



**DISABILITA' E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE:
dagli ambienti di vita ai luoghi di lavoro
Milano, 6 marzo 2015**

Note introduttive sul tema della disabilità in Italia

Giovanni Costa

Dipartimento di Scienze Cliniche e di Comunità, Università di Milano, e Fondazione IRCCS "Ca' Granda - Ospedale Maggiore Policlinico", Milano

I cambiamenti nel mondo del lavoro

- 1. *Dalla società agricolo-industriale al terziario avanzato***
- 2. *Nuove tecnologie***
- 3. *Globalizzazione dei mercati***
- 4. *Flessibilizzazione degli orari di vita e di lavoro
“Società delle 24 ore”***
- 5. *Nuove tipologie di rapporti di lavoro***
- 6. *Invecchiamento della popolazione***
- 7. *Lavoro femminile***
- 8. *Disabili***
- 9. *Società multi-etnica e multiculturale (immigrazione)***
- 10. *Cultura e bisogni (significato del lavoro e
motivazione, interferenze lavoro/extralavoro)***

8 - *Disabili*

Istat 2010: “La disabilità in Italia”

2 milioni 824mila disabili: 960mila uomini e 1 milione 864mila donne

I disabili occupati sono il 16% in età tra lavorativa rispetto al 47% della media europea

Solamente il 3% delle persone con disabilità ha come fonte principale un reddito da lavoro.

Tra i disabili occupati - tra 15 e 44 anni: 15.5% donne, 29.4% uomini
- tra 45 e 64 anni: 6.6% donne, 20.8% uomini

La spesa sociale per invalidità/disabilità è passata da 11,675 milioni di Euro nel 1990 a 20,491 milioni di Euro nel 2003.

Eurostat, 2009:

La spesa annua pro-capite per disabilità: 438 Euro in Italia - 531 Euro in Europa

Censis 2012: “I Bisogni ignorati delle persone con disabilità”

Spesa annua pro-capite per **servizi** rivolti alle persone con disabilità:
Italia 23 euro - Europa 125 euro.

Istat 2012: “Inclusione sociale delle persone con limitazioni dell’autonomia personale. Anno 2011»

Solo il **16%** delle persone con limitazioni funzionali di 15-74 anni **lavora**, contro il **49,9%** del totale della popolazione.

Solo l’ **11%** delle persone con limitazioni funzionali che lavorano ha trovato occupazione attraverso un **Centro pubblico per l’impiego**.

Rispetto alla popolazione residente in Italia, le persone con limitazioni funzionali hanno in misura più elevata un **lavoro a tempo parziale** (il **28,3%** contro il **15,2%**).

Le **persone** con limitazioni funzionali che sono **inattive** rappresentano **una quota quasi doppia** rispetto a quella osservata nell’intera popolazione (**l’81,2%** contro il **45,4%**).

Isfol 2012, “Sesta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”. Anni 2010-2011”

A partire dal 2006 i rapporti di lavoro a **tempo indeterminato** sono passati dal **51,6%** del totale all’attuale **40%**, mentre quelli a **tempo determinato** hanno seguito un andamento speculare, passando **dal 41,6% al 52,3%**.

L'inserimento lavorativo di una persona disabile:

- **fondamentale diritto**
- **problema assai delicato e complesso**
- **evitare/limitare inserimenti più di tipo formale che sostanziale**

Le attuali conoscenze scientifiche e le innovazioni tecniche mettono a disposizione tanti e tali strumenti per cui non è più accettabile un atteggiamento semplicemente solidaristico

Occorrono pertanto:

- **una metodologia idonea a valutare nella maniera più completa possibile i diversi aspetti**
- **competenze specifiche in diversi campi disciplinari**
- **strumenti legislativi adeguati**

- 1) Persone che, pur tenendo conto delle limitazioni determinate dalla menomazione, sono in grado di svolgere un'attività lavorativa come qualunque altro lavoratore.**
- 2) Persone che sono in grado di esercitare la propria operatività come qualunque altro lavoratore, se vengono superate alcune barriere tecniche e architettoniche, o se vengono dotate di adeguati ausili.**
- 3) Persone che, pur se poste nelle migliori condizioni possibili (abbattimento delle barriere architettoniche, adozione di ausili specifici e personalizzati), non sono in grado di raggiungere i livelli di operatività degli altri lavoratori, ma che possono esercitare un'attività "accettabile".**
- 4) Persone che, in relazione alla gravità della menomazione, non possono essere inserite in attività comuni, ma che possono trovare una idonea collocazione, se opportunamente assistite, in attività protette.**
- 5) Persone che, in relazione al tipo e gravità della menomazione, non possono essere inserite in alcuna attività lavorativa, se non unicamente a fini "terapeutici".**

Il concetto di capacità (o "idoneità") al lavoro è un concetto "relativo", legato ad una valutazione comparativa dell'interazione tra l'uomo e l'organizzazione del lavoro.

L'handicap lavorativo non è necessariamente legato alla menomazione o disabilità di base, ma deriva il più delle volte da una incongruenza nell'interazione dei due sistemi: l'uomo e l'ambiente di lavoro globalmente inteso

La valutazione della capacità lavorativa deve essere quindi di tipo "specifico", cioè basata sull'analisi della capacità funzionale residua, associata alla formazione culturale e professionale, in rapporto alle richieste operative (fisiche, mentali, relazionali) del compito.

