indicato dalle imprese intervistate come non disponibili all'inserimento lavorativo di disabili.

La disponibilità, come dato significativo, si registra solo per la categoria degli "ex-detenuti", con il 19% di aziende che manifestano un atteggiamento favorevole al loro inserimento.

Interessante è sottolineare che il 6% delle aziende campionate ha indicato altri soggetti come potenzialmente appartenenti alla categoria di svantaggiati: disoccupati giovani e di lunga durata, prostitute e persone con difficoltà economiche.

Il grafico n. 3.13 illustra la situazione nel dettaglio.

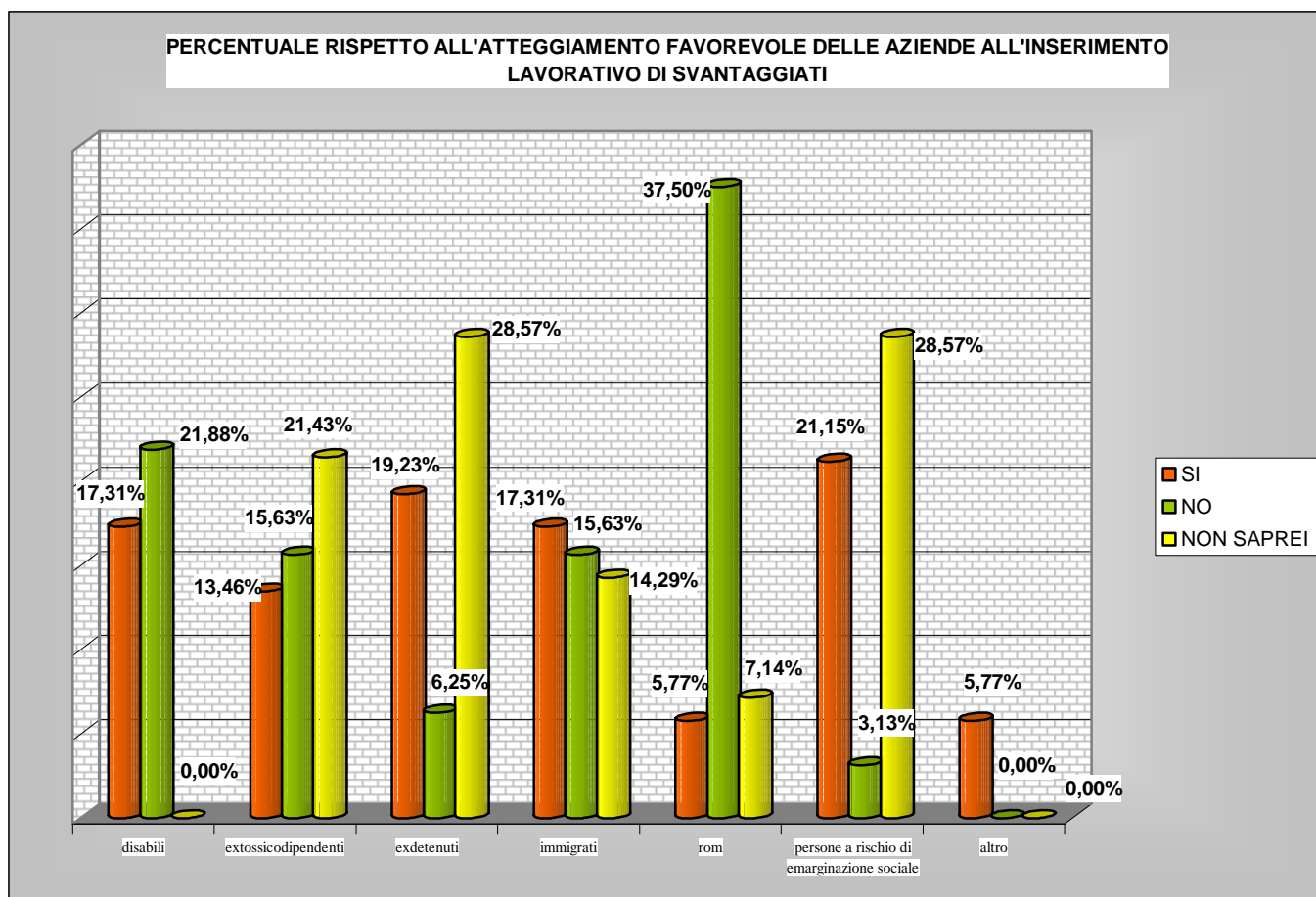


Grafico n. 3.13

Nel grafico n. 3.14 è possibile osservare come si collocano graficamente le motivazioni riportate dal campione oggetto d'indagine rispetto alla disponibilità ad azioni orientate all'inserimento di fasce deboli in un'azienda tipo.

Il valore più alto, 35%, si associa alle dichiarazioni che hanno per oggetto l'importanza della "riabilitazione sociale" per coloro che hanno attraversato momenti di crisi, come ex-detenuti e extossicodipendenti; segue il 20% di coloro che hanno già avuto "esperienza positiva" e di responsabili che sostengono la necessità di "interventi di strutture" coadiuvanti l'inserimento.

Analizzando, invece, gli aspetti considerati critici; ritorna, come negli altri settori, la categoria del "pregiudizio" come risposta più significativa (35%); seguita dalle "difficoltà a livello fisico e intellettuale" (20%).

PERCENTUALE RISPETTO AL "SI" ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SVANTAGGIATI

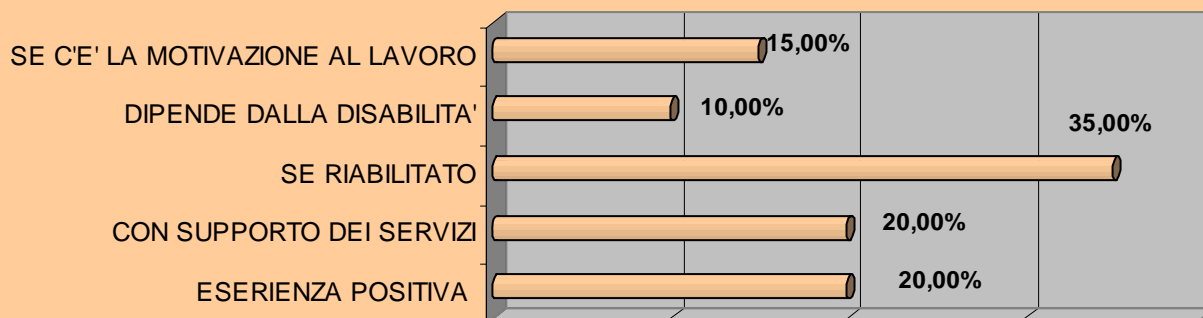


Grafico n. 3.14

Infine, con lo stesso valore, il 10%, vengono riferite anche le difficoltà a livello di “*clientela*”, “*esperienza negativa già avuta*” e il commento rispetto alla condizione di svantaggio come “*disgrazia*”. La situazione è raffigurata nel grafico n. 3.15.

PERCENTUALE RISPETTO DEI "NO" ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SVANTAGGIATI

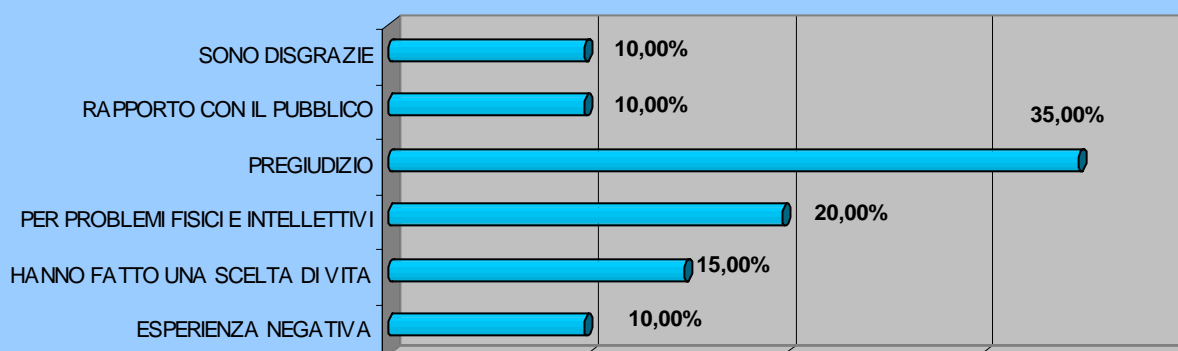


Grafico n. 3.15

Per il settore Commercio, si è individuata una certa percentuale di risposte e di motivazioni in relazione alla incertezza della disponibilità all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Nel grafico n. 3.16 vengono riportate le motivazioni dei dubbi rispetto ad azioni in questa direzione: il 46,67% "non ha mai avuto contatti" con categorie di svantaggiati, il 40% prevede una "analisi della persona" a qualsiasi gruppo di svantaggio appartenga senza discriminazione e il 13,33% invece sottolinea che dipende dai "compiti" che dovrebbe svolgere in azienda.

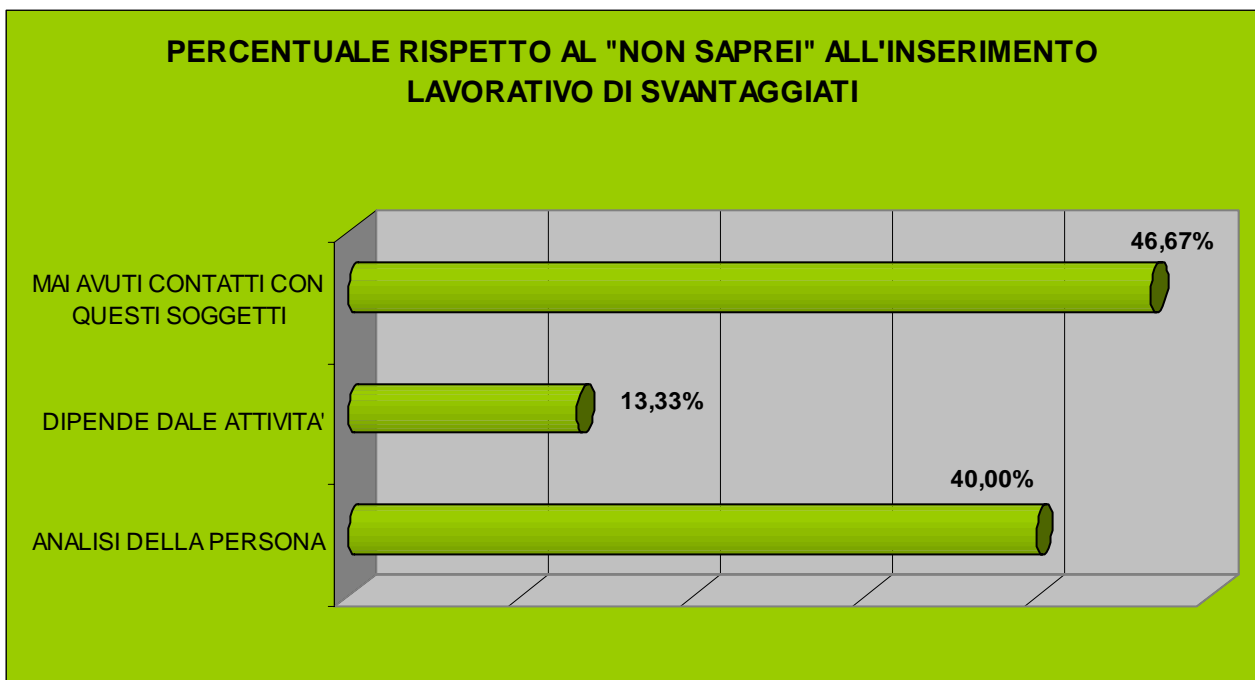


Grafico n.3.16

3.4 CONOSCENZA ED UTILIZZO DI ELEMENTI DI SUPPORTO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI

L'interesse è quello di avere elementi utili per valutare l'*utilizzo*, da parte delle imprese, di strumenti che agevolino l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e, quindi, poter prospettare interventi mirati per potenziarne la conoscenza e la fruibilità. In particolare nell'indagine sono stati presi in considerazione:

- ✚ i *servizi* e le *strutture* deputate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (Centri per l'Impiego, Centri d'Orientamento Lavorativo, Agenzie formative, Servizi di Inserimento Lavorativo, Servizi sociali, altro). È necessario porre in evidenza che la maggioranza dei referenti aziendali faccia ancora riferimento all'Ufficio di Collocamento, dimostrando di non essere a conoscenza dell'entrata in vigore della riforma che ha trasformato tale struttura nei Centri per l'Impiego.
- ✚ *la normativa* di riferimento per l'agevolazione dalla collocazione occupazionale di tali soggetti (L 193/2000; L 68/99; Circolare INPS 51/04; L Biagi) e *l'elaborazione di documenti* a proposito del tema trattato.

Dall'analisi dei dati, emerge una scarsa conoscenza e visibilità dei servizi e delle strutture competenti in materia le quali non vengono indicati dal nostro campione in maniera significativa.

Si è differenziato tra la conoscenza dei servizi e il contatto con i medesimi.

3.4.1 La conoscenza ed i Contatti con Servizi

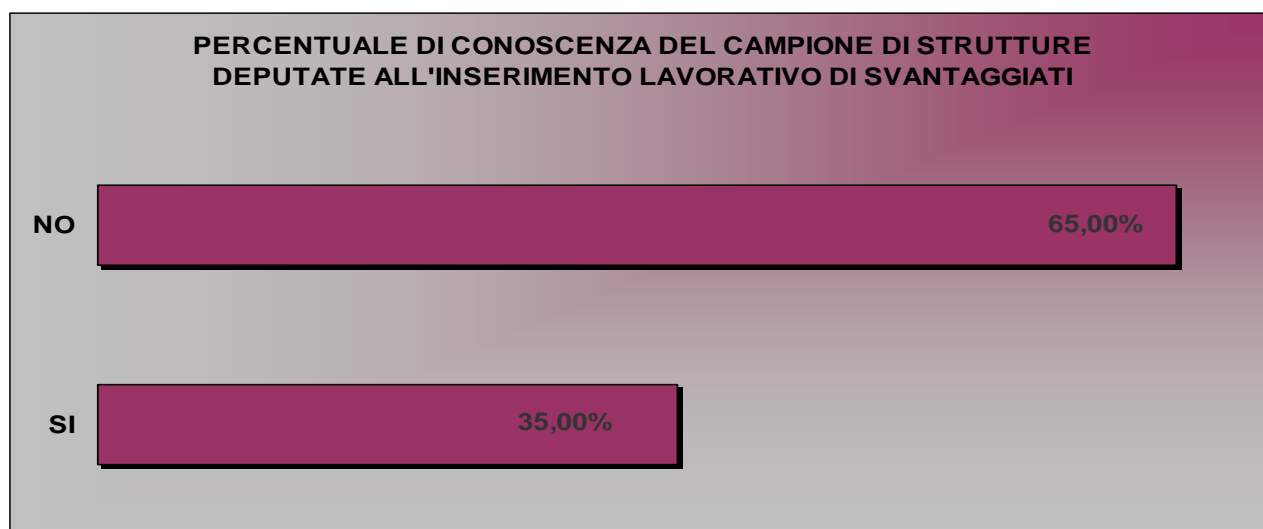


Grafico n. 3.17

A livello complessivo le imprese hanno fornito una percentuale di conoscenza di servizi decisamente bassa, pari al 35%. (grafico n. 3.17)

La ripartizione per settori ripercorre a grandi linee il quadro generale, con una punta massima dell'42,46% nel commercio e una minima nell'industria del 21,43%, come risulta dal grafico n. 3.18.

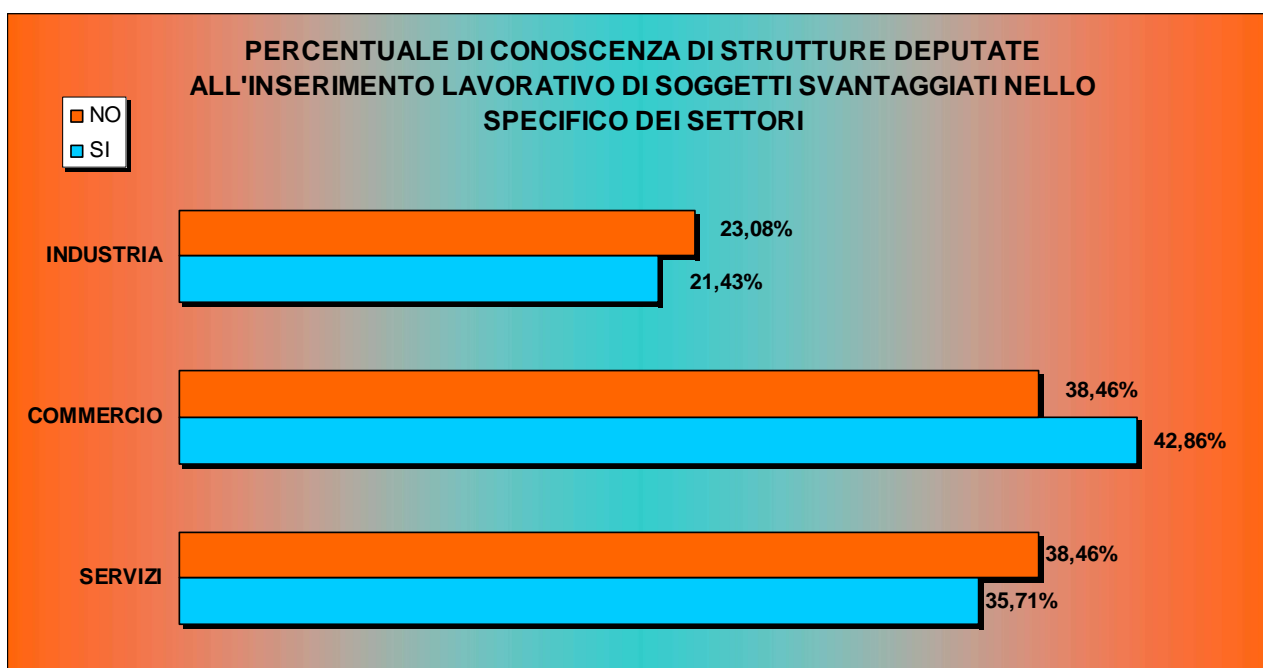


Grafico n. 3.18

Alla domanda successiva, nel merito della tipologia dei servizi noti, emerge che del 35% delle imprese che hanno dichiarato di conoscere i servizi preposti e/o che possono agevolare l'inserimento lavorativo, solo il 70% cita la struttura statale, nella forma dell'Ufficio di Collocamento, mentre solo un 10% conosce anche i Centri per L'impiego o i Centri di Orientamento al Lavoro.

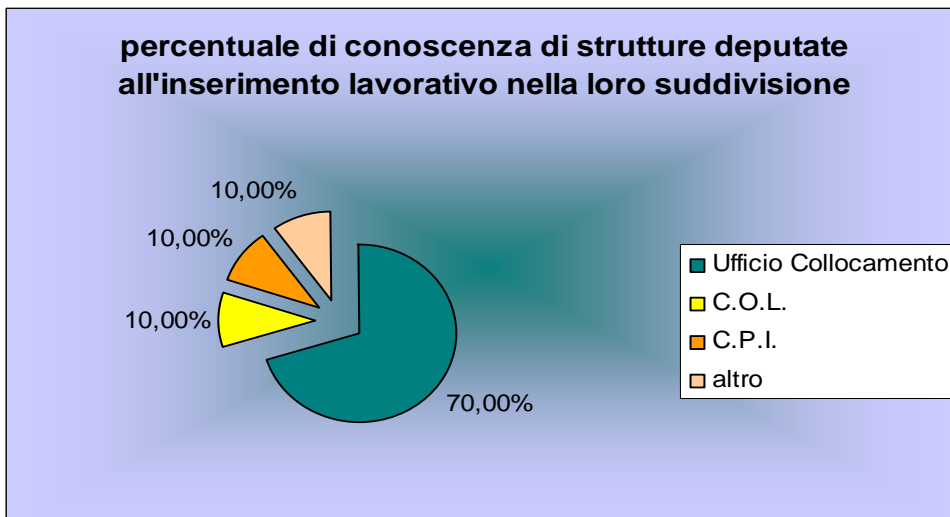
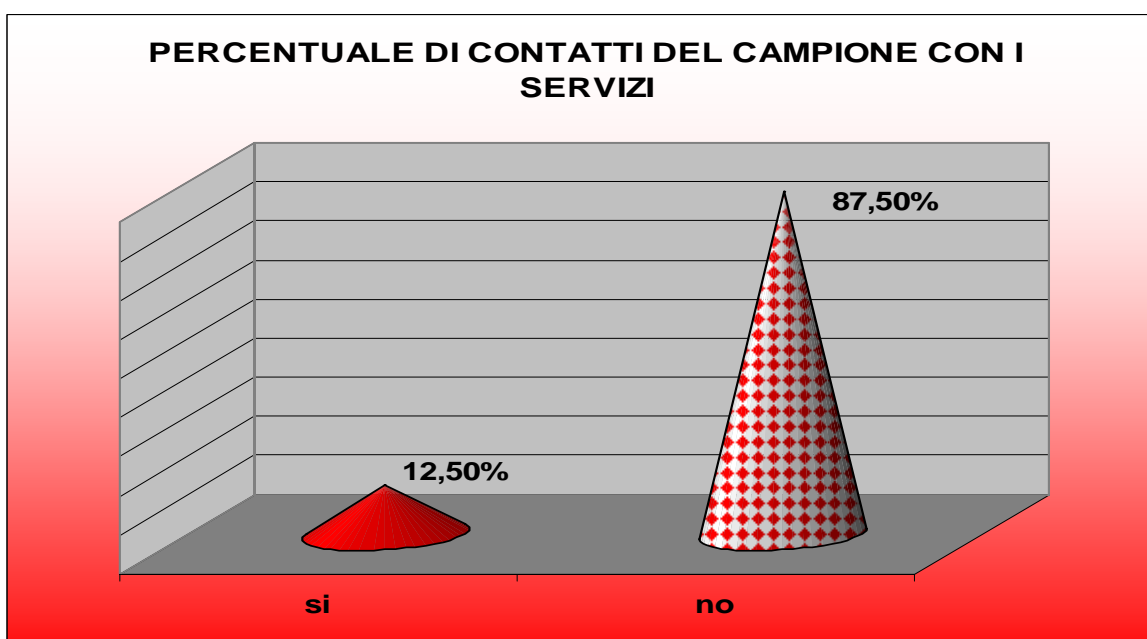


Grafico n. .3.19

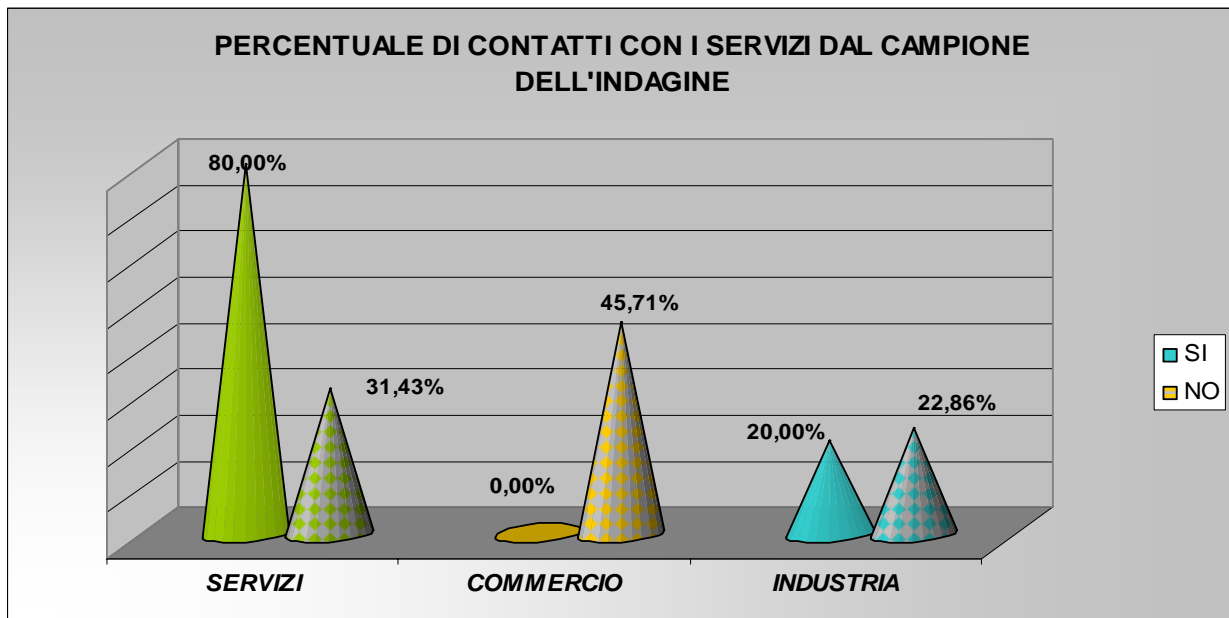
È doveroso segnalare che di fronte alla classificazione delle strutture elaborata nel questionario, le stesse imprese hanno dimostrato di non avere conoscenza dell'entrata in vigore della riforma che ha trasformato il vecchio *Ufficio di Collocamento*, che viene citato con alte percentuale, nei Centri per l'Impiego.

Per quanto riguarda i rapporti avuti con i servizi di cui si è indicata la conoscenza, risultano i seguenti dati: il 12,50% del totale del campione ha avuto contatti con strutture deputate all'inserimento di soggetti svantaggiati, mentre ben l'87,50% di imprese non è mai entrata in relazione con strutture di questo tipo. (graf. n. 3.20)



graf. n 3.20

Considerando la ripartizione per settore, seguono i seguenti dati: sono i servizi, con l'80% di valore massimo, ad avere relazioni con strutture che si occupano di facilitare l'inserimento di soggetti svantaggiati, mentre è il settore del commercio a non registrare nella sua esperienza nessun contatto; l'industria, da parte sua, registra un 20% di partecipazione ad attività di questo tipo.



graf. n. 3.21

Settore Servizi

Questo settore, che, come già rilevato in precedenza, risulta avere la maggiore percentuale di contatti con strutture deputate all'inserimento lavorativo di soggetti appartenenti a fasce deboli, ha nello specifico un valore del 26,67%, contro un 73,33% di aziende che invece non segnalano alcuna relazione.

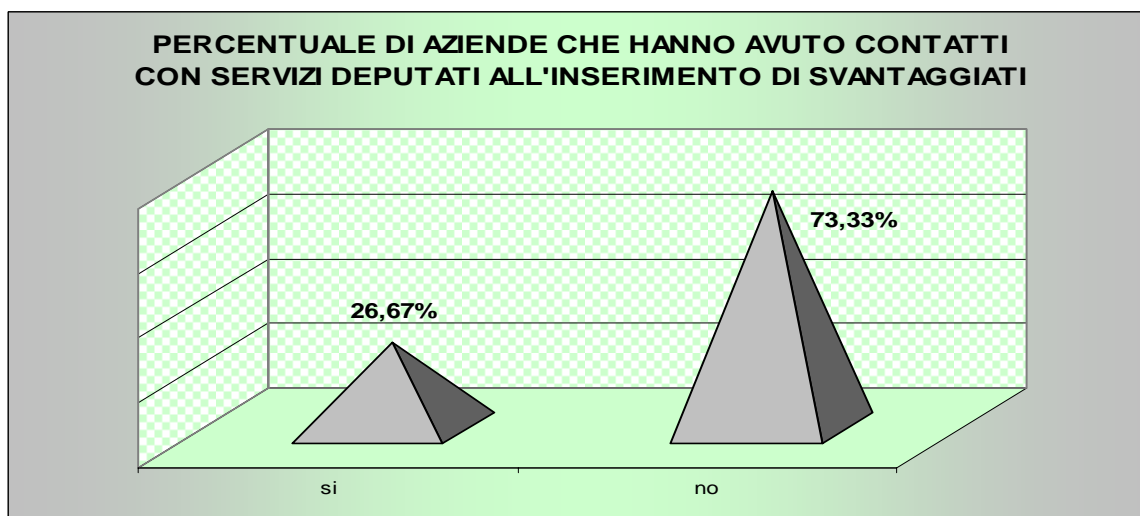


Grafico n. 3.22

In questo settore di evidenza, come tipologia di servizio più contattata dalle imprese, *l'Ufficio di collocamento*, con una percentuale del 50%. Al secondo posto si collocano i *Centri Per l'Impiego*, con una percentuale significativa del 33,33%, con il 16,67% si segnalano i Sert, servizio che, però, non è stato mai menzionato fra quelli conosciuti. (graf. n. 3.23)

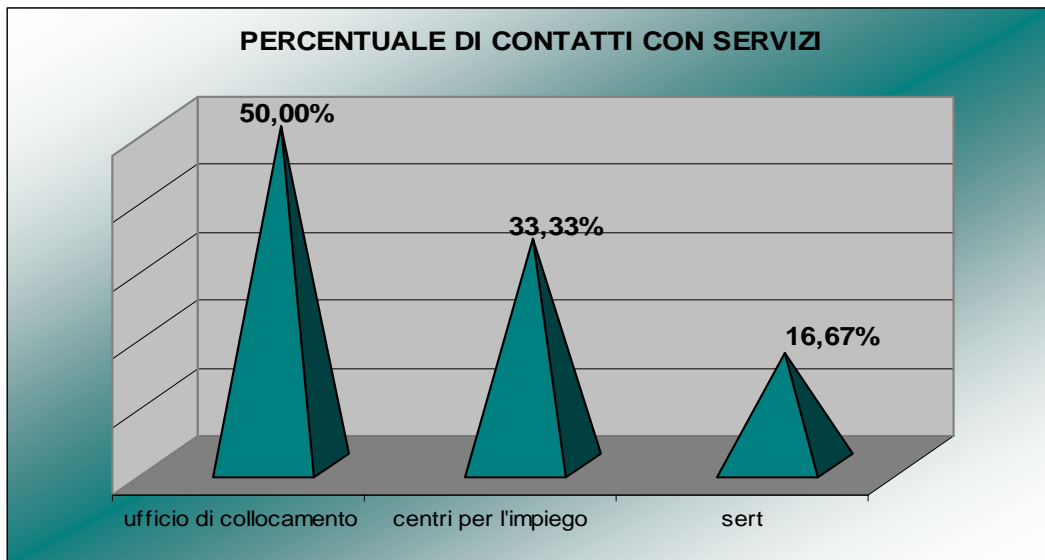


Grafico n. 3.23

Settore Commercio

Nel settore preso in analisi non si evidenziano rapporti o contatti fra le imprese e le strutture o i servizi territorialmente impegnati in attività di inserimento di persone svantaggiate.

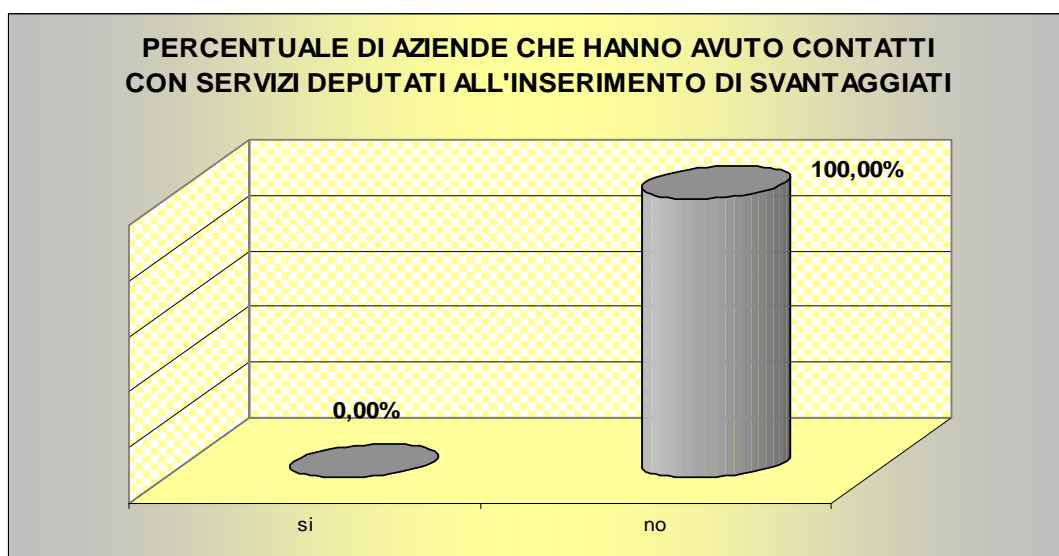


Grafico n. 3.24

Settore Industria

Solo l'11% delle aziende campionate dichiara di aver avuto contatti con strutture occupate nel facilitare l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio sociale.

Interessante, a questo proposito, è rilevare che l'unico servizio indicato da questa ridotta percentuale è l'*Ufficio di Collocamento*. (graf. n. 3.25)

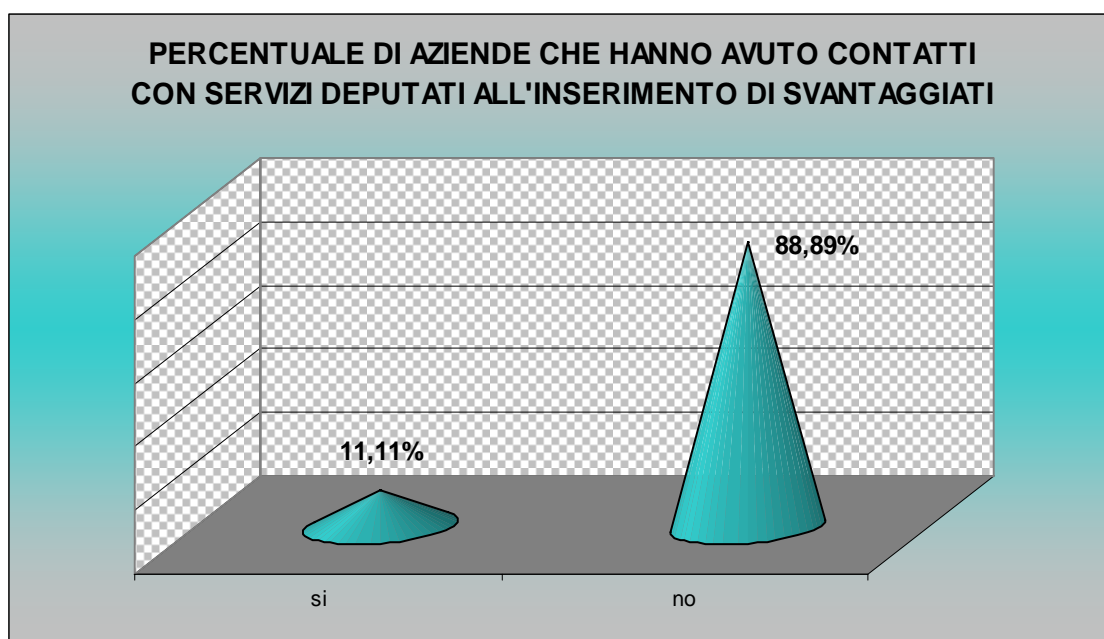


Grafico n. 3.25

3.4.1.2 Motivazione e Qualità del contatto fra aziende e servizi

Si preavvisa che, ovviamente, i dati che verranno riportati riguarderanno esclusivamente l'ambito delle imprese appartenenti ai *servizi* ed all'*industria*, non avendo registrato per il settore *commercio* alcuno contatto.

Con *motivazione* ci si riferisce alle modalità con cui l'azienda dichiara di essere entrata in contatto con le strutture o i servizi di inserimento lavorativo; quali: per *assumere soggetti svantaggiati*, in relazione alla normativa, per fare un'esperienza di *tirocinio*, per *collaborazione a corsi di formazione*.

Rispetto alla qualità si vuole indagare come i referenti aziendali che hanno avuto contatti con servizi o strutture valutano la collaborazione: *insufficiente, scarsa, sufficiente, buona, ottima*.

Rispetto alle modalità richiamate dalle attività con cui si è realizzato il contatto con le strutture, al 50% ci sono "*le assunzioni*", perciò si parla di inserimento occupazionale obbligatorio per quelle aziende che avendo un certo numero di dipendenti hanno l'obbligo di assumere persone appartenenti a fasce svantaggiate.

Segue, con il 30%, la modalità di contatto per la realizzazione di “*tirocini*”, esperienza lavorativa non finalizzata all’assunzione ma all’acquisizione di competenze da spendere poi in altri contesti. Si rilevano, infine, contatti voluti direttamente dalle aziende con le strutture “*per realizzare corsi di formazione*” utili per poi assumere le persone formate con quei particolari requisiti.

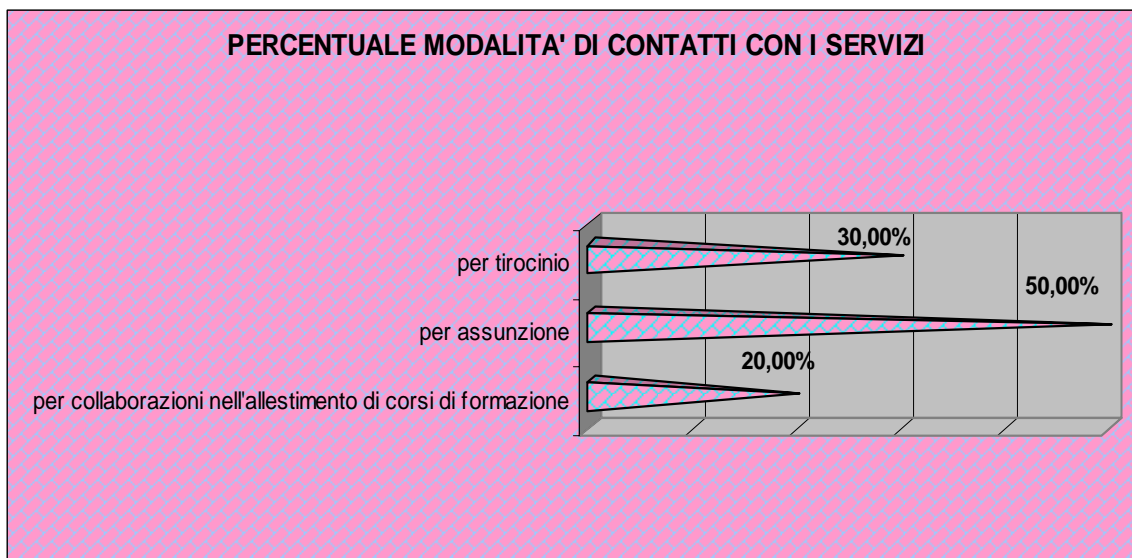


Grafico n .3. 26

Considerando poi le risposte circa il commento alla qualità del servizio avuto dalle strutture favorenti gli inserimenti in questione, risulta che solo un 16% si dichiara soddisfatto, definendo la prestazione offerta “*buona*”; mentre il 50% delle imprese la valuta “*insufficiente*” ed il 33,33% “*scarsa*”.

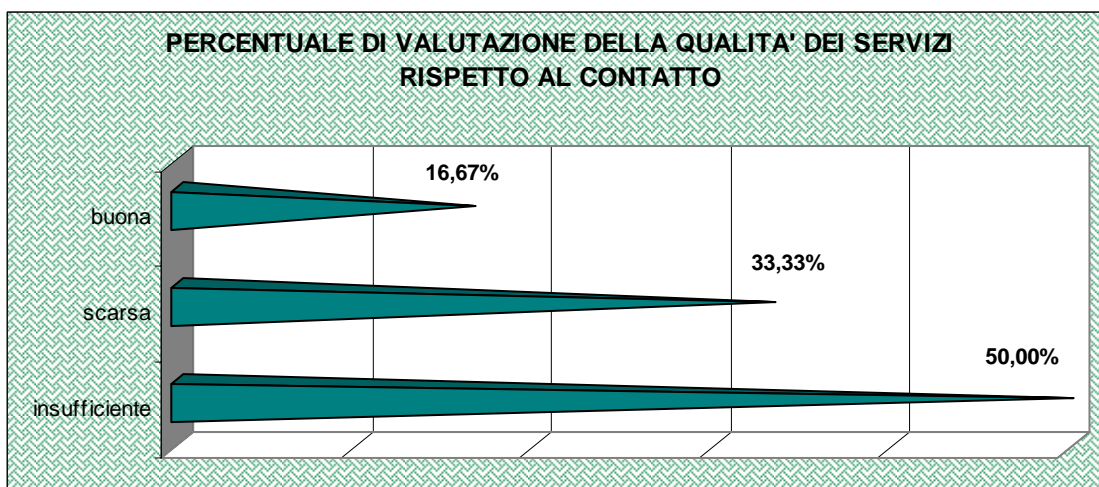


Grafico n. 3.27

Tali affermazioni si motivano rispetto alle difficoltà nella realizzazione dell'inserimento, le persone inviate dalle strutture pubbliche non si adattano al ruolo da occupare, non possiedono i requisiti specifici ed anche gli aspetti logistici ed ambientali sono stati individuati come elementi critici non considerati dagli operatori dei suddetti servizi.

Si sono registrate resistenze anche nell'organizzazione di percorsi formativi in collaborazione con gli Ufficio di Collocamento e ostacoli burocratici e a livello di finanziamenti.

3.4.2 La conoscenza della normativa e l'elaborazione di documenti

La normativa a cui fa riferimento l'indagine è quella specifica per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, dalla legge 68/99 alla legge "Biagi".

In generale, il campione oggetto dell'indagine ha una conoscenza della normativa del 30%; dunque neanche la metà di questo si dichiara informato a proposito delle leggi che regolano l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda, dei doveri a cui sono tenute le aziende e dei diritti di cui possono godere.

Ad esempio, la legge 68/99 impone ad azienda con un certo numero di dipendenti di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette, rispettando tale indicazione la stessa azienda ha diritto ad un certo sgravio fiscale.

Risulta, nello specifico, che nel settore servizi il 50% delle imprese intervistate ha conoscenza delle normative di riferimento, nel settore commercio il 41,67% e nel settore industria solo l'8,33%.

I grafico n. 3.28 e 3.29 presentano la situazione descritta.

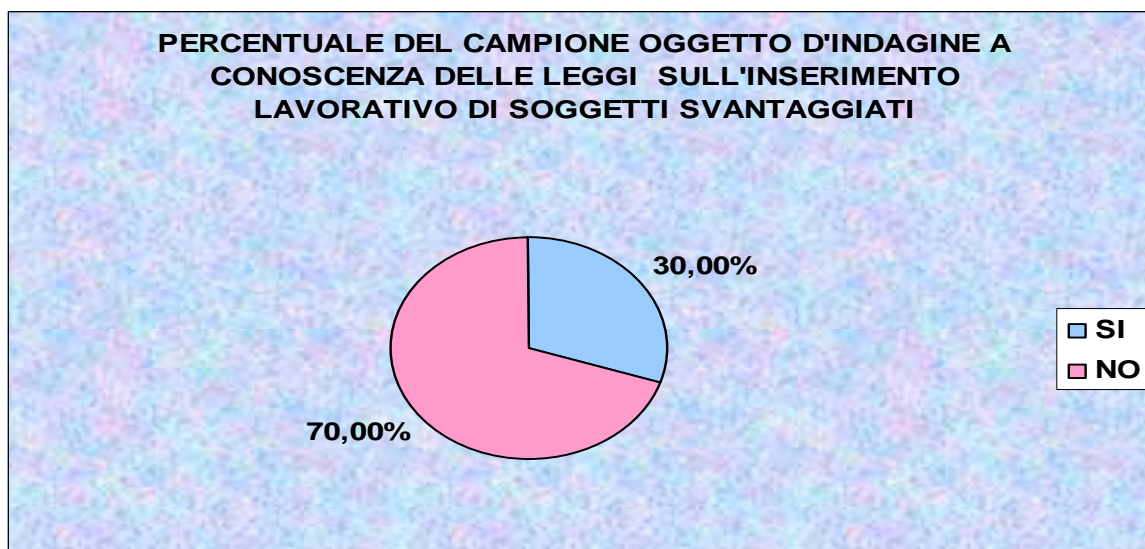


Grafico n. 3.28

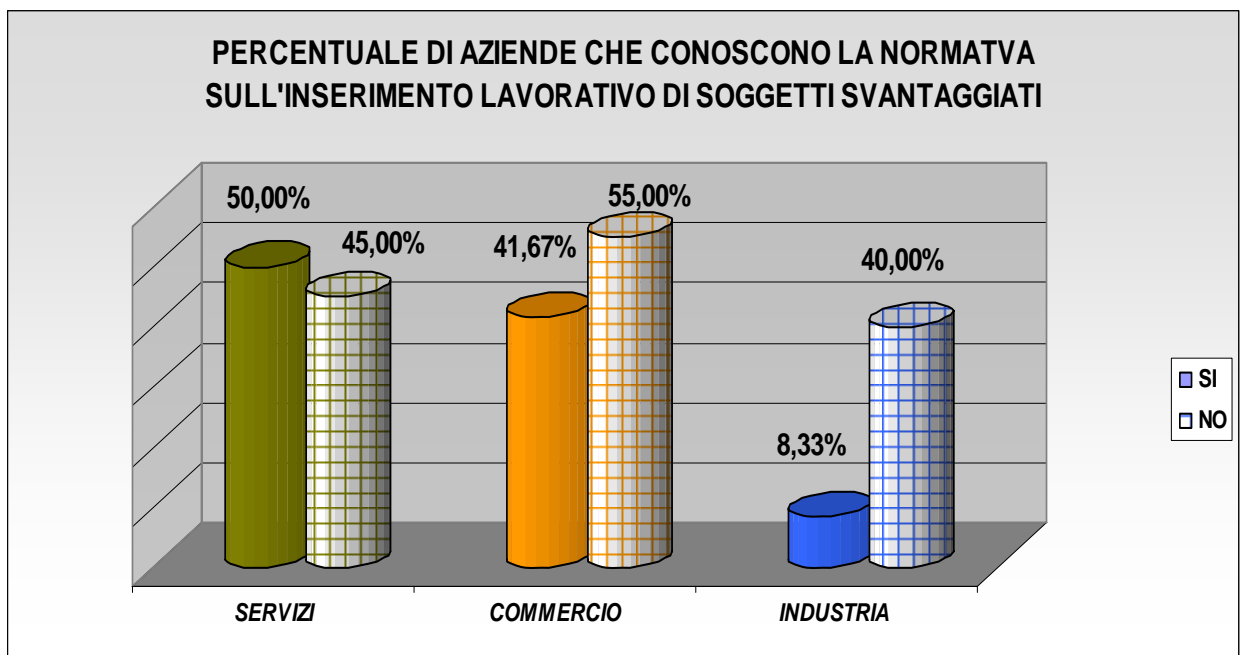


Grafico n. 3.29

Per quanto riguarda, invece, l'elaborazione di documenti circa l'attività svolta all'interno della propria impresa in relazione all'inserimento lavorativo o di altre attività con oggetto i soggetti svantaggiati, non registriamo nessun dato.

In nessuna azienda, dunque, si prende in considerazione il tema dell'occupazione di personale svantaggiato, non si discute di elementi che potrebbero ostacolarne o facilitarne la realizzazione, non si ipotizza la sua realizzazione.

4. DATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA: PARTE SPECIFICA

4.1 La rappresentazione del fabbisogno occupazionale del campione intervistato

L'analisi della situazione occupazione del campione nasce dall'esigenza di conoscere la domanda di lavoro del tessuto produttivo oggetto d'indagine e di favorirne l'incontro con l'offerta, nel particolare della nostra ricerca, con i soggetti svantaggiati.

La nostra strategia ha previsto, quindi, come primo passo la presentazione dell'analisi di dati quantitativi rispetto alla situazione occupazionale degli ultimi anni:

- ✚ la richiesta di particolari figure professionali
- ✚ Le difficoltà nel reperire figure professionali specifiche
- ✚ Le soluzioni adottate alle difficoltà

Nel questionario, quindi, sono stati previsti quesiti che richiedevano se negli ultimi anni le aziende si fossero trovate nella situazione di ricercare figure professionali specifiche e qualora la risposta fosse stata affermativa si chiedeva di indicarle, se avessero incontrato difficoltà nell'individuare il personale indicato, anche in questo caso era previsto che si riportassero gli eventuali elementi critici, ed infine, l'interesse della ricerca è stato rivolto alla rilevazione delle soluzioni eventualmente trovate dai referenti aziendali a tali mancanze di personale.

Come si vedrà in seguito, ogni settore di attività ha indicato le professionalità o le competenze che vengono maggiormente richieste in questo periodo e di cui si rileva la richiesta; si è scelto, in questo caso, di non costruire delle categorie di professioni ma di elencare e riportare tutto ciò che dal campione è stato riferito, lasciando al naturale le risposte date, questo favorisce una riflessione più libera e priva di interpretazioni al lettore che si interesserà di questi dati.

Nel complesso possiamo rilevare che solo il 27,5% del totale del campione dichiara di avere difficoltà nel reperire particolari figure professionali. (graf. 4.1)

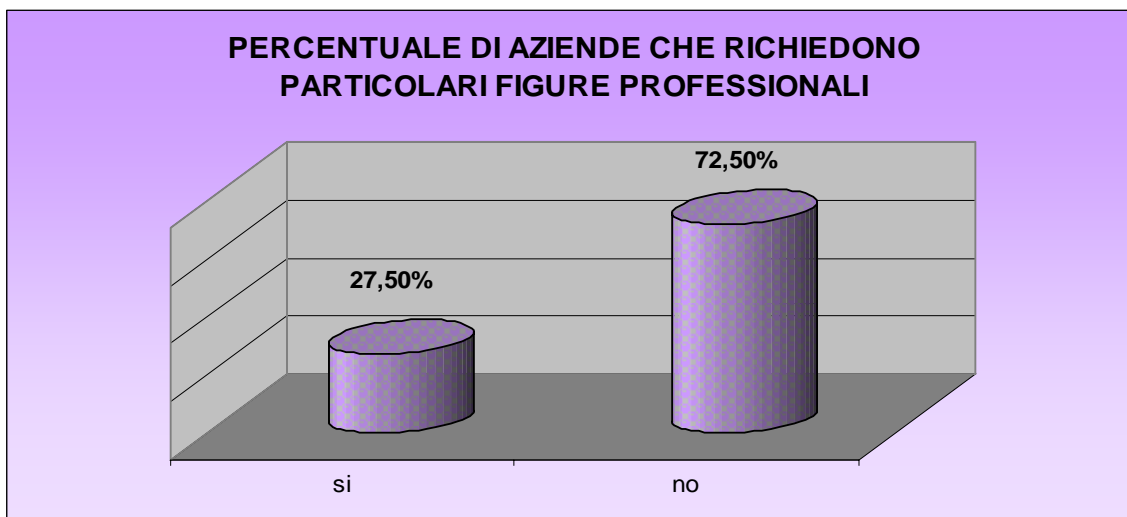


Grafico n.4.1

Nello specifico della suddivisione per settori, dall'osservazione del grafico n. 4. 2 possiamo rilevare che è l'*industria* ad avere la percentuale più alta di richiesta di figure professionali, con un valore del 63,64%; seguono con il 18,18% sia i *servizi* che il *commercio*.

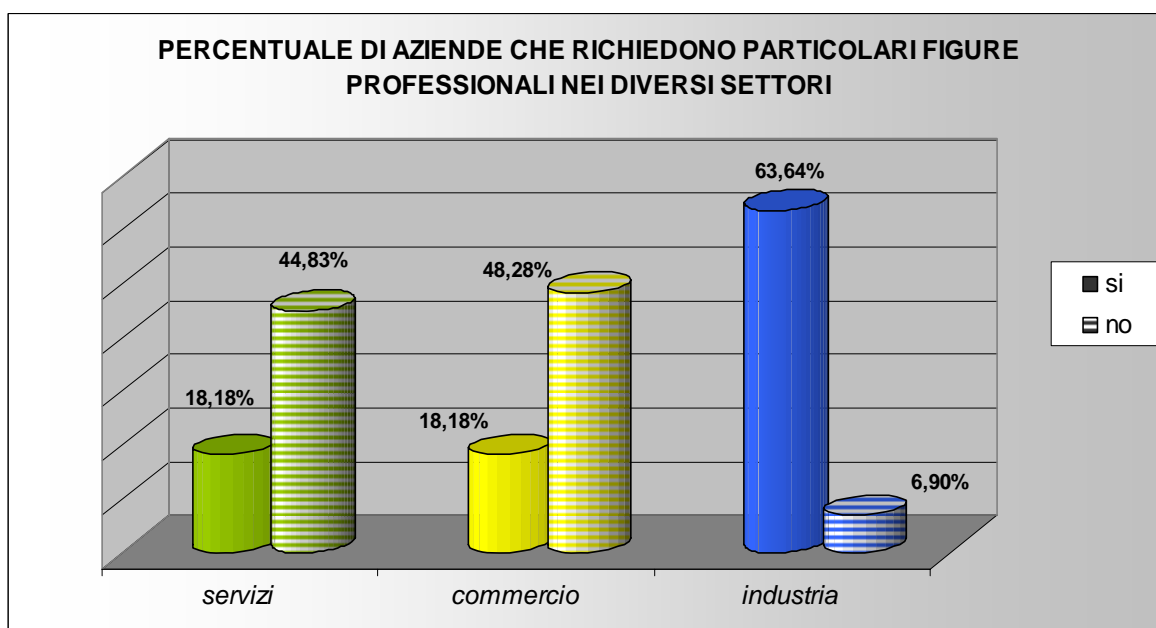


Grafico n.4.2

Nell'analisi più particolare del contesto specifico dei settori d'attività, è risultato che sono il 13% le aziende che dichiarano di cercare personale specifico per svolgere ruoli al loro interno. (graf. 4.3)

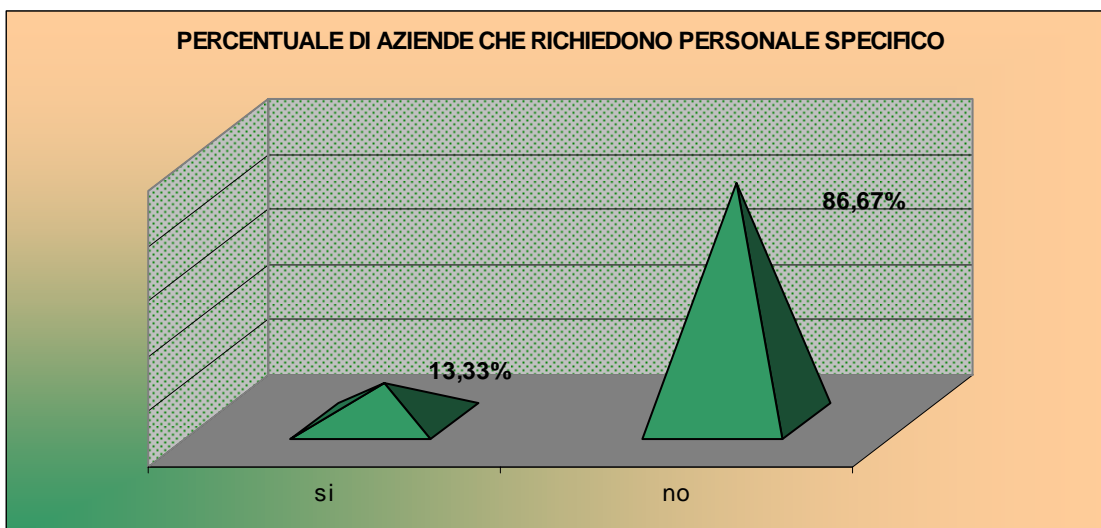


Grafico n.4.3

Nello specifico del personale richiesto, si rileva, (graf. 4.4), con la percentuale più alta pari al 33,33, la richiesta di personale con “*competenze tecniche*”, seguono con il 22,22% “*gli autisti*”, “*gli informatici*” e i “*grafici*”.

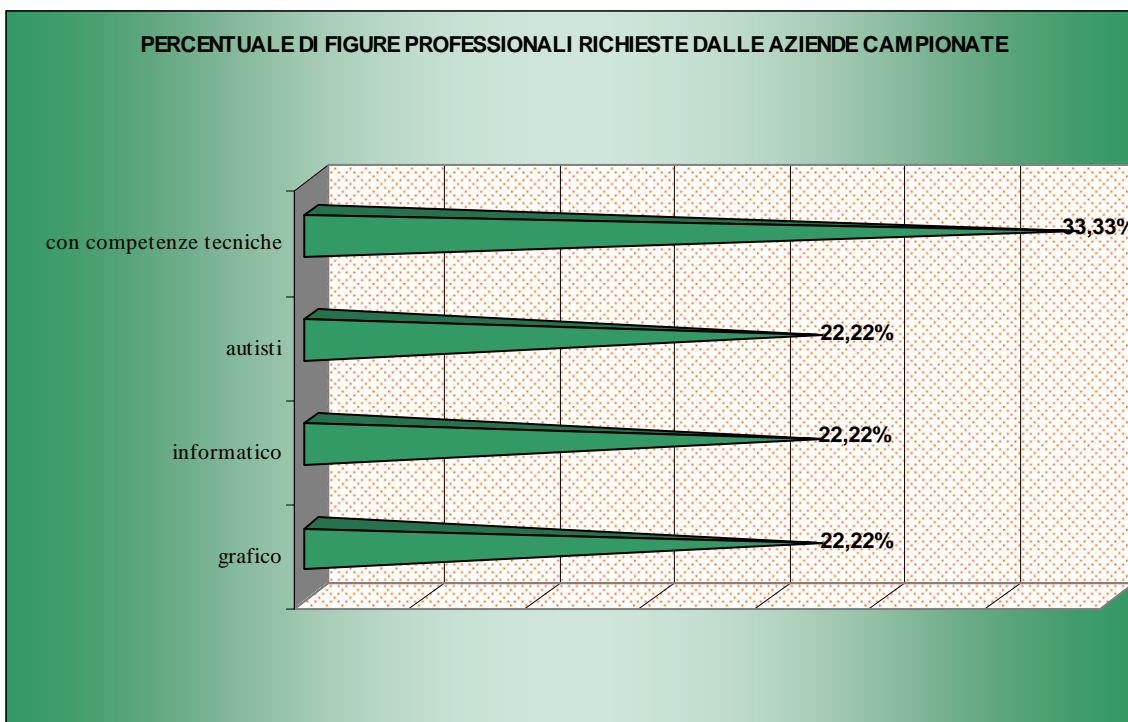


Grafico n.4.4

Nel considerare il 12,5% di aziende appartenenti al settore del *commercio* che hanno sostenuto la loro difficoltà a reperire personale qualificato, si specifica che la richiesta si orienta per il 21,43% verso gli “*addetti alla vendita*”, seguiti con il 10,41% dalla categoria dei “*macellai*” .

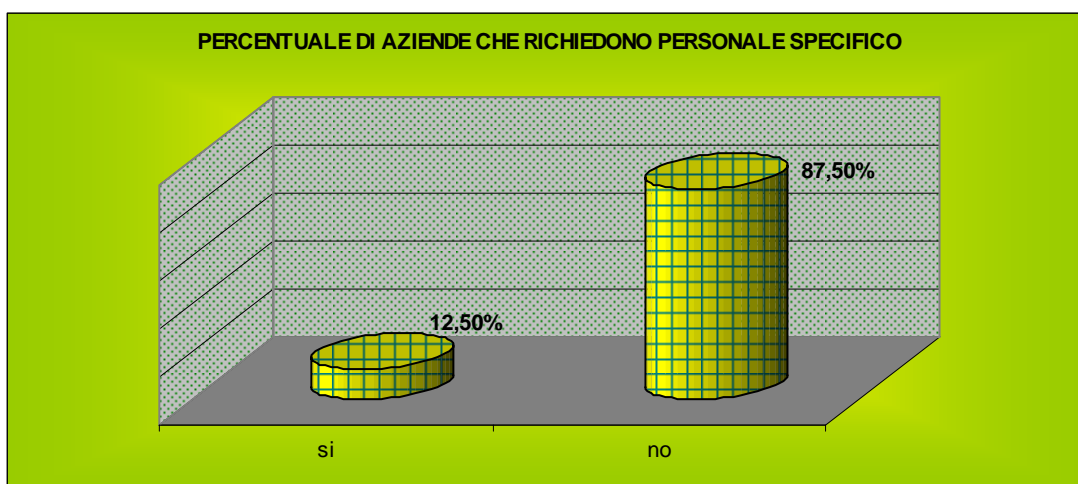


Grafico n.4.5

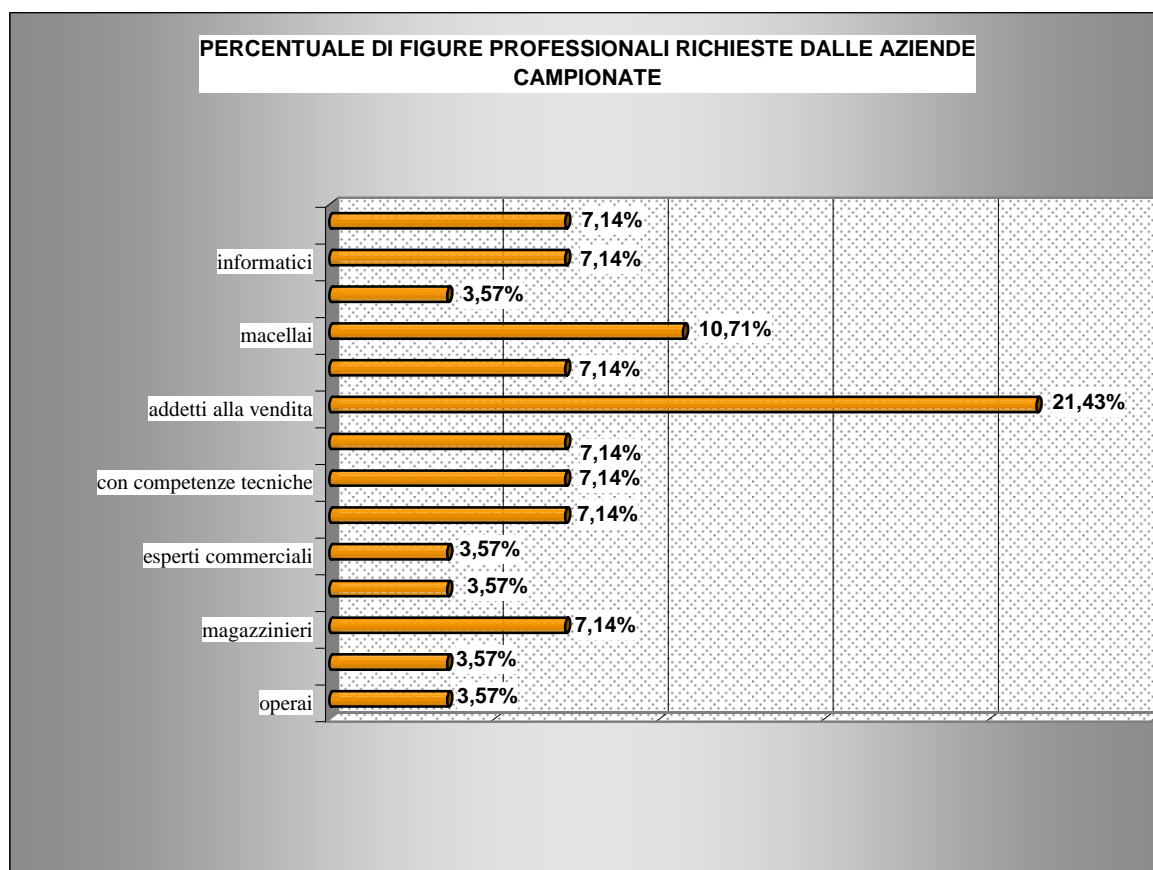


Grafico n.4.6

Come è ben evidente dal grafico n. 4.6, con uguali punti percentuali, 7,14, si citano le figure degli “*addetti alla segreteria*”, “*informatici*”, “*autisti*”, “*metalmecchanici*” e “*magazzinieri*”; sempre con la stessa percentuale vengono evidenziati come requisiti particolari “*le competenze tecniche*” e “*l’esperienza in quel lavoro di almeno 2 anni*”.

Con il valore più basso (3,57%) si segnalano anche “*gli erboristi*”, “*gli esperti commerciali*”, “*gli elettromeccanici*”, “*i lavoratori di parquet*” e “*gli operai*”.

Il settore dell’*industria* si distingue dagli altri per essere l’unico ad avere più della metà delle imprese con bisogno di personale specifico, il 77,78%. (graf. 4.7)

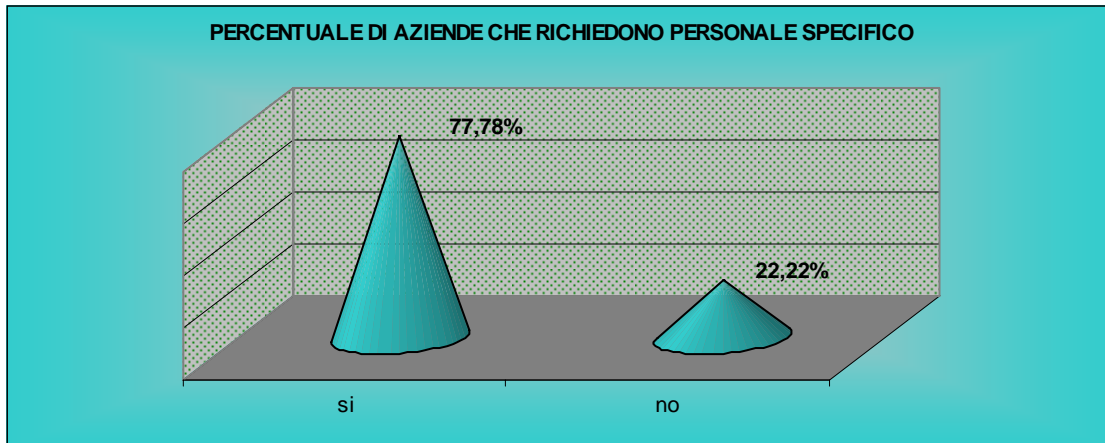


Grafico n.4.7

Nello specifico del personale richiesto si segnala con il 23,08% quello che possiede “*competenze tecniche specifiche*”, seguono con il 15,38% “*i saldatori*”, “*i metalmeccanici*” e “*gli addetti al gancio traino*”.

Con la percentuale più bassa, il 7,69%, vengono indicati anche “*gli elettricisti*”, “*i verniciatori*”, “*i muratori*” e “*gli operai*”.

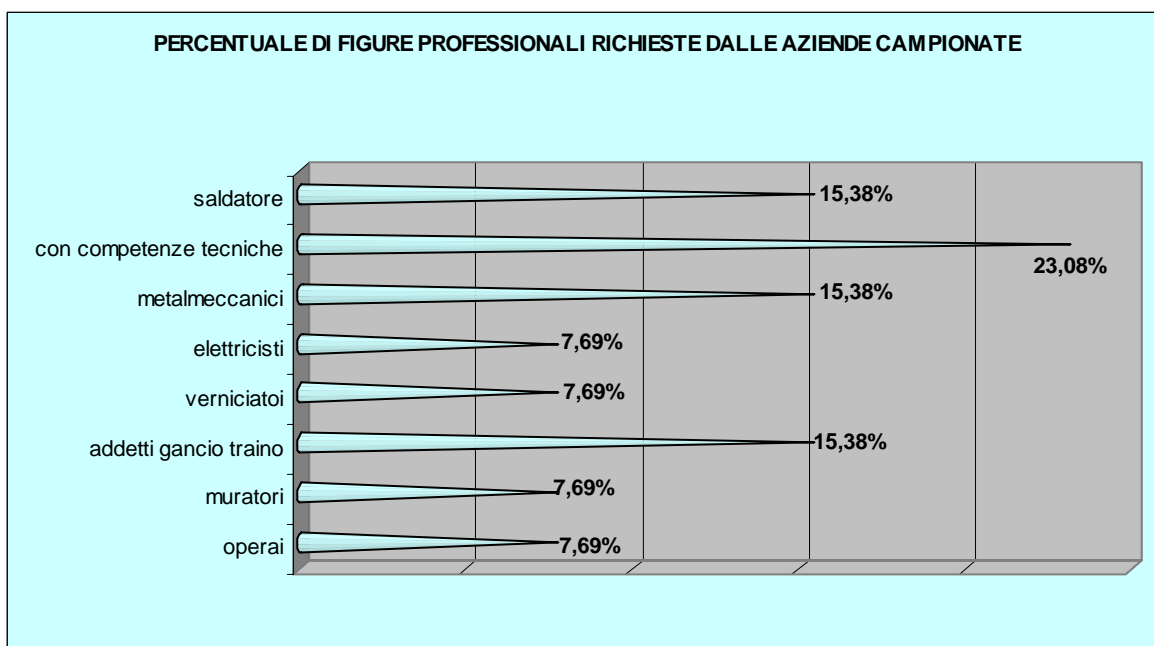


Grafico n.4.8

4.1.2. L'analisi delle difficoltà e delle soluzioni trovate dal campione suddiviso per settore

Rispetto all'analisi delle difficoltà incontrate dai referenti aziendali nel rintracciare personale specifico da inserire nelle proprie aziende, si possono riportare le risposte in riferimento a cinque categorie:

- *La mancanza di formazione*: si individuano le cause delle difficoltà di personale specializzato ed esperto nella scarsa formazione che viene prevista per il lavoratore che è portatore di una competenza troppo generale non sempre aggiornata;
- *La mancanza di gavetta*: si ritiene che il lavoratore non abbia abbastanza esperienza per portare avanti in maniera autonoma il proprio compito e, nonostante ciò, non si adatti a forme di tirocinio, gavetta o praticantato per fare pratica. In questa situazione si evidenzia la scarsa motivazione e voglia di sacrificio della persona che entra nel mercato del lavoro;
- *Le aziende richiedono profili professionali alti*: i referenti aziendali riconoscono che si fanno alte richieste di professionalità, si selezionano solo persone portatrici di competenze e conoscenze approfondite e si sceglie di non assumere fino a che non si presenta ciò che si richiede;
- *Non c'è passaparola fra le aziende*: si registra l'insufficiente presenza di strumenti di condivisione del personale già occupato in aziende con attività simili;
- *Non ci sono strutture pubbliche di incontro fra domanda ed offerta*: viene evidenziato da molti la necessità di strutture pubbliche che realizzino con successo l'incontro fra la richiesta aziendale e la domanda, molte aziende ammettono di ricorrere privatamente ad agenzie interinali perché sono le uniche ad assicurare interventi tempestivi e efficaci.

Nel considerare poi le soluzioni indicate come modalità alternative alla mancanza di personale, si sono costruite 5 categorie:

- *La selezione interna*: le aziende prevedono momenti di selezione interne per individuare la professionalità più adatta al ruolo richiesto;
- *L'allungamento dei tempi d'attesa*: si sceglie di prolungare le assunzioni fino a che non si presenta il soggetto portatore dei requisiti richiesti;
- *Prove su prove*: il procedimento inverso a quello precedente, si prevede di assumere la persona e vedere come procede, se l'inserimento non è stato produttivo si cerca altro personale;
- *La collaborazione con L'Ufficio di collocamento*: ci si rivolge a tale strutture sia per richiedere personale sia per allestire corsi di formazioni volti ad assumere i partecipanti;

- *La distribuzione dei carichi di lavoro*: non trovando personale disposto a lavorare, si decide di distribuire il carico lavorativo fra i dipendenti;

Settore Servizi

Con un valore significativo del 38,46%, si segnalano: “*la mancanza di formazione*”, per quel che riguarda la domanda di lavoro, cioè, quei referenti aziendali che ammettono di non organizzare momenti di formazione e che questo è un elemento critico per l’aumento di produttività, “*la poca gavetta*” che si fa, , si riconosce che usciti dalle scuole, soprattutto i giovani, le persone non possiedono competenze tecniche e specialistiche per essere inseriti direttamente in una posizione lavorativa, ma necessitano di un periodo di tirocinio ma non tutti sono disponibili a farlo.

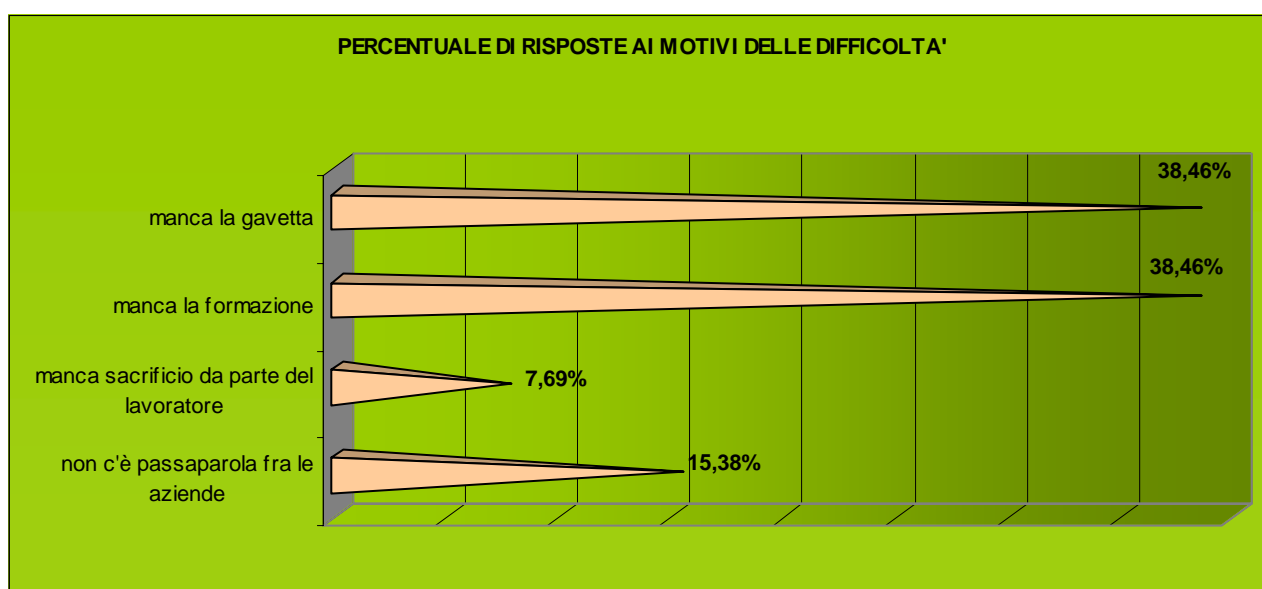


Grafico n.4.10

Delle aziende che hanno manifestato le difficoltà, solo il 40% dichiara di aver trovato delle soluzioni; di questo il 33,33% segnala il ricorso a “*selezioni interne alle aziende*” e “*l’allungamento dei tempi d’attesa*” nel reperire quelle figure.

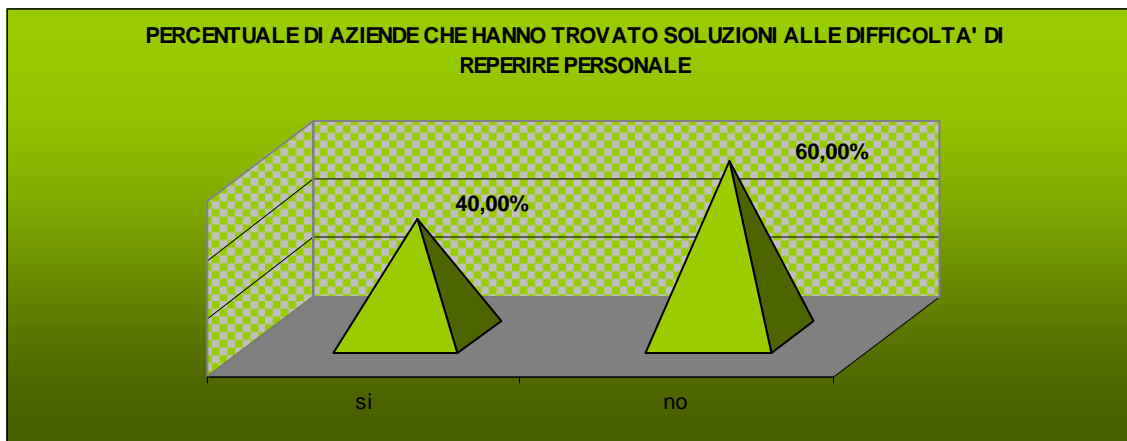


Grafico n.4.11

Vengono ulteriormente indicate come strategie di risoluzione, con il 16,67%, “*il passaparola fra le aziende*”, che condividono campi d’attività e “*le prove su prove*”, tentativi di inserimento di persone non specificatamente riferite ad un ruolo definito.

Nei grafici n. 4.11 e 4.12 vengono rappresentati graficamente i dati raccolti.

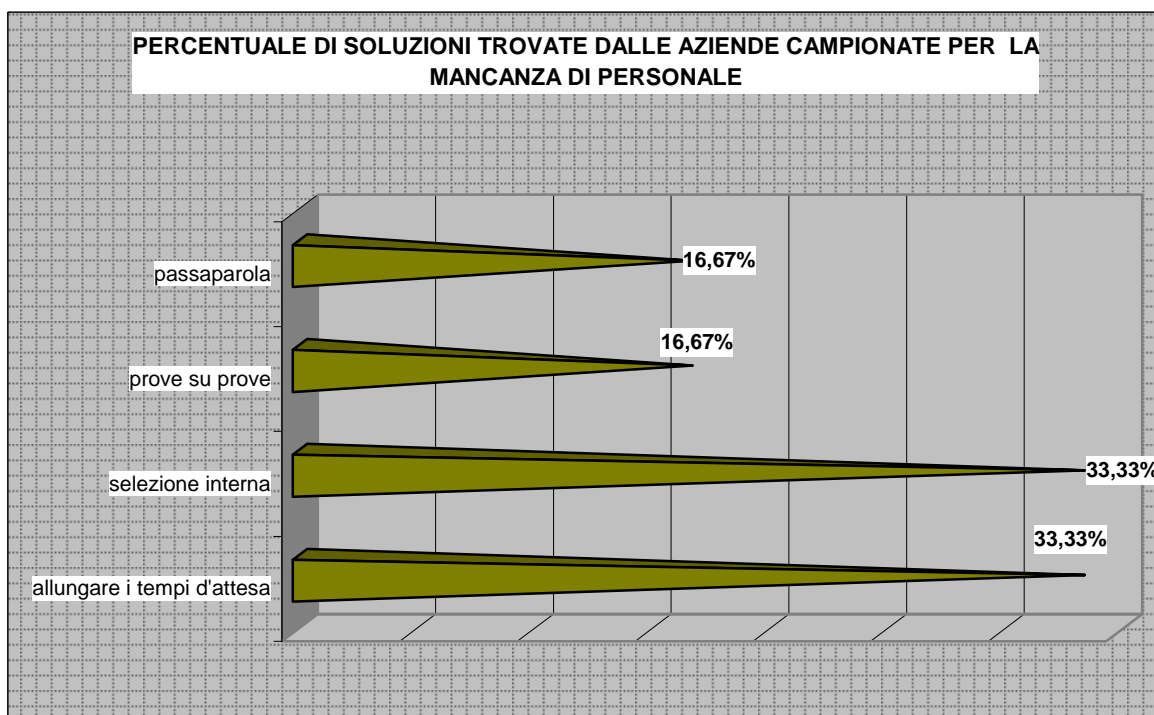


Grafico n 4.12

Settore commercio

Nel settore preso in analisi si evidenzia, (graf.4.13) fra le giustificazioni indicate alla base delle difficoltà, il ruolo dominante del lavoratore e della sua motivazione.

L’83,33% del campione sostiene che vi è la necessità di “*maggiore la gavetta*” e “*maggior*

sacrificio” da parte del lavoratore; si richiede flessibilità e disponibilità da parte di chi cerca lavoro, evidenziando come l’azienda si trovi nella condizione di non poter sostenere l’inserimento di un soggetto non formato, limitato nelle competenze e nelle capacità.

Questo trova sostegno anche nel resto delle risposte offerte, il 33,33% manifesta l’esigenza di “*alti profili professionali*”, “*la mancanza di formazione pratica e reale*” viene indicata dal 16,67% de campione.

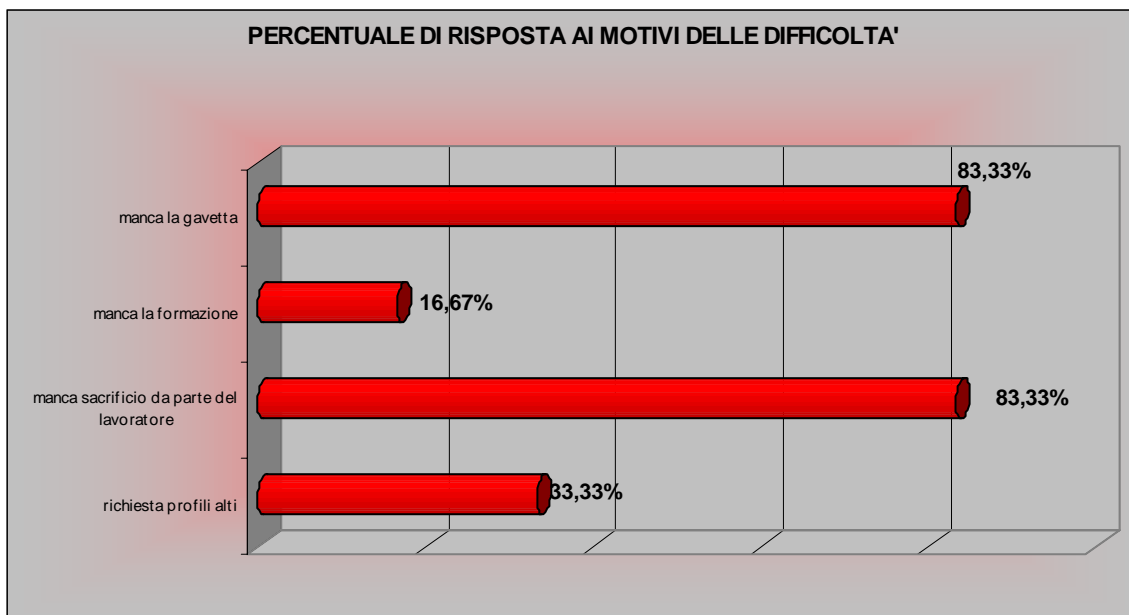


Grafico n.4.13

Delle aziende che si sono dichiarate in difficoltà nell’individuazione di personale adatto per i propri contesti lavorativi, il 75% ha trovato soluzioni per rimediare a tale problema.

Tale dato è evidente nel grafico n. 4.14.

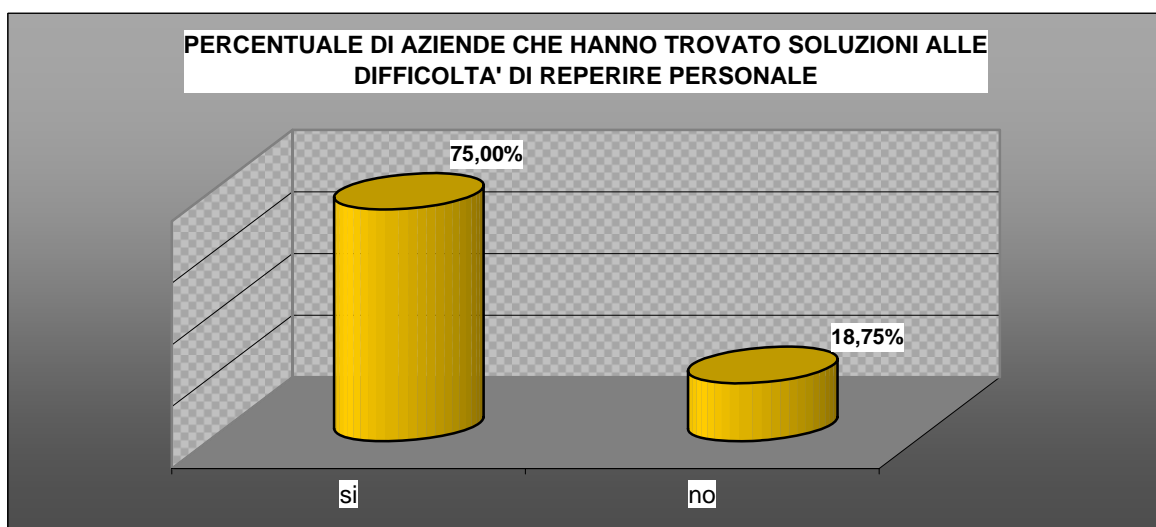


Grafico n.4.14

Le aziende sostengono per il 33,33% di utilizzare come tecniche sostitutive per la mancanza di reperibilità di personale specializzato, “*proprie collaborazioni*” e “*collaborazioni dirette con l’Ufficio di Collocamento*”; quest’ultime volte soprattutto alla realizzazione di corsi di formazione specifici per personale da inserire al proprio interno.

Il 16,67% dichiara di ricorrere a “*selezioni interne*” all’azienda, provvede cioè da solo a selezionare e valutare le diverse richieste, da segnalare con lo stesso valore percentuale anche coloro che, non trovando personale adatto, scelgono di “*suddividere i carichi lavorativi fra gli assunti*”.

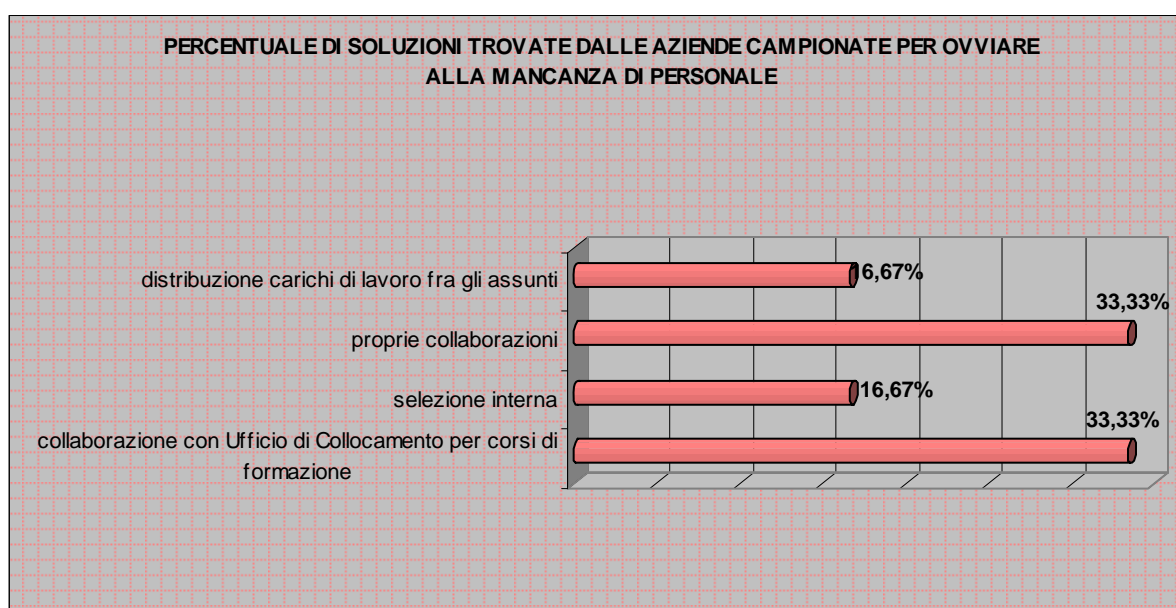


Grafico n 4.15

Settore Industria

Rispetto al settore Industria si presenta una situazione abbastanza omologata; vengono riferiti, con lo stesso valore, circa il 16%, i motivi delle difficoltà: “*mancanza di gavetta e di sacrificio*” da parte del lavoratore, “*la mancanza di formazione*”, “*la mancanza di strutture di collegamento fra aziende e lavoratori*”, “*tipologia di mestiere pesante o che sta scomparendo*”. (graf. 4.16).

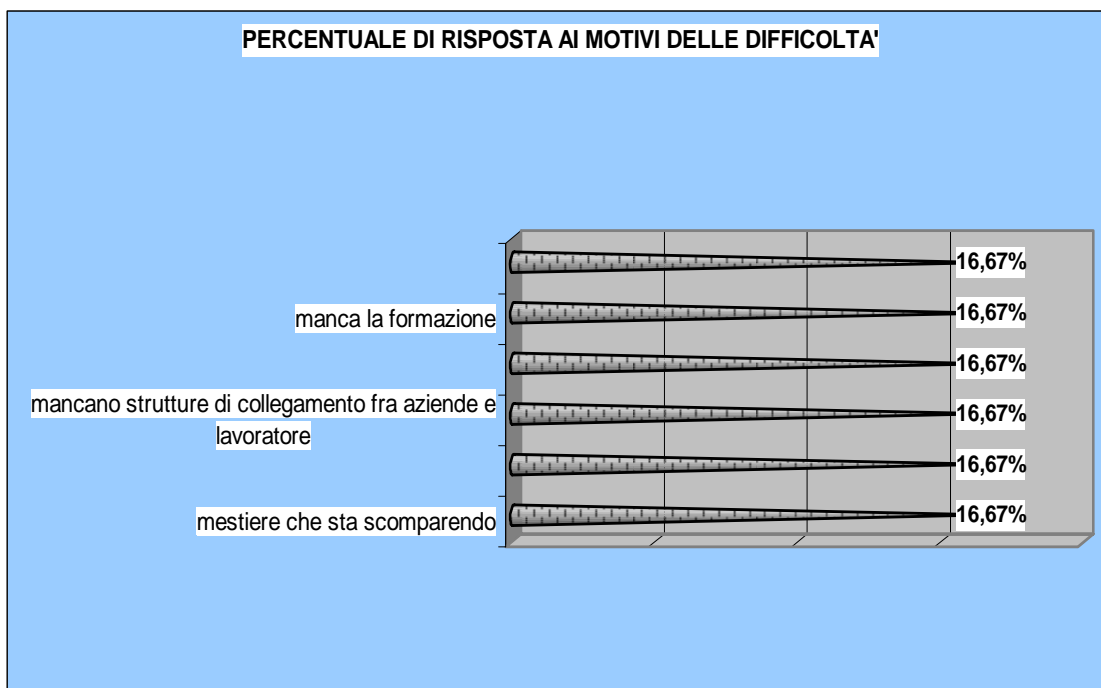


Grafico n.4.16

Di queste aziende l'88,89% dichiara di aver trovato soluzioni alle problematiche relative l'occupazione di personale nel proprio organico.

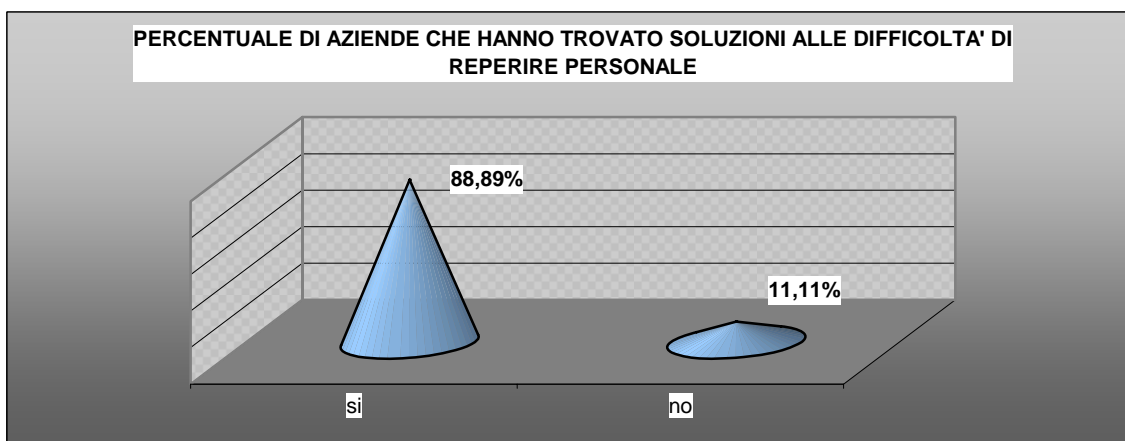


Grafico n. 4.17

Il 33,33% del campione rispetto al settore industria indica come soluzioni “la selezione e la formazione interna”, si preferisce, cioè, individuare persone direttamente nei propri uffici e sottoporle a cicli di formazione adeguati al ruolo in cui si dovrà realizzare l’inserimento.

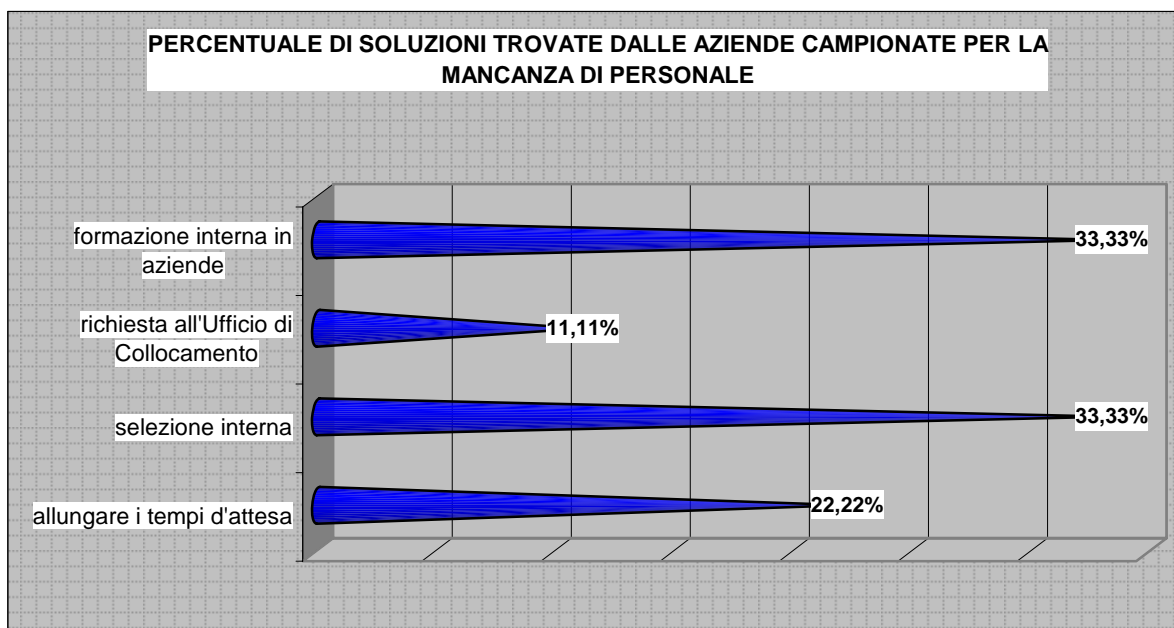


Grafico n.4.18

4.2. Le caratteristiche degli inserimenti realizzati

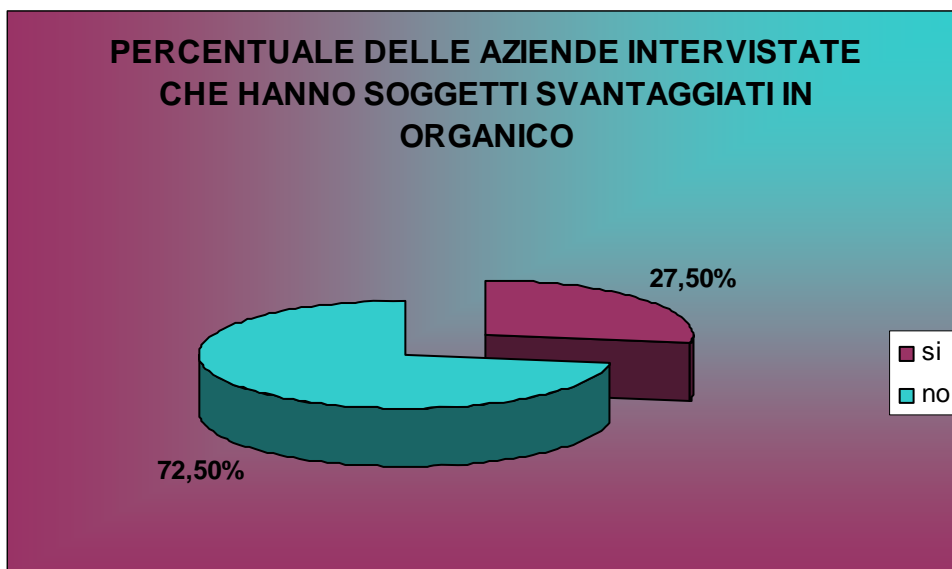
L'indagine si suddivide in 3 aree:

- ✚ I soggetti svantaggiati inseriti
- ✚ La tipologia di contratto
- ✚ I tempi dell'inserimento

Si era interessati a conoscere quante aziende avevano nel loro organico soggetti svantaggiati, in questo caso disabili, ex-detenuti, ex-tossicodipendenti, immigrati, rom e persone a rischio di emarginazione sociale, con che tipo di contratto sono stati inseriti e da quanto tempo.

Per il totale del nostro campione, che ricordiamo essere costituito da 150 aziende suddivise, in maniera rappresentativa del contesto territoriale a cui fa riferimento, nei settori “servizi”, “commercio” ed “industria”, i dati mostrano una presenza di soggetti svantaggiati collocati solo del 27,50%; meno della metà delle attività considerate dall'indagine, cioè, hanno nel loro organico soggetti appartenenti alla categoria di svantaggiati.

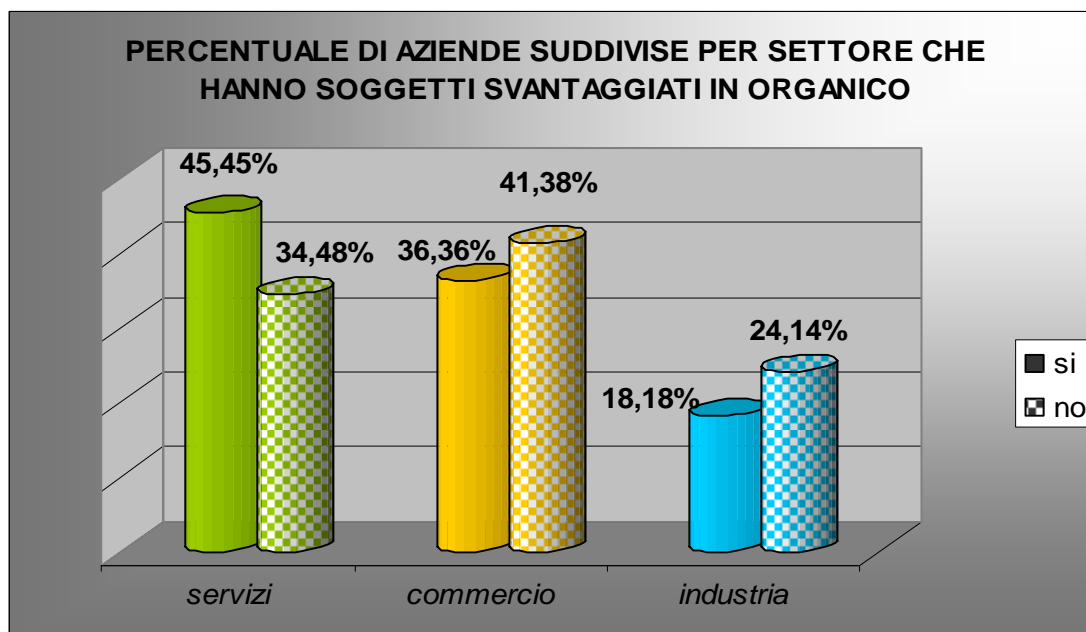
Questa situazione è chiarita nei grafici 4.19 e 4.20.



graf. 4.19

Nello specifico della suddivisione per settori, si rileva che sono “*i servizi*” a distinguersi per avere il valore più alto (45,45%) di presenza di persone in condizione di svantaggio sociale, mentre l’“*industria*” fa registrare quello più basso (18,18%).

Con il 41,38% “*il commercio*” dimostra la sua scarsa vicinanza con il tema in questione.



graf. 4.20

4.2.1 I soggetti svantaggiati inseriti nel campione e la tipologia di contratto

Questo spazio è dedicato alla conoscenza dei diversi soggetti svantaggiati inseriti nelle aziende intervistate. (Grafico n. 4.21) e le diverse tipologie di contratto con cui sono legati all'azienda (Graf. 4.22).

L'intervista prevede la domanda diretta a proposito del personale svantaggiato inserito, anche se le aziende avevano la possibilità, in rispetto alla legge sulla privacy, di non fare alcun riferimento alle caratteristiche del proprio personale.

Dall'analisi dei dati si rileva che la categoria degli "immigrati" assume un ruolo preponderante con la presenza del 50% fra i soggetti inseriti, seguita dagli "ex-detenuiti" (33,33%) e dai "disabili" (16,67%).

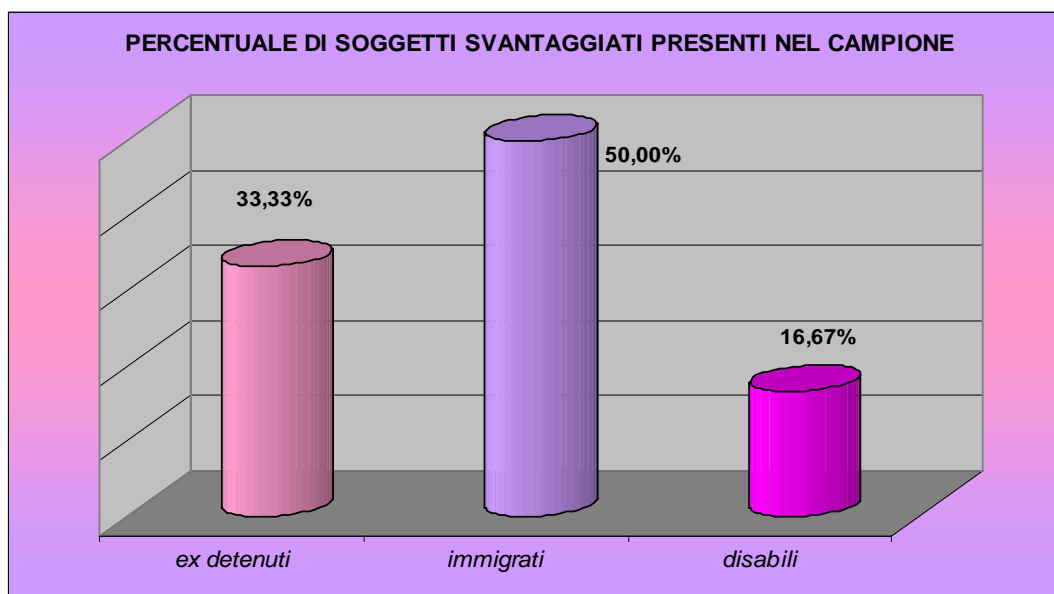


Grafico n.4.21

È necessario sottolineare che nella categoria di "immigrati" non rientrano "i rom", da noi segnalati come variabile a sé stante, proprio perché, durante le interviste, si è registrata una netta differenziazione fra loro.

Rispetto alla tipologia con cui l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati è stato formalizzato, la situazione è lineare. Si è ricorso a contratti a tempo indeterminato, nella variante del full o del part-time. (graf. 4.22)

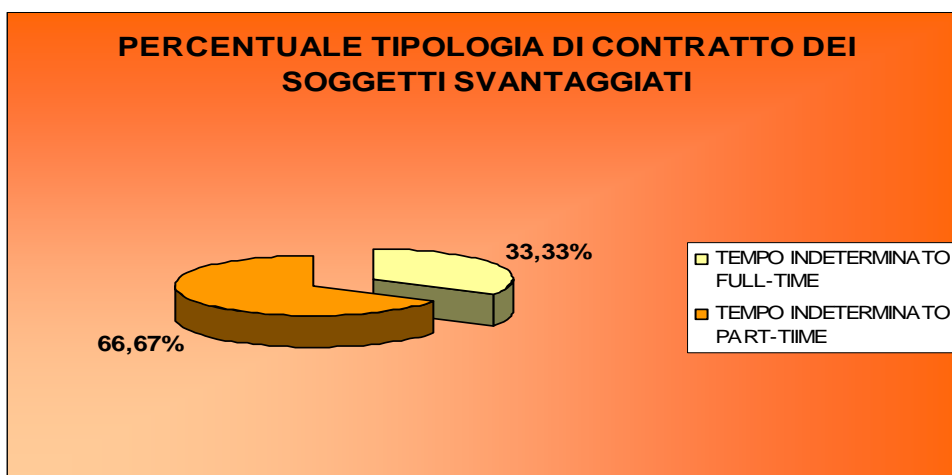


Grafico n.4.22

Considerando il settore dei “servizi”, del totale delle aziende che hanno partecipato all’intervista, solo il 33.33% dichiara di aver assunto soggetti svantaggiati, fra questi indicano “immigrati” ed “ex-detenuiti”.

I grafici n. 4.23 e 4.24 possono essere utili per chiarire i dati esposti.

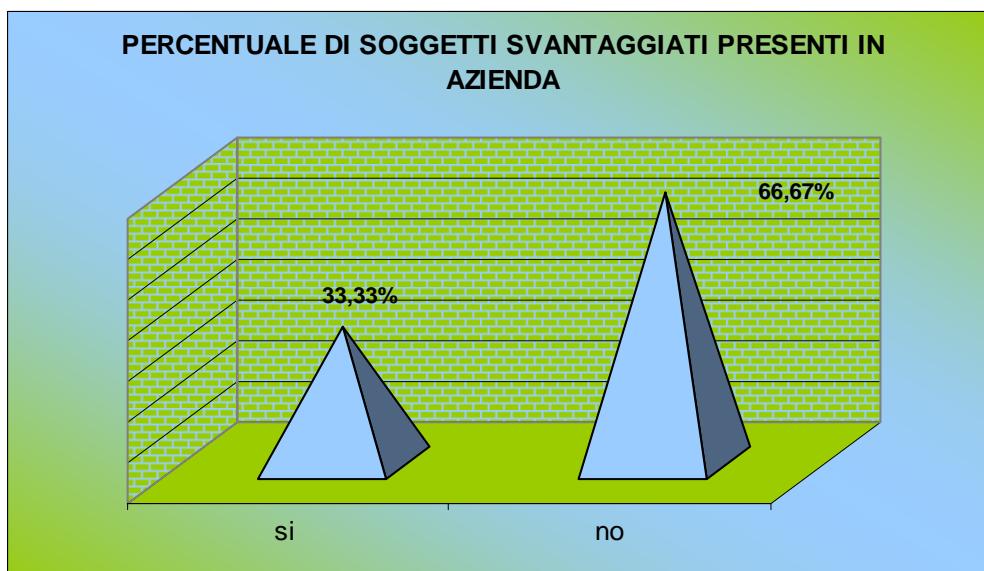


Grafico n.4.23

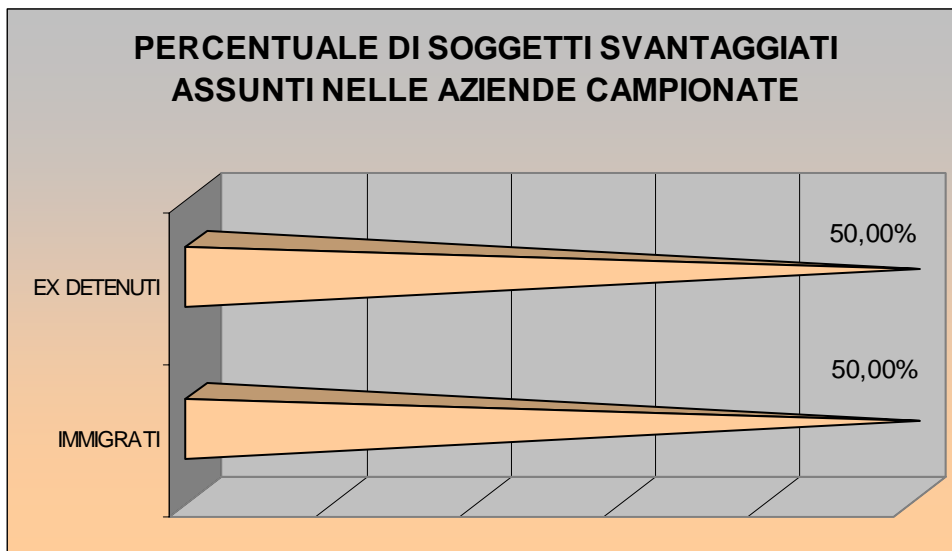


Grafico n.4.24

Nel “*commercio*” (graf. 4.25 e 4.26) abbiamo un 25% di aziende con un organico in cui sono inseriti soggetti appartenenti a fasce deboli.

Vengono indicati con un 50% “*ex-detenuiti*” e con il 25% sia “*disabili*” che “*immigrati*”.

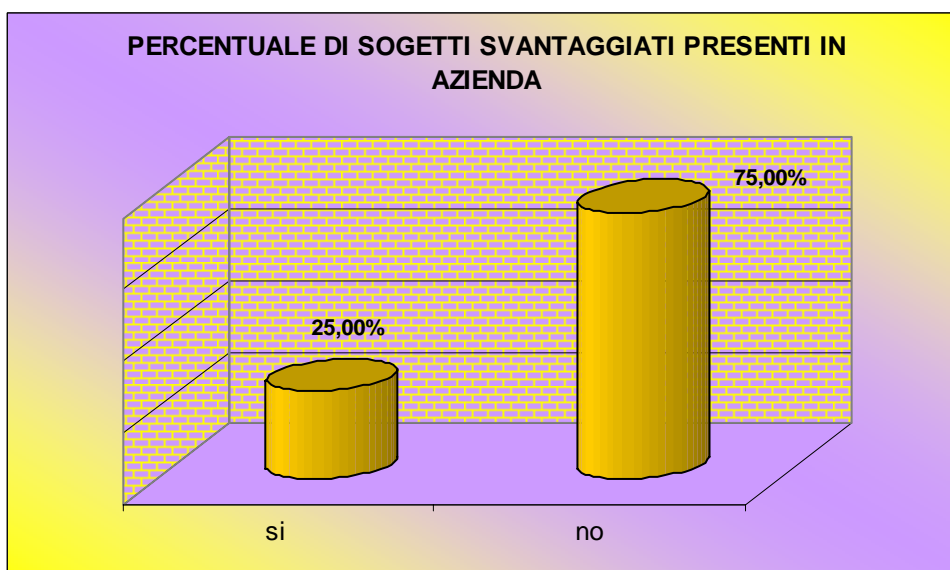


Grafico n.4.25

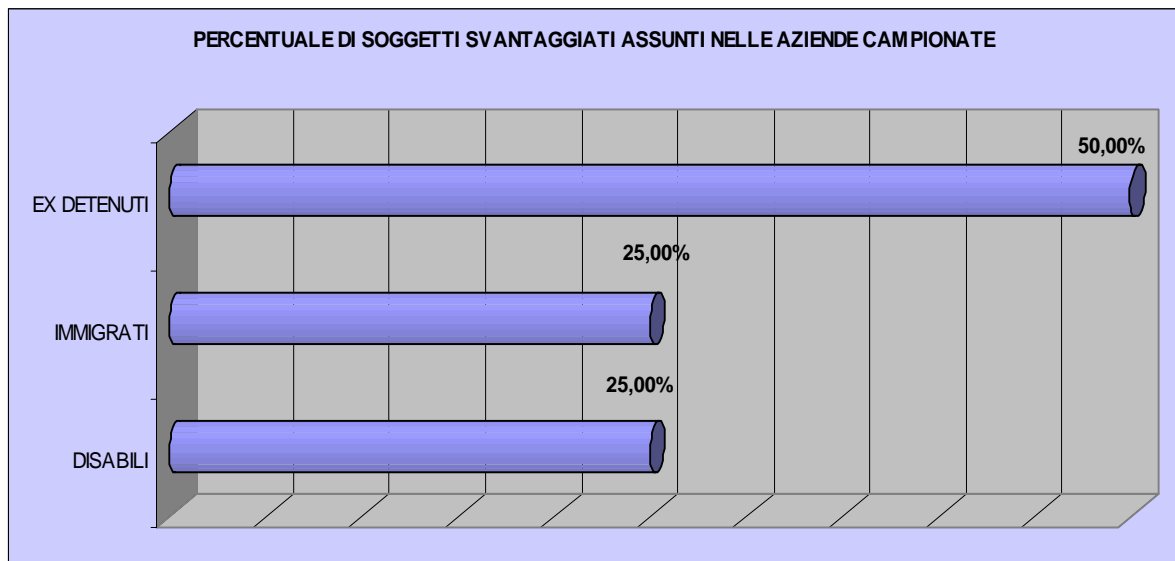


Grafico n.4.26

Solo il 22,22% delle aziende appartenenti al settore “*industria*” dichiarano di avere al loro interno soggetti svantaggiati, in questo caso, dunque, rileviamo una percentuale decisamente bassa di presenza. (graf. 4.27).

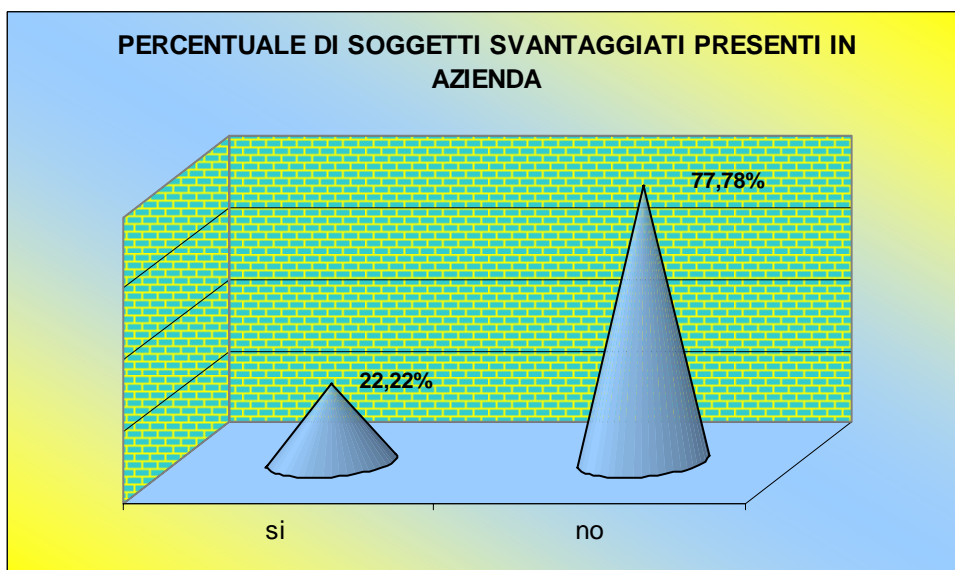


Grafico n.4.27

Rispetto alla categoria dei soggetti svantaggiati in azienda, vengono indicati, come si osserva dal grafico 4.28, sia “*i disabili*” che gli “*immigrati*”.

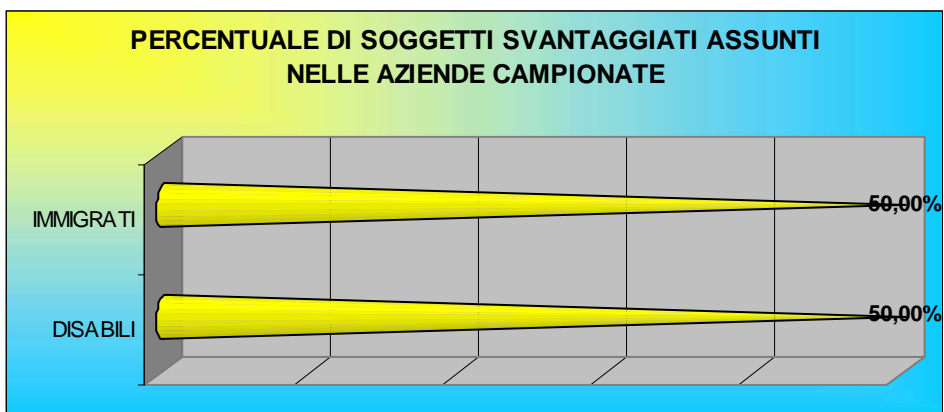


Grafico n.4.28

L'indagine si proponeva poi di rilevare da quanto tempo si sono realizzati gli inserimenti indicati; i limiti temporali proposti erano:

- ✚ Da meno di 1 anno;
- ✚ Da 1 a 3 anni;
- ✚ Da più di 3 anni.
- ✚

L'indagine sulla durata degli inserimenti realizzati, raffigurato nel grafico n. 4.29, dimostra che il 60% risale a "più di tre anni", il 33% è collocabile in un periodo "da meno di un anno", e solo il 6,67% "da uno a tre anni".

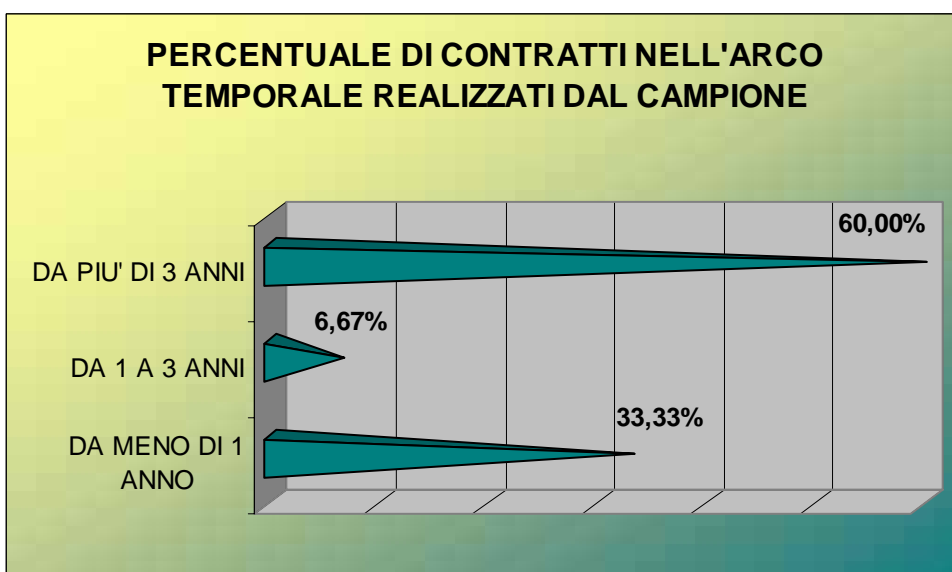


Grafico n. 4.29

4.2 La disponibilità a trattare il tema dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati nel campione

L'indagine si è poi indirizzata alla rilevazione dell'interesse e, soprattutto, della disponibilità delle aziende intervistate, a trattare il tema dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati direttamente nel loro contesto produttivo.

Mentre nella parte generale si sono indagati gli atteggiamenti relativi all'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio sociale, nella fase più specifica, è stata prevista la rilevazione del comportamento rispetto alla reale disponibilità, legata anche all'aspetto temporale dell'azione, a prendere in considerazione tale argomento.

Nella parte generale, infatti, non si chiedeva di riflettere sulla propria azienda, ma di esprimere le proprie posizioni in maniera astratta, nella parte che stiamo prendendo in analisi ora, invece, si fa richiesta espressa di considerare il tema nella propria impresa.

Si è rilevato perciò, l'interesse a trattare l'argomento in azienda e la modalità con cui questo può essere manifestato, ad esempio, la realizzazione di borse lavoro per giovani dai 15 ai 18 anni, di un tirocinio di formazione o mirato all'assunzione o dell'inserimento lavorativo.

Il campione ha dichiarato, perciò, la sua disponibilità o meno a trattare nel concreto l'argomento; in base alle risposte date si sono individuate 4 variabili per la posizione favorevole e 4 variabili per quella contraria:

✚ si:

- *per conoscenza: molte aziende manifestano l'interesse a conoscere le varie attività che i servizi portano avanti nella direzione del sostegno a persone svantaggiate, anche nell'ipotesi di un futuro coinvolgimento in queste;*
- *se ci fosse bisogno di personale: alcuni referenti aziendali si mostrano disponibili a conoscere i servizi e le strutture che operano in questa direzione per contattarli al momento del bisogno;*
- *con supporto di servizi: si evidenzia la necessità che per relazionarsi con le categorie presentate durante l'intervista ci sia bisogno del supporto di personale specializzato e capace di sostenere la gestione di situazioni problematiche;*
- *per tirocinio: questa posizione appartiene a coloro che, avendo già avuto l'esperienza di ospitare presso la propria struttura persone in tirocinio e conoscendo, dunque, questa attività danno la loro disponibilità a ripeterla.*

✚ no:

- *per difficoltà strutturali*: alcuni referenti indicano come ostacolo per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati gli aspetti fisici e logistici dell'azienda, come le barriere architettoniche, l'utilizzo pericoloso di materiali e macchine, gli spazi piccoli. Questa affermazione lascia intuire che rimane, nell'interpretazione generale, l'idea che siano i disabili fisici ad essere inclusi nella categoria di svantaggiati, nonostante durante l'intervista, in più punti, si presentino diverse classi di persone.
- *per difficoltà relazionali*: molti referenti aziendali ricordano le difficoltà che si incontrano nel portare avanti una qualsiasi attività a contatto con il pubblico; si evidenzia come la clientela sia esigente nel richiedere un servizio efficiente e veloce e si ritiene che uno svantaggiato non sia in grado di ottenere buoni risultati;
- *per la mancanza di tutor*: in alcune aziende si nega la possibilità di inserire soggetti appartenenti alla categoria degli svantaggiati perché si ritiene che non ci sia personale disponibile a fare affiancamento all'elemento nuovo, ognuno ha il suo compito e non può perdere del tempo nel seguire un'altra persona.

I risultati, che hanno individuato come più alta motivazione di contatto con i servizi la loro “*conoscenza*”, potrebbe portare alla riflessione a proposito della scarsa comunicazione delle attività che, territorialmente, vengono svolte in direzione delle tematiche oggetti di indagine.

Dei referenti contattati solo il 40% ha dichiarato di essere propenso a considerare l'argomento in questione, adducendo, comunque, delle condizioni a priori.

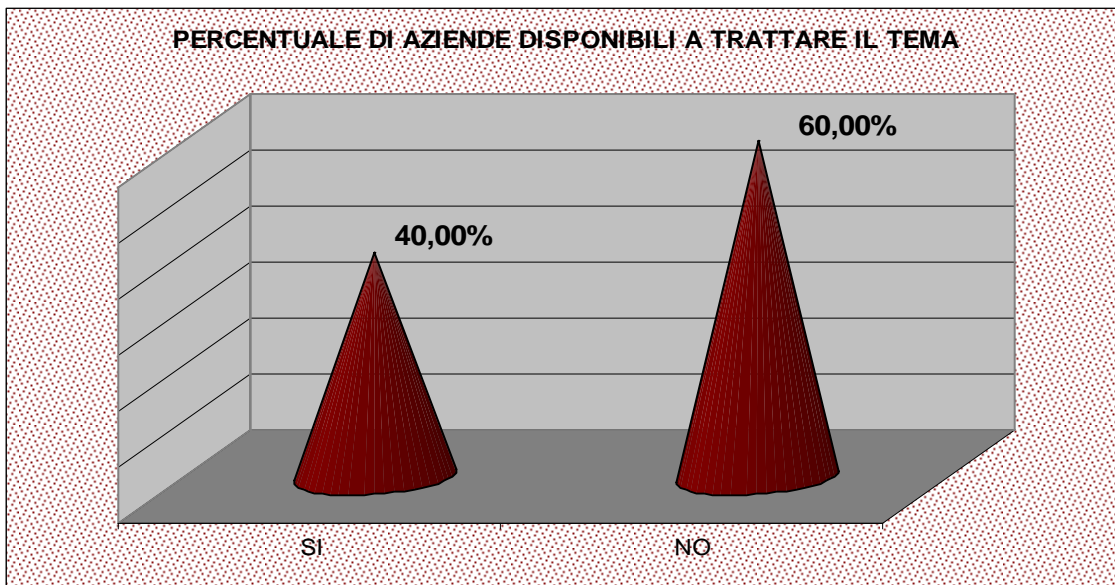


Grafico n. 4.30

Nello specifico della suddivisione per ambiti di attività, si è evidenziato che sono i *servizi* a dimostrare la più alta percentuale di disponibilità rispetto al tema proposto, circa i 44%, mentre il *commercio* con il 45% di valore si dichiara non intenzionato ad attivarsi in questa direzione.

Per l'*industria* non possiamo evidenziare valori significativi.

Il grafico n. 4.31 è esemplificativo dei dati esposti.

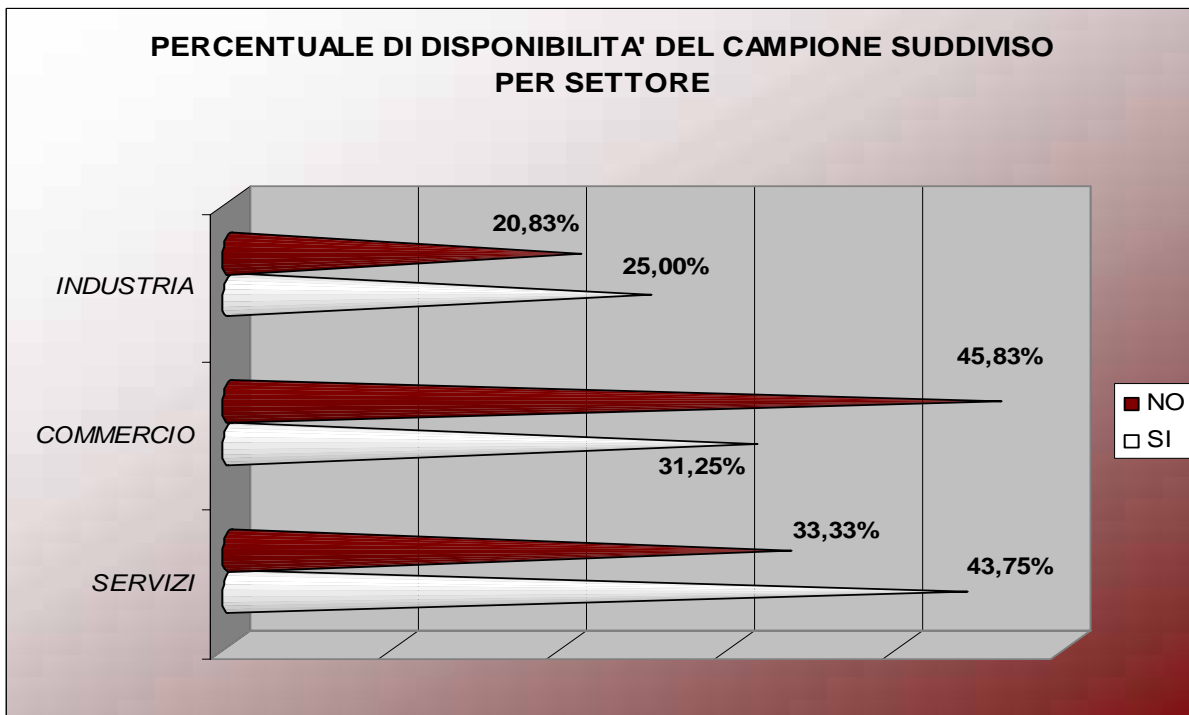


Grafico n. 4.31

La strategia dell'indagine ha previsto la successiva valutazione del comportamento espresso rispetto ad una reale e concreta disponibilità dell'azienda ad essere ricontattata da un operatore di un servizio deputato all'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio sociale.

Si ricorda che come esplicitato in precedenza, ci si è preoccupati di individuare e racchiudere in variabili le diverse condizioni che sono state riportate dai referenti aziendali rispetto alla disponibilità manifestata al contatto con le strutture indicate o come motivazioni al rifiuto di avvicinarsi all'argomento.

Risulta che il 48% circa del campione si dichiara disponibile ad entrare in contatto con servizi o strutture che sul territorio supportano l'occupazione di soggetti svantaggiati. (graf. 4.32)

Si riportano, dunque, di seguito i dati elaborati circa la disponibilità da parte dei referenti aziendali al contatto con i servizi e le motivazioni significative determinanti il comportamento di accordo o meno all'inserimento di soggetti svantaggiati.

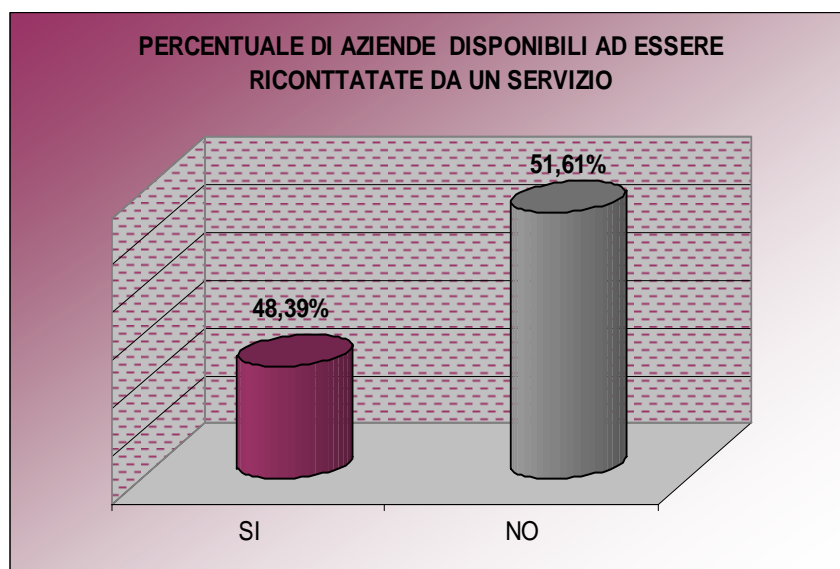


Grafico n. 4.32

Nella suddivisione dei settori, sono i "servizi" a registrare il valore percentuale più alto, il 53%, a sostegno anche dei dati rilevati nei precedenti grafici.

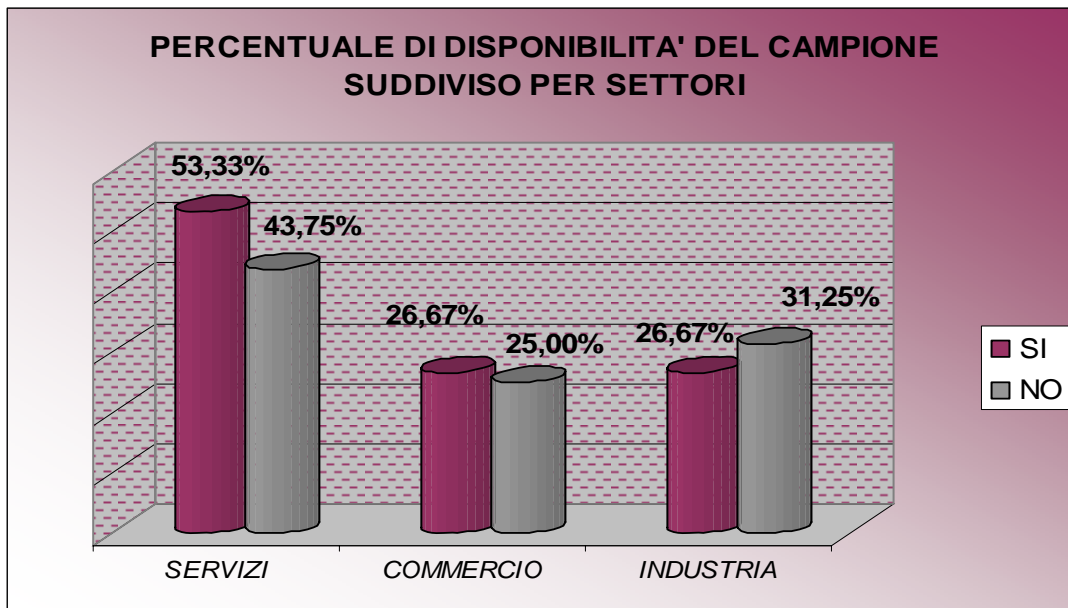
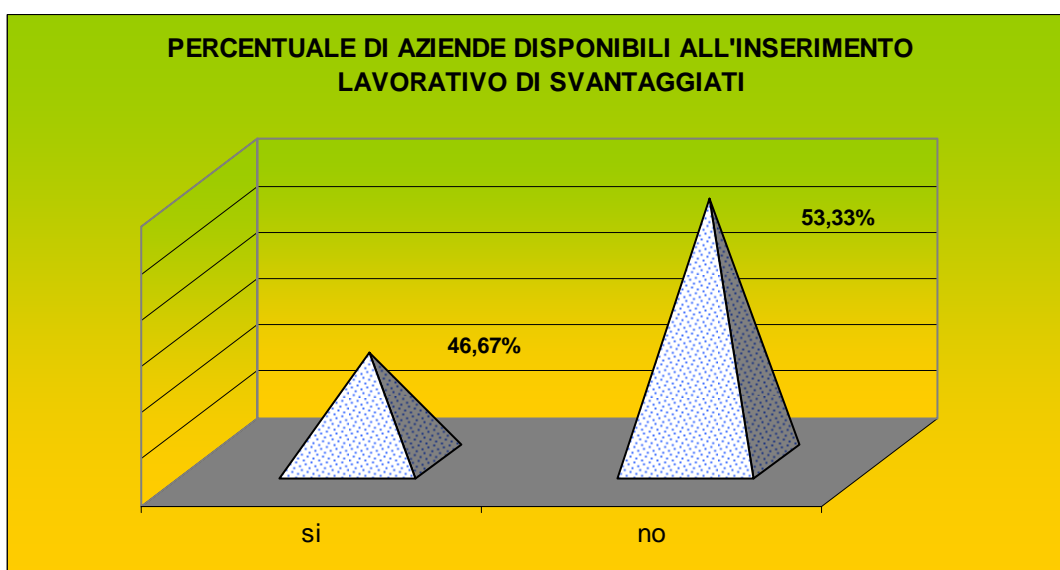


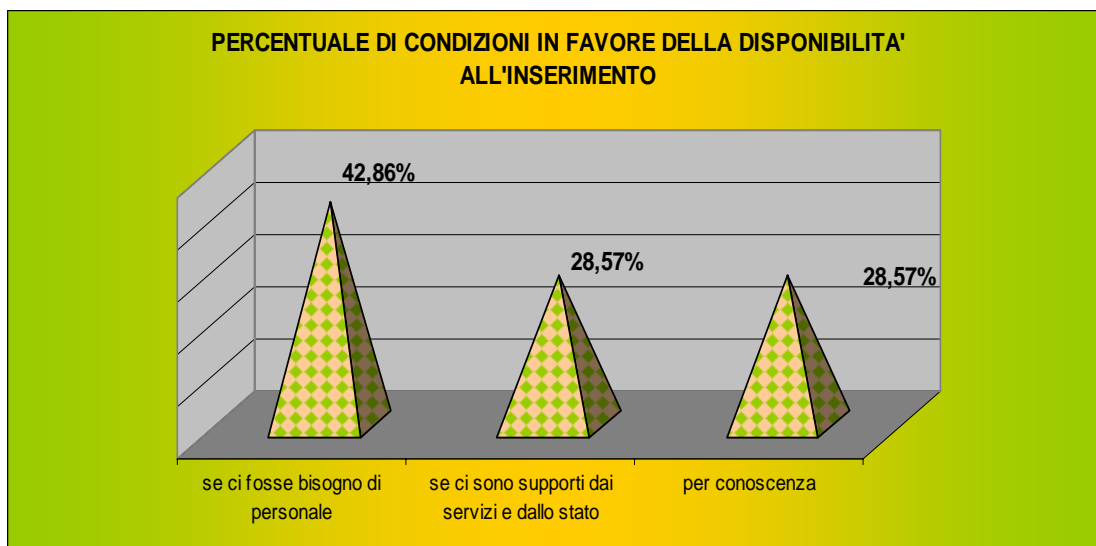
Grafico n. 4.33

Settore Servizi

Il 46,67% dei referenti aziendali contattati si esprime favorevolmente all’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda; fra le motivazioni registrate in questa direzione con il 42,86% vi è la necessità di personale, segue la necessità di supporto e sostegno dei servizi che operano in questa direzione con il 28,57% ed infine con la stessa percentuale ci sono coloro che, pur non avendo direttamente bisogno di personale, si dichiarano aperti alla conoscenza delle attività di queste strutture per disporre delle informazioni e farne un passaparola.

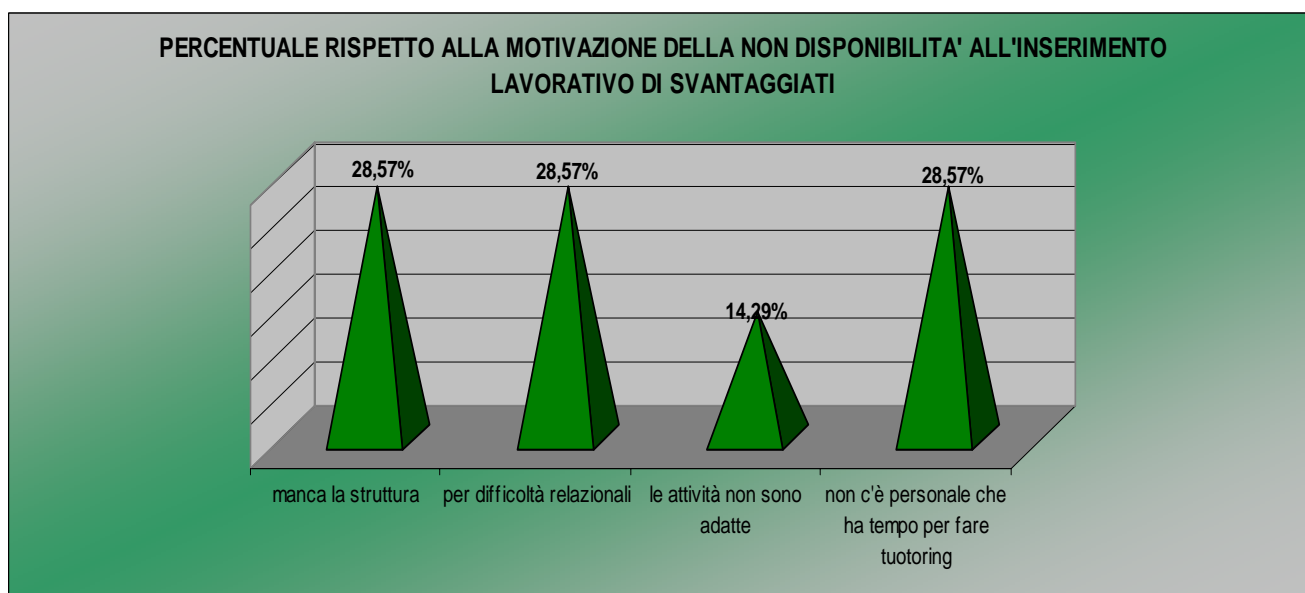


graf. 4.34



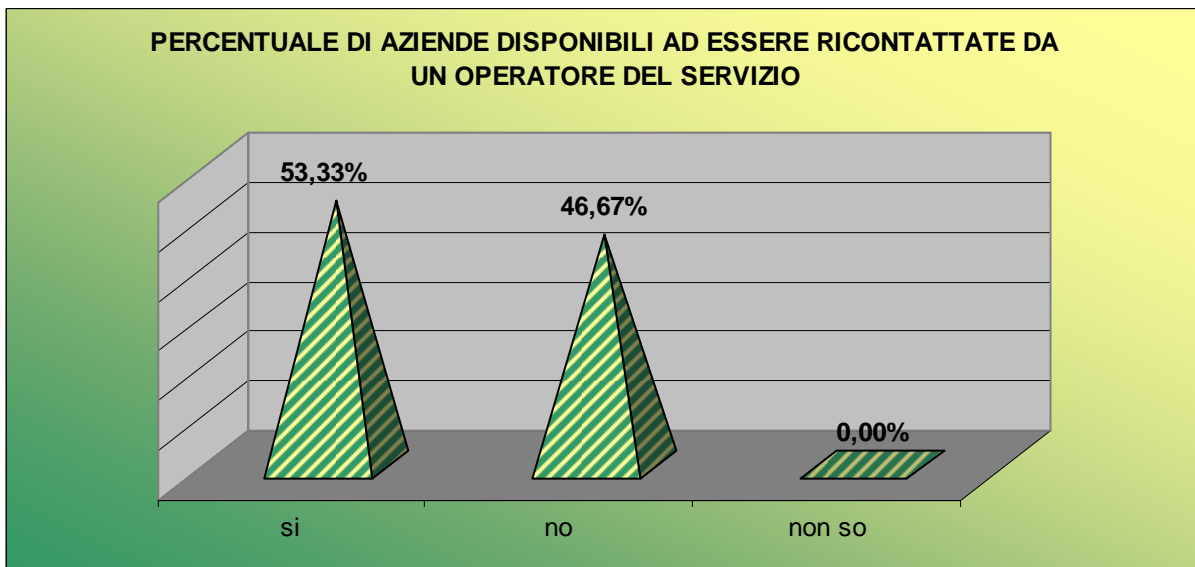
graf. 4.35

Il 28,57 % delle aziende intervistate ha dichiarato che fra gli elementi che ostacolano l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate si possono individuare *“la mancanza di personale”* che può svolgere il ruolo di tutor e di affiancamento alla persona nuova e di *“una struttura adatta spazialmente e logisticamente”* all'inserimento di disabili fisici, ma anche *“le difficoltà relazionali”* che possono riguarda il soggetto svantaggiato e la clientela, i colleghi e/o suoi superiori.



graf. 4.36

Nel complesso il settore dei servizi per il 53% circa dichiara la sua disponibilità ad essere ricontattato da un servizio di zona.

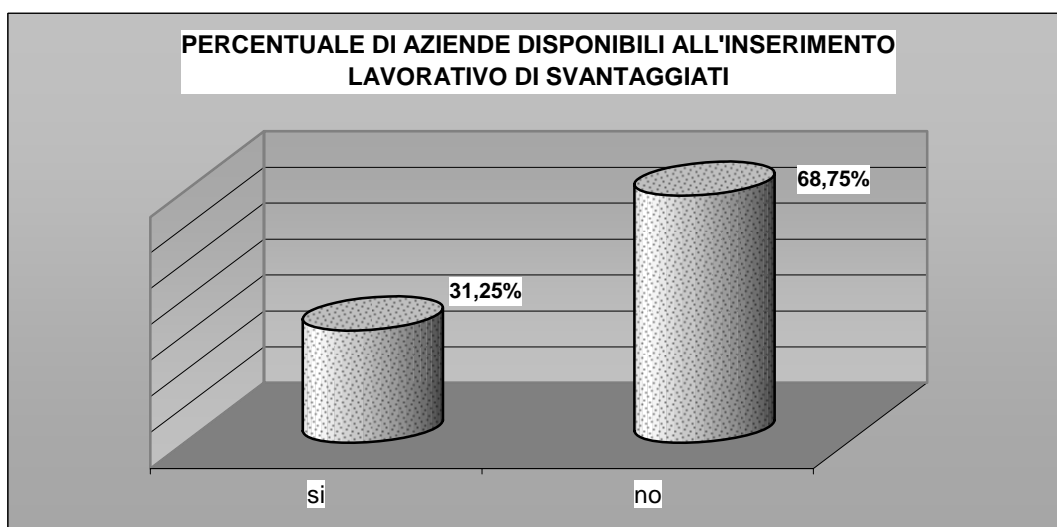


graf. 4.37

Settore Commercio

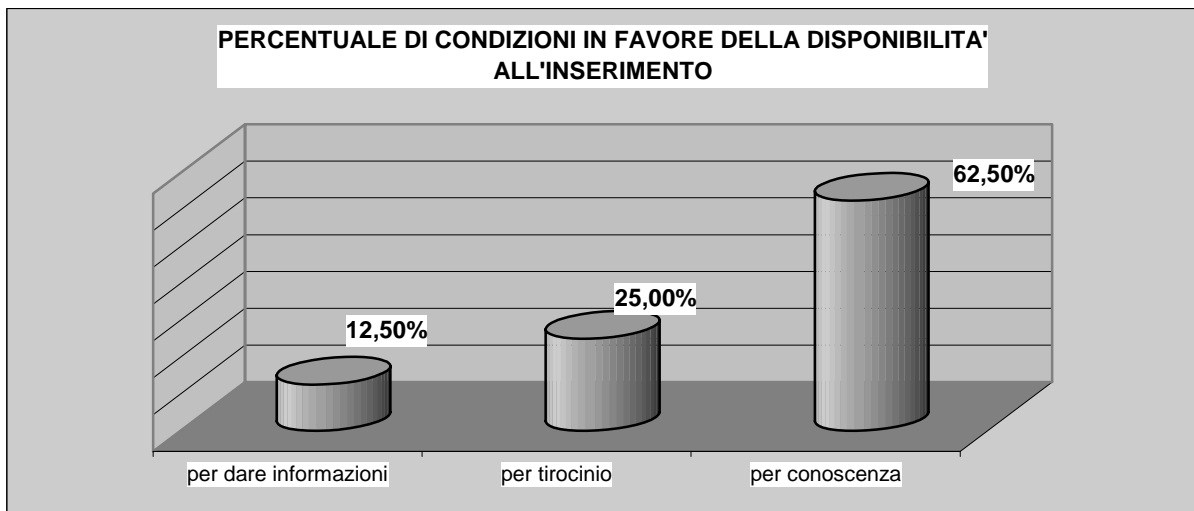
In questo settore si registra, rispetto alla disponibilità del ricontatto, il 31,25% mentre il restante 68,75% non prevede alcun programma in direzione dell'inserimento. (graf. 4.38)

Di questa percentuale disponibile si individuano gli elementi che favoriscono l'occupazione di soggetti svantaggiati, non rilevando, di contro, alcun ostacolo.



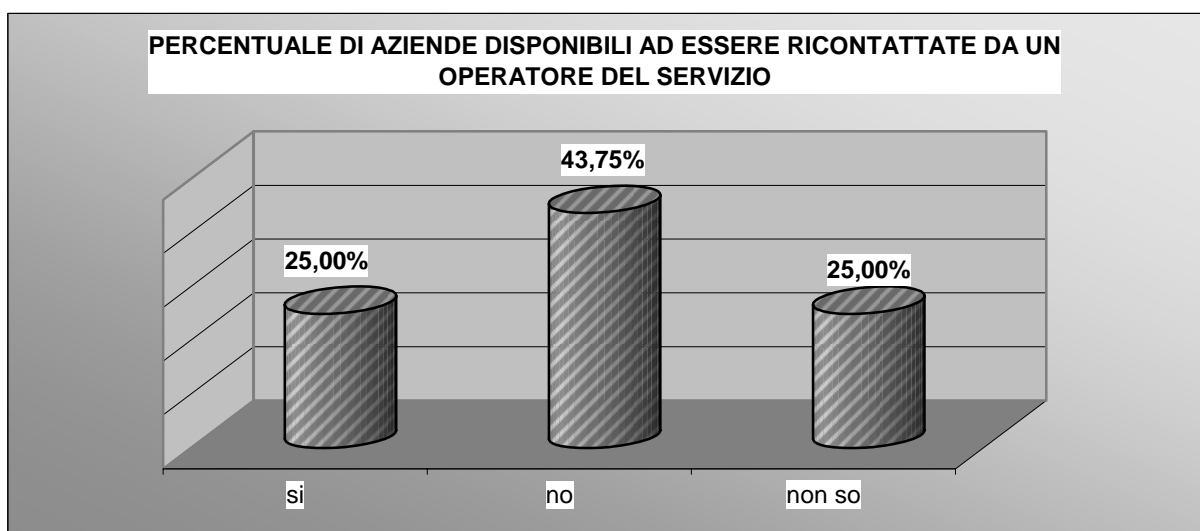
graf. 4.38

Più della maggioranza delle aziende in questione, il 62,50% giustifica la sua volontà di contatti con i servizi per la sola conoscenza, utile per un passaparola o per situazioni di futura occupazione, il 25% invece si dichiara aperto all'esperienza di tirocinio formativo mentre il 12,50% vorrebbe solamente disporre di informazioni per essere aggiornato sul tema.



graf. 4.39

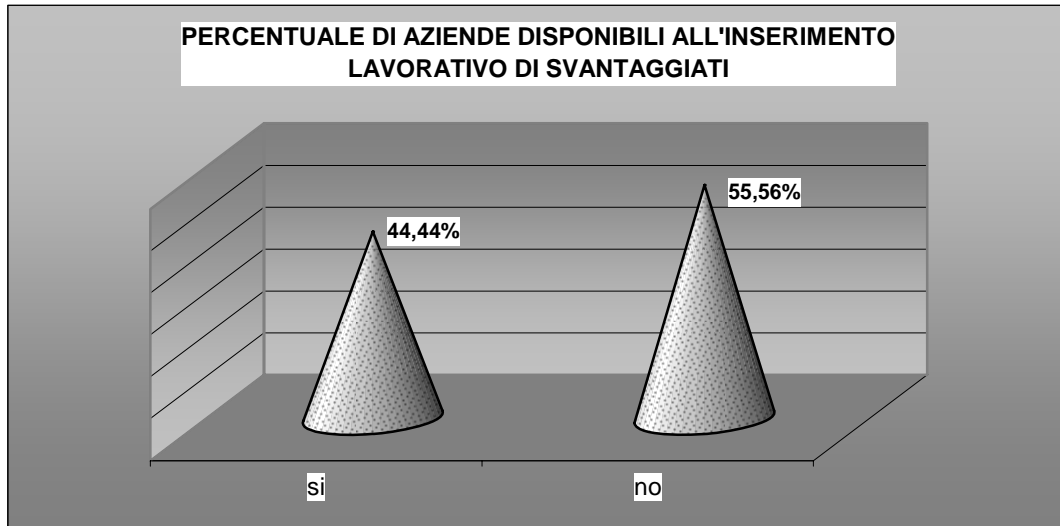
Come deducibile, dunque, il 43% circa delle aziende non è interessato alla relazione con servizi deputati all'occupazione di soggetti svantaggiati, ed un 25% dichiara di avere forti dubbi al riguardo. (graf. 4.40)



graf. 4.40

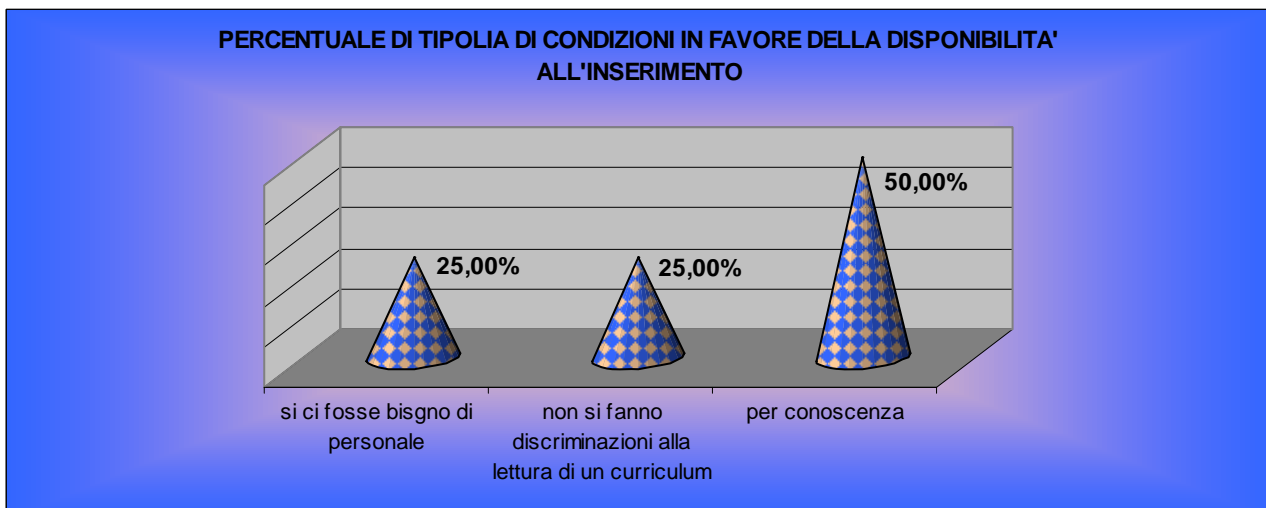
Settore Industria

Nel settore industria è il 44,44% dei referenti che si dimostrano disponibili all'inserimento lavorativo di soggetti in condizione di svantaggio sociale.



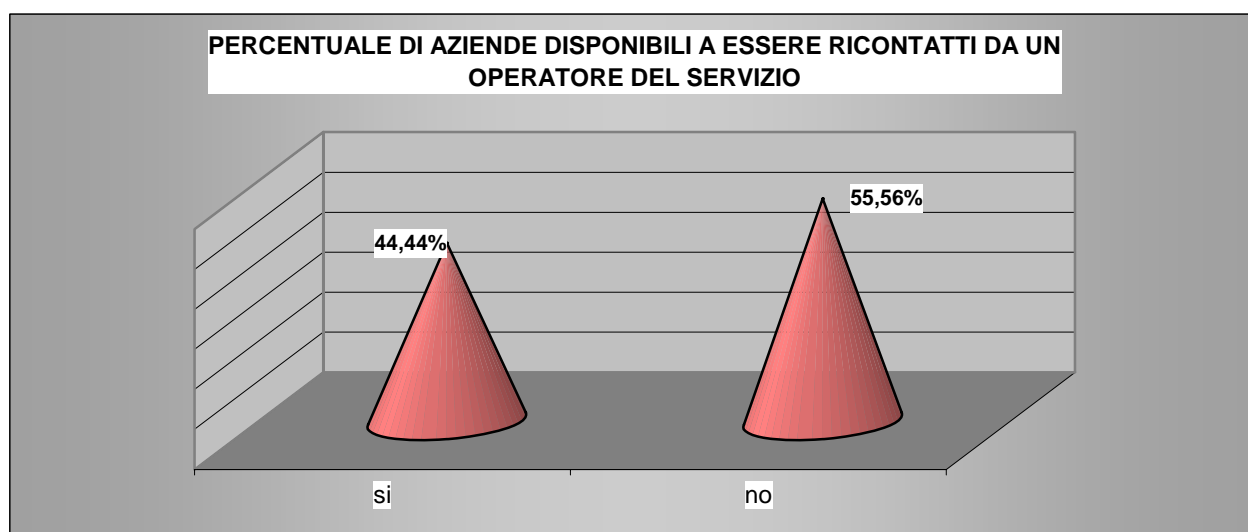
graf. 4.41

Anche in questo caso, i motivi che ispirano i possibili contatti sono: la conoscenza (50%), il principio di non discriminazione sulla selezione dei curricula e la necessità di personale da impiegare (25%).



graf. 4.42

E' del 44,44% la percentuale di aziende che in questo settore si dichiarano disponibili ad essere ricontattate.



graf. 4.43

4.2.1. L'analisi degli elementi che favoriscono l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda

Il nostro interesse si è qui rivolto all'analisi degli elementi che vengono riferiti dal campione come positivamente influenti nell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda.

Questi dati possono acquistare grande interesse, considerando il fatto che dall'analisi degli aspetti facilitanti ed ostacolanti, che vedremo in seguito, è possibile pensare e progettare percorsi di miglioramento sia nella realizzazione dello stesso inserimento lavorativo sia, soprattutto, nelle strutture in cui questo viene a realizzarsi.

Rispetto, quindi, agli elementi indicati come potenzialmente utili per facilitare l'inserimento di soggetti svantaggiati, la riflessione potrebbe portare ad un loro potenziamento in quelle attività che mostrano una disponibilità all'argomento.

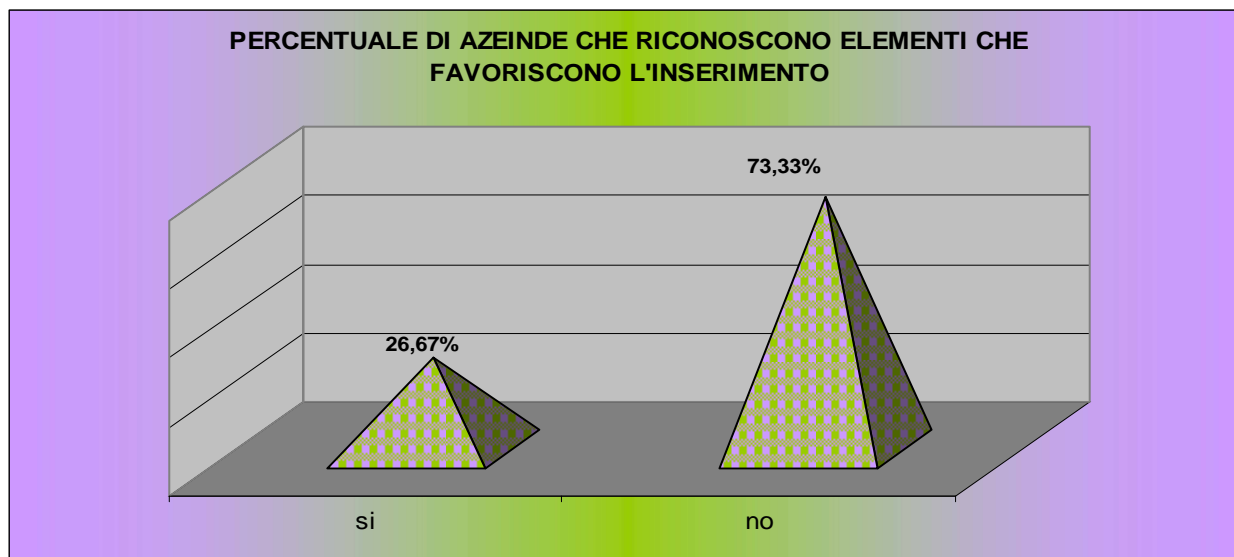
Anche in questo caso, il questionario prevedeva una risposta aperta, perciò si è resa necessaria la creazione di variabili chiave in cui inserire le variegate risposte date dagli intervistati.

Per un'analisi approfondita, si sono individuate delle variabili in cui far rientrare le condizioni indicate come favorevoli l'inserimento nella propria azienda :

- *Aspetti strutturali: pensando al disagio fisico, si ipotizza che avere una struttura a norma di legge possa favorire l'occupazione di disabili,*
- *Il clima aziendale: un'azienda al cui interno i collaboratori e dipendenti si pongono in atteggiamento accogliente e propositivo favorisce l'inserimento di persone portatori di storie difficili;*
- *I vantaggi fiscali: dal punto di vista aziendale, l'inserimento di personale svantaggiato concorre alla riduzione di alcuni oneri fiscali;*
- *L'esperienza lavorativa: il fatto che un soggetto svantaggiato abbia già un'esperienza lavorativa in un determinato campo e non sia da formare favorisce il suo inserimento nel mercato del lavoro;*
- *La motivazione a lavorare: la valutazione della persona, l'analisi delle sue motivazioni e la sua volontà nel portare avanti il suo obiettivo di trovare un'occupazione e rimanere stabile in questa è una condizione che aiuta il selezionatore nella decisione di inserire o meno il soggetto.*

Settore Servizi

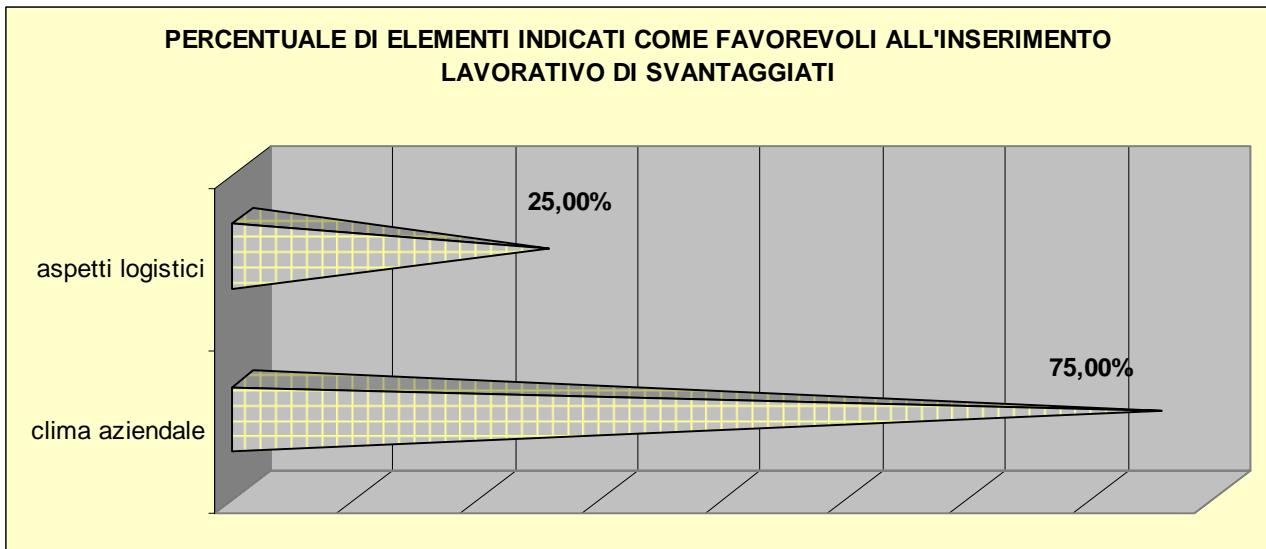
Solo il 26,67% delle aziende di questo settore ritiene che ci siano degli elementi che potrebbero favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, il restante 73,33%, invece, no.



graf. 4.44

Fra gli elementi indicati come positivi per un inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati vengono indicati con il 75% il clima aziendale e con il 25% gli aspetti della struttura aziendale, perciò, da una parte si segnala l'aspetto contestuale e relazionale in cui le persone devono venire

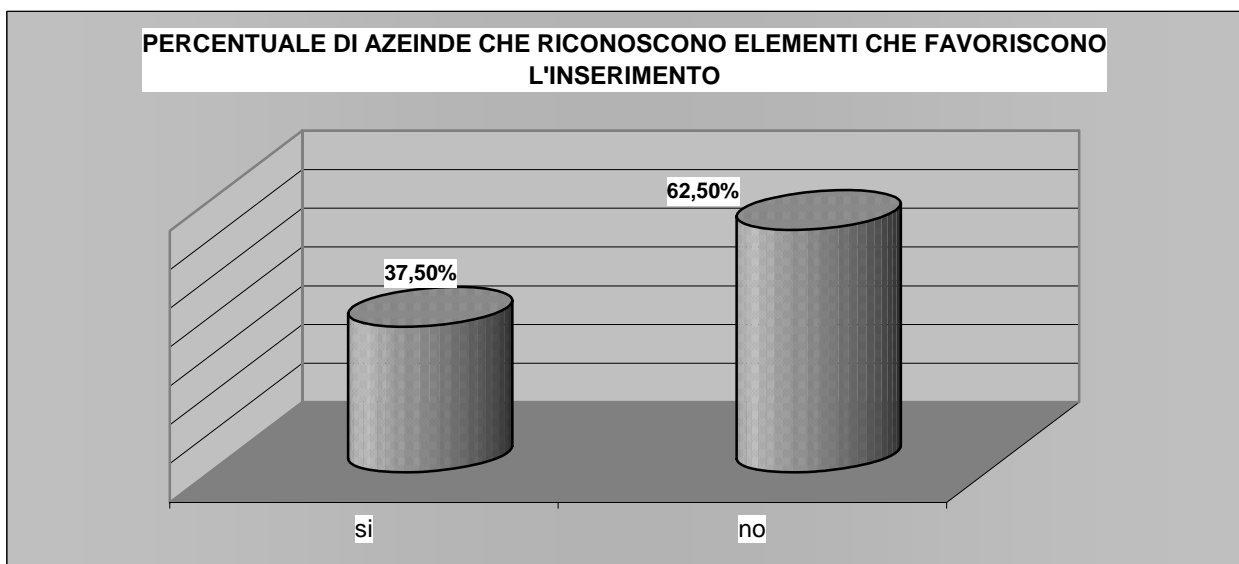
inserite, dall'altro l'aspetto fisico e logistico; chiaramente più limitante se si pensa ai disabili fisici.



graf. 4.45

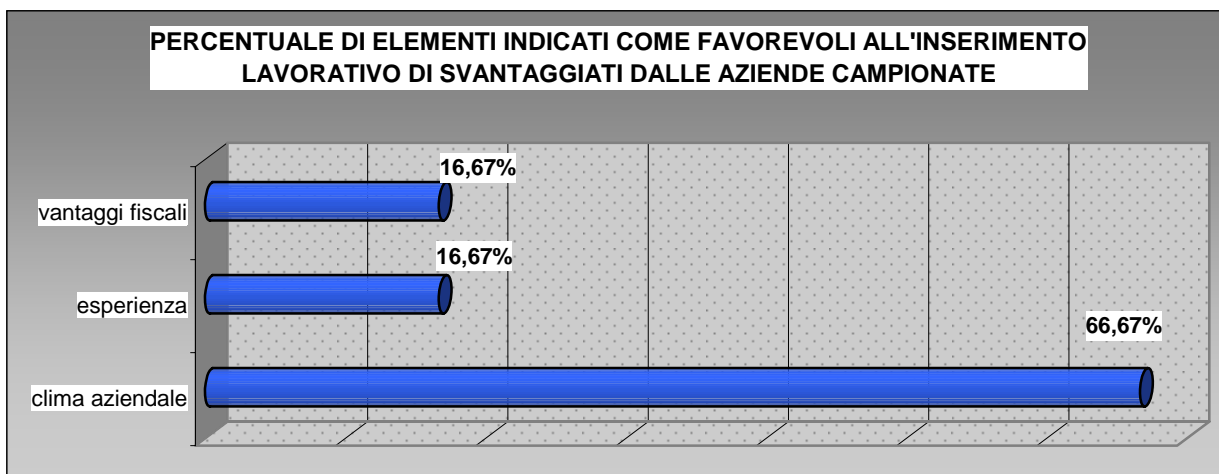
Settore Commercio

In questo settore il 37,50% dei referenti aziendali riconosce l'esistenza di elementi che favoriscono la realizzazione di un buon inserimento lavorativo di soggetti in condizione di svantaggio.



graf. 4.46

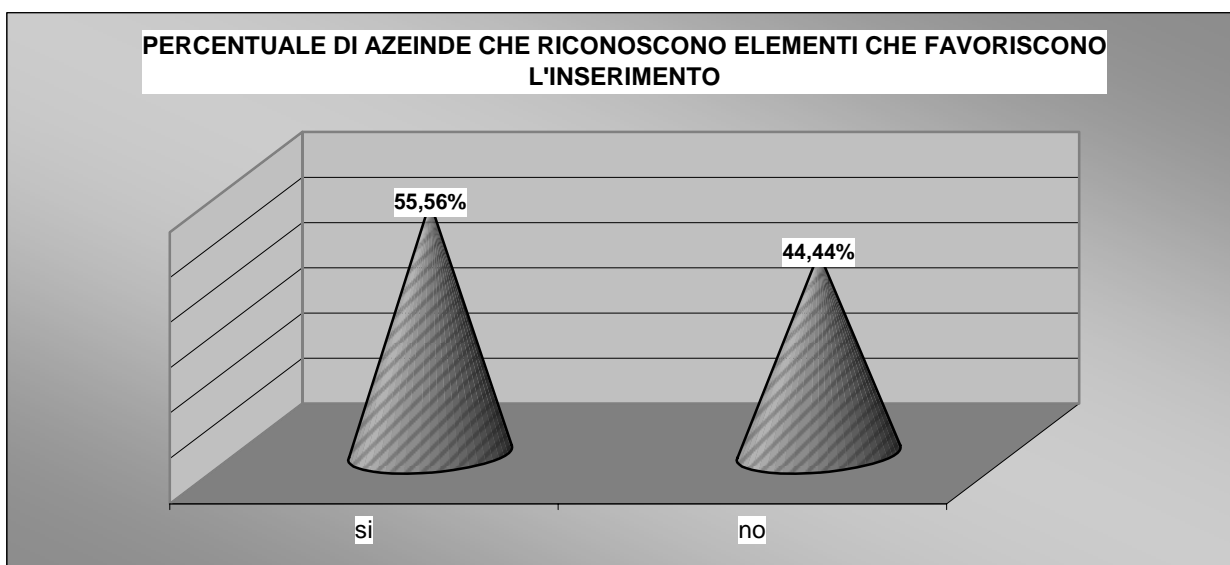
Anche in questo caso è il clima aziendale a risultare variabile significativa, con il 66,67%, a seguire con il 16,67% c'è l'esperienza pratica in quell'attività e i vantaggi fiscali che otterrebbe l'azienda assumendo un soggetto appartenente alle categorie protette.



graf. 4.47

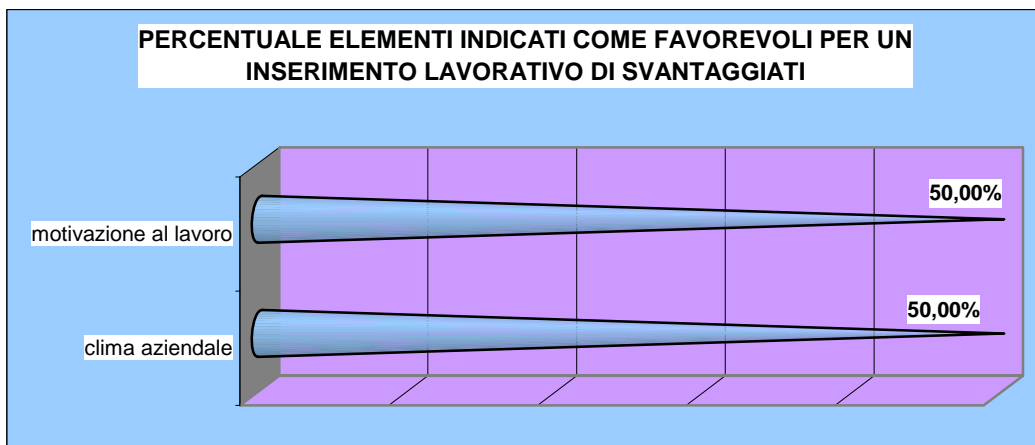
Settore Industria

Questo settore si distingue per avere la maggioranza di aziende che riconoscono l'esistenza di elementi favorevoli l'inserimento per l'occupazione di soggetti svantaggiati; il 55,56% sottolinea la loro esistenza.



graf. 4.48

Fra gli elementi indicati come positivi, con lo stesso valore percentuale, si segnalano il clima aziendale e la forte motivazione a lavorare.



graf. 4.49

4.2.2. L'analisi degli elementi che ostacolano l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda

Come intuibile, si procede all'analisi degli elementi che vengono individuati come ostacolanti l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati. In questo caso diventa fondamentale analizzare tali fattori che evidentemente limitano la possibilità di inserire persone con svantaggio; la loro presa di conoscenza e la conseguente analisi diventa utile per aprire nuove prospettive d'intervento.

Fra gli elementi indicati, citiamo:

- *Pregiudizio: molti referenti delle attività non nascondono di essere portatori di un certo grado di pregiudizio nei confronti, soprattutto di alcune determinate categorie di svantaggiati, come i rom. Alcuni di loro ammettono di non prendere neanche in considerazione una richiesta di lavoro da parte di questa minoranza etnica, non ritenendola sincera né affidabile.*
- *Crisi economica: il contesto economico in cui stiamo vivendo ostacola la possibilità di inserire personale in generale, chiaramente l'impresa preferisce assumere personale qualificato, produttivo e sicuro;*
- *Clima aziendale: questa variabile può influenzare negativamente l'inserimento, se i dipendenti o i collaboratori non si pongono in una posizione di apertura verso il nuovo ed il diverso la persona non si adatterà facilmente al contesto lavorativo;*
- *Richiesta alti profili: pur accettando di inserire soggetti portatori di svantaggio, si richiedono alti profili ai quali questi non potranno arrivare;*
- *Aspetti strutturali: questo aspetto influenza negativamente l'inserimento, la struttura*

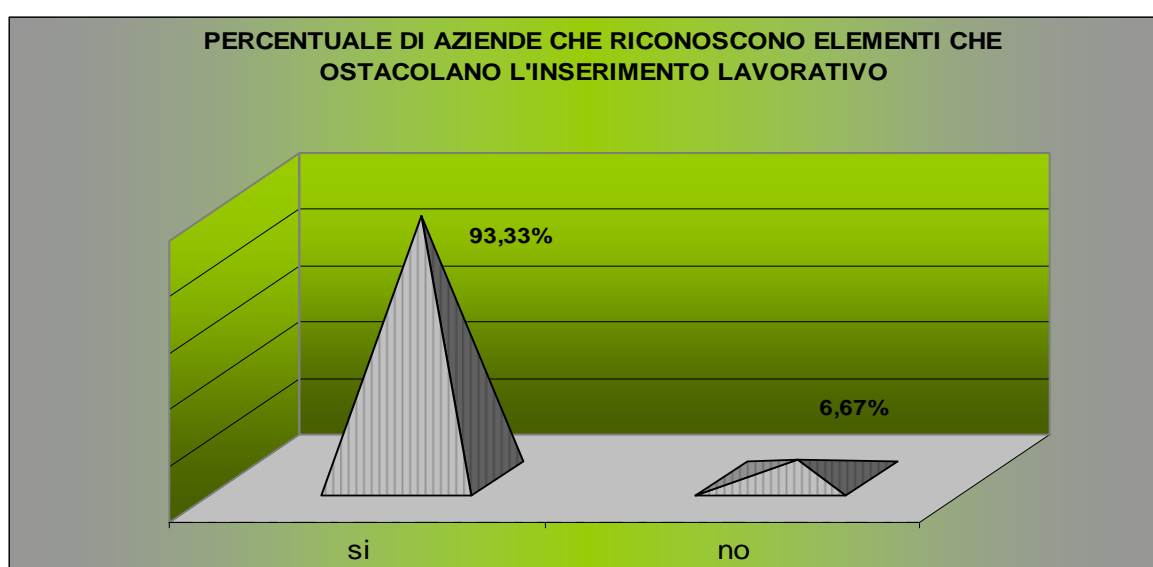
piccola, con barriere architettoniche, non permette l'agibilità dello spazio;

- *Burocrazia: alcuni referenti aziendali lamentano dei tempi burocratici lunghi per la progettazione e la realizzazione di interventi in questa direzione.*

Settore Servizi

Quasi tutto il campione intervistato segnala la presenza di elementi che ostacolano l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in azienda.

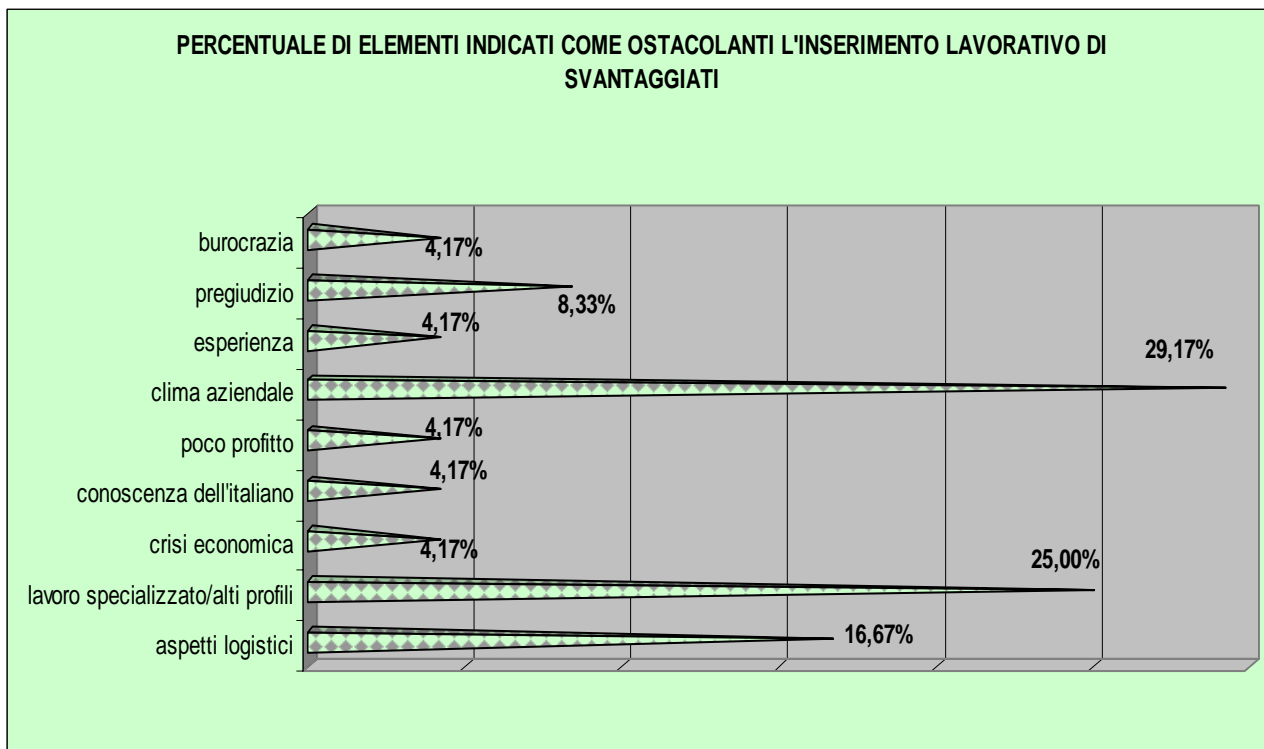
Solo un 6,67%, invece, sostiene che non ci sono ostacoli all'occupazione di questi stessi soggetti.



graf. 4.50

Fra gli elementi indicati come limitanti delle azioni nella direzione da noi trattata si segnalano: il clima aziendale (29,17%), lavori troppo specializzati e con alti profili (25%), gli aspetti logistici (16,67%) e con una percentuale molto bassa e simile il pregiudizio, la burocrazia con i suoi tempi lunghi, il poco profitto di attività come queste, la crisi economica.

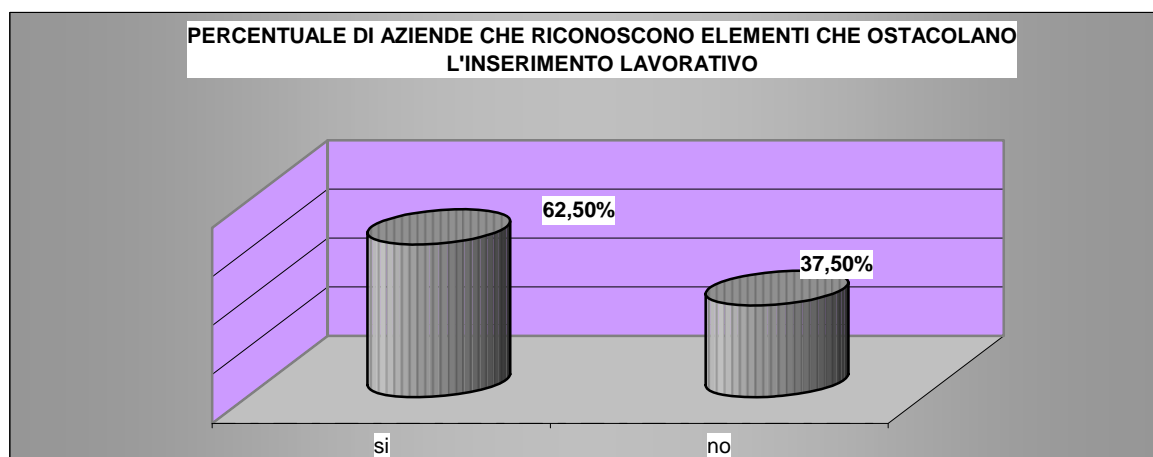
Anche la buona conoscenza parlata dell'italiano può essere un ostacolo per l'inserimento lavorativo, soprattutto in situazioni occupazionali dove è fondamentale il contatto diretto con la clientela.



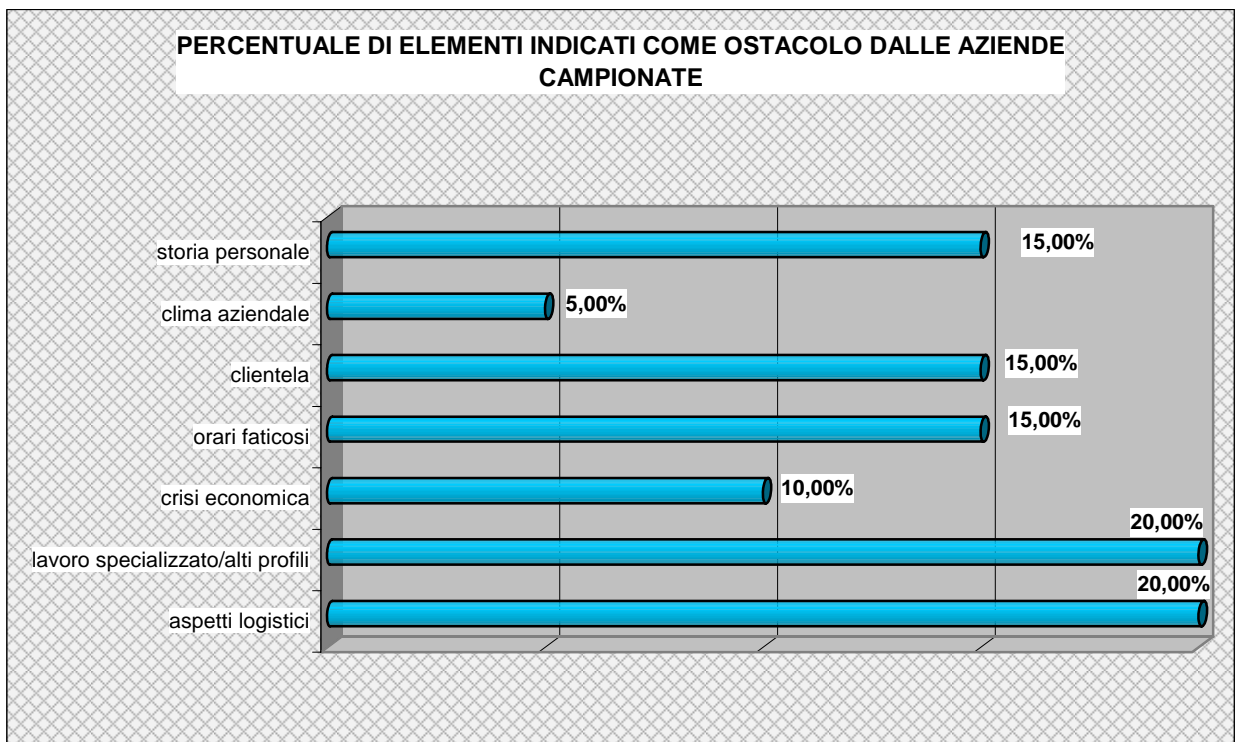
graf. 4.51

Settore Commercio

Il 62% delle aziende intervistate rileva ostacoli all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, fra gli elementi indicati ci sono: lavoro troppo specializzato (29%), con il 15% la relazione con la clientela, gli orari faticosi e la propria storia personale, segue poi la crisi economica e il clima aziendale.



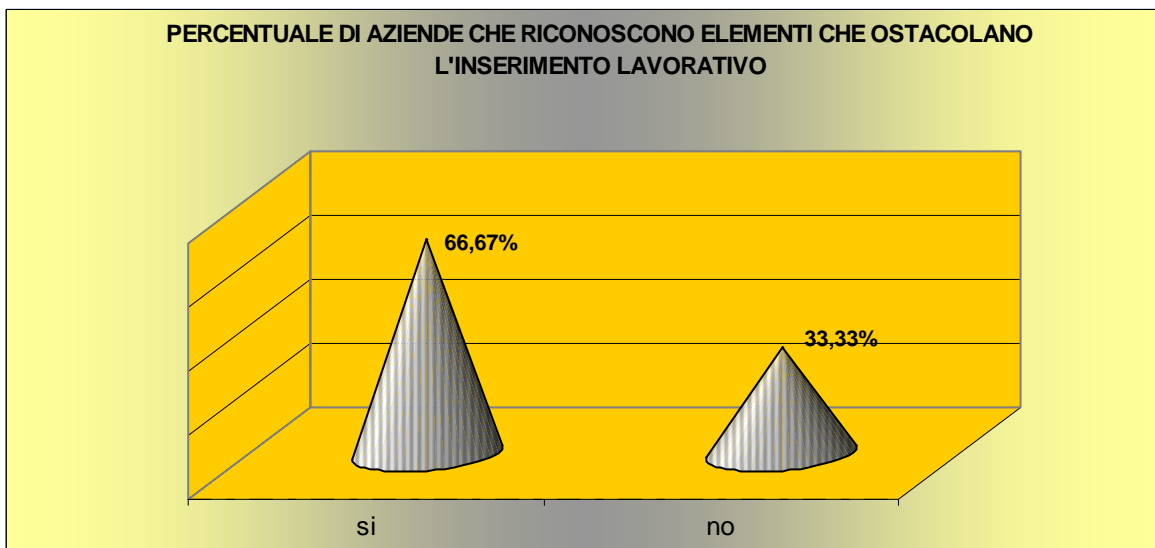
graf. 4.52



graf. 4.53

Settore Industria

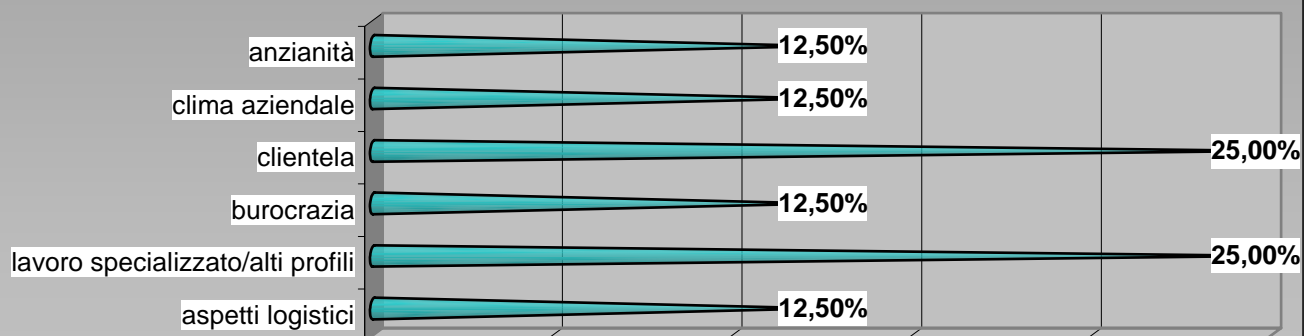
Delle aziende intervistate il 66,67% individua ostacoli all'occupazione di soggetti in condizione di svantaggio sociale.



graf. 4.54

Con il 25% si segnalano sia le relazioni con la clientela sia il lavoro specializzato e con alti profili. Seguono con la stessa percentuale, il 12,50%, l'anzianità, il clima aziendale, la burocrazia e gli aspetti logistici.

PERCENTUALE DI ELEMENTI INDICATI COME OSTACOLO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SVANTAGGIATI



graf. 4.55

5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

5.1 GLI ATTEGGIAMENTI RELATIVI ALLA PROBLEMATICHE GENERALE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI

Gli atteggiamenti sono stati considerati interessanti per comprendere, sotto vari aspetti, come le imprese “leggono” l’inserimento di un soggetto debole, e quindi utili per definire strumenti, modalità e linee di intervento nella tematica specifica. Gli atteggiamenti sono stati affrontati sotto i seguenti elementi:

- ✚ chi è definibile come soggetto svantaggiato
- ✚ come viene visto l’inserimento di un soggetto disagiato

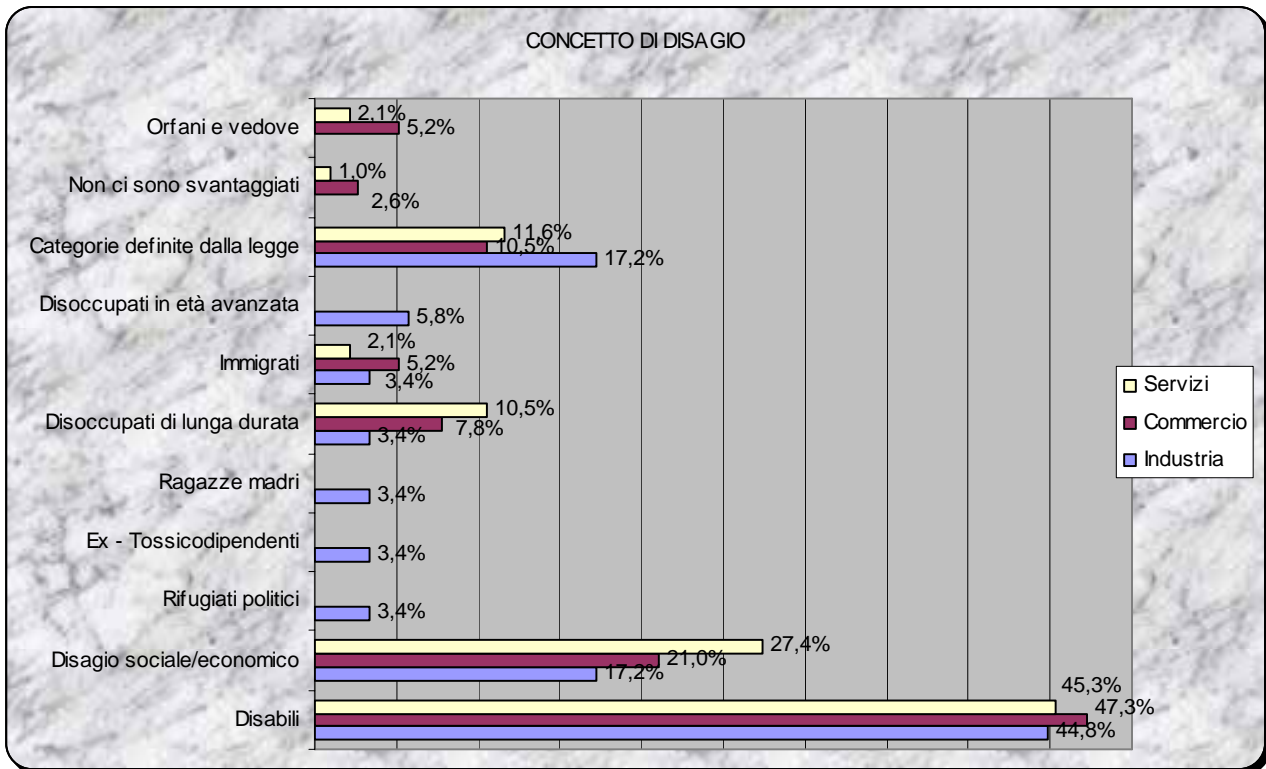
5.1.1 Il concetto di disagio

La raffigurazione del soggetto disagiato da parte delle imprese, (grafico n.1) ha fornito una panoramica ampia ed articolata, da cui estrapolare alcuni elementi:

- ✚ la gamma di soggetti svantaggiati individuati è ampia e comprende, secondo le imprese, almeno undici tipologie di disagio, andando oltre a quelle definite da normativa specifiche (vedi legge 381/91 sulla cooperazione sociale); questo potrebbe indurre quindi ad approfondire l’attenzione di azioni e servizi specialistici diretti a facilitare l’inserimento lavorativo di una fascia ben più ampia di quella fino ad oggi presa in considerazione;
- ✚ il concetto di disagio collegato ad un “obbligo normativo”, (le cosiddette “*categorie definite dalla legge*”) è considerato tale da tutti i settori con percentuali che vanno dal 10% del commercio al 17% dell’industria;
- ✚ la disabilità costituisce, nella rappresentazione delle aziende di tutti e tre i settori, la tipologia di disagio maggiormente riconosciuta (con percentuali tra il 45% e il 47%)
- ✚ acquista un posto di rilievo (tra il 17% e il 27%) la tipologia del “*disagio socio – economico*”, testimonianza di un’apertura verso forme di marginalità dovute anche a situazioni temporanee di precarietà (si pensi alle sempre più presenti possibilità di attraversare fasi di “povertà” in seguito a perdita di lavoro, o a situazioni di marginalità che investono interi nuclei familiari)
- ✚ seppur in piccola percentuale e solo dai settori del commercio e dei servizi, emerge una considerazione “forte” individuabile nella risposta che “*non ci sono soggetti svantaggiati*” a priori; una considerazione che rappresenta una premessa per collegare l’inserimento del soggetto debole alla valutazione dell’esistenza di condizioni che prescindano dal disagio di

cui è portatore, quali la presenza di competenze, la presenza di supporti specialistici, la capacità di collocare il soggetto nella mansione maggiormente adatta e quindi esaltarne le capacità produttive, ecc.

Grafico n.1



5.1.2 Percezione dell'inserimento lavorativo di un soggetto svantaggiato in un'azienda

La percezione dell'inserimento lavorativo di un soggetto svantaggiato rappresenta un'altra raffigurazione rilevata tra le imprese. I dati emersi dalle risposte sono stati ripartiti già nella prima lettura in tre aspetti: quello relativo ai bisogni manifestati, i giudizi generici espressi e le variabili da considerare. In questo capitolo sono stati raggruppati e comparati tutti i tre settori, separando i tre aspetti anche graficamente. In merito ai giudizi relativo all'inserimento lavorativo in azienda, emerge che:

- ✚ è considerato vantaggioso per l'impresa solo nel settore servizi
- ✚ nei giudizi più sfavorevoli all'inserimento, primeggia il settore del commercio, sia sotto l'aspetto dello svantaggio (44,4%) che per quanto riguarda la non positività (42,8%)
- ✚ è considerato un obbligo di legge solo dalle imprese di due settori, quello del commercio e quello dei servizi

Grafico n.2

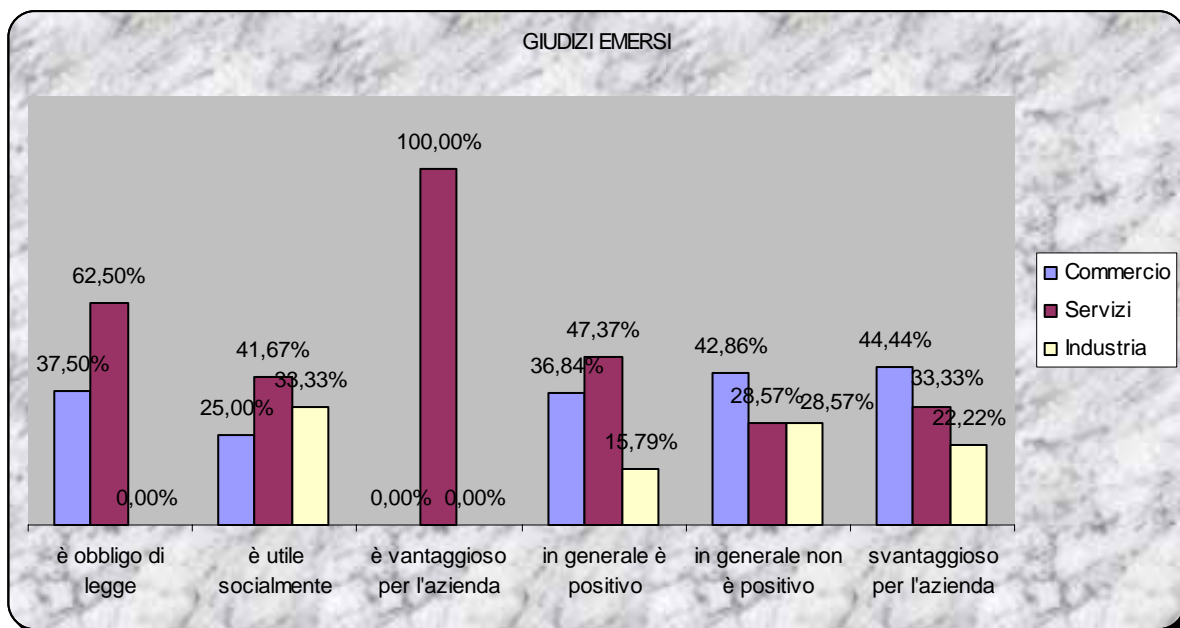
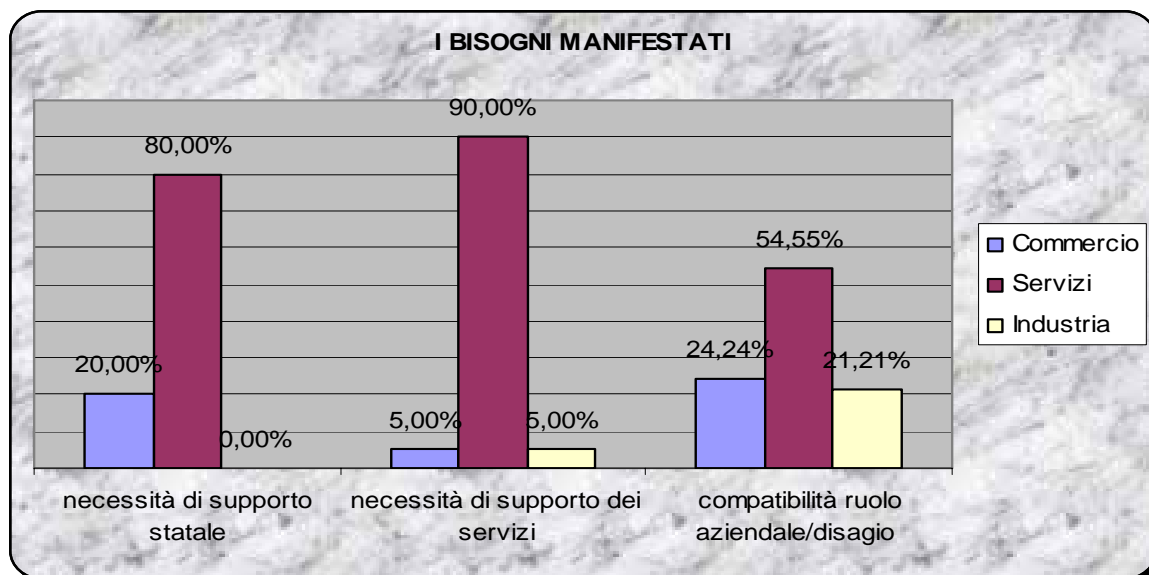


Grafico n.3

Il grafico n. 3 evidenzia sui bisogni:

- ✚ le imprese dei servizi segnalano con una netta maggioranza, le necessità emerse, in particolare sul supporto di servizi specialistici (90%) e in merito alle incentivazioni economiche da parte dello stato (80%)
- ✚ la compatibilità tra la mansione da svolgere e il disagio, è il bisogno richiesto in modo più omogeneo dalle imprese di tutti e tre i settori
- ✚ le imprese del settore Industria non individuano il supporto dello stato come necessità nell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati
- ✚ il settore del commercio e dell'industria considerano molto basso, rispetto al settore dei servizi, il bisogno di supporto specialistico per gli inserimenti



Le due variabili manifestate dalle imprese, relative alla tipologia del disagio ed alla discrezionalità dell'imprenditore(vedi grafico N.4), sono individuate in misura maggioritaria dalle imprese del settore dei servizi rispetto agli altri settori.

Grafico n.4

