

SUPSI

SINTESI DELLO STUDIO

Il potenziale d'inserimento degli assicurati AI nel mercato del lavoro. Un'indagine presso le aziende ticinesi

A cura di : Carmen Vaucher de la Croix, Angelica Lepori

Team di ricerca: Christine Butti, Annalisa Ghielmetti, Spartaco Greppi, Angelica Lepori, Christian Marazzi, Carmen Vaucher de la Croix (capo-progetto).

Dalla quinta revisione dell'Assicurazione Invalidità in vigore all'inizio del 2008, aderendo alla scelta di riaffermare l'etica del lavoro nella legislazione sociale, si mira a rafforzare l'esigenza di rimanere attivi nel mercato del lavoro. In questo nuovo contesto emerge la necessità di capire la reale capacità e disponibilità dell'economia di concretizzare tale orientamento. Anche il cantone Ticino si è mosso, tramite l'Ufficio Assicurazione invalidità (UAI) dell'Istituto Assicurazioni Sociali (IAS), per dare un seguito pertinente a questi orientamenti. Per fare ciò l'IAS ha deciso di commissionare al Dipartimento di scienze aziendali e sociali (DSAS) della SUPSI uno studio volto a conoscere meglio la realtà economica nella quale gli uffici preposti dell'AI si trovano ad operare. L'obiettivo dello studio, svolto nel corso del 2011, era quello di analizzare la predisposizione e la disponibilità delle aziende del cantone Ticino a sostenere la spinta al reinserimento professionale. Si chiedeva in particolare di far emergere le percezioni delle aziende nei confronti dell'AI, al fine di individuare le potenzialità di miglioramento degli interventi integrativi, offrendo suggerimenti operativi. La ricerca ha coinvolto un campione di 402 aziende, tramite la somministrazione di un questionario telefonico, inoltre sono state effettuate 22 interviste presso i responsabili del personale. Si tratta in entrambi i casi di aziende pubbliche e private attive in Ticino nel settore secondario e terziario. Il campione di aziende è stato stratificato secondo la dimensione dell'azienda (numero di addetti a tempo pieno) con sovrarappresentazione delle aziende di grandi dimensioni, considerato che queste hanno un maggiore potenziale di reinserimento. L'approfondimento presso le aziende era finalizzato alla rilevazione, da una parte del grado e del tipo di conoscenza delle misure proposte dall'AI per il mantenimento in azienda e il reinserimento professionale e, dall'altra, delle esperienze e dei rapporti che le aziende hanno avuto con l'Ufficio AI. Inoltre sono stati chiesti dei suggerimenti su come modificare aspetti procedurali per migliorare le potenzialità di reinserimento.

Da parte sua, l'UAI, ha completato l'analisi con una descrizione di quanto già in fase di attuazione e di quanto sta ulteriormente sviluppando per migliorare le potenzialità di reinserimento dei propri assicurati, in riferimento alle criticità evidenziate dallo studio e alle misure proposte.

Risultati dell'indagine

Il contesto

Lo studio evidenzia che l'UAI è chiamato ad agire in un contesto particolare nel quale operano soprattutto aziende di piccole dimensioni, con tassi di disoccupazione superiori alla media nazionale e con una domanda di lavoro generalmente superiore all'offerta di posti disponibili. Il concetto stesso di "mercato del lavoro in equilibrio" alla base della normativa AI rischia di non trovare una traduzione concreta nel mercato del lavoro che sembra essere strutturalmente dis-equilibrato. Inoltre anche il Ticino è attraversato dal mutamento dei modi di lavorare e di organizzare il lavoro. Il mutamento ha prodotto importanti conseguenze sulle condizioni contrattuali e di lavoro con ricadute anche sulla qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici. L'applicazione delle misure di reinserimento professionale avviene quindi in un contesto oggettivamente difficile e che offre possibilità limitate.

Il punto di vista delle aziende rispetto alle possibilità di reinserimento, alle misure e alle esperienze avute

L'inchiesta dimostra che le aziende sono particolarmente sollecitate da diversi enti (pubblici e privati) che operano nell'ambito del reinserimento professionale e ricevono un numero importante di candidature spontanee. La maggioranza delle ditte sembra privilegiare il rapporto con gli Uffici Regionali di Collocamento e le agenzie private. Dalle interviste emerge chiaramente come i canali informali e le conoscenze personali hanno un ruolo determinante nella politica di assunzione del personale. Si tratta di una caratteristica peculiare del cantone Ticino, di dimensioni relativamente limitate, dove i contatti personali sono piuttosto frequenti e il passa parola ha un peso importante nelle scelte dei datori di lavoro. L'Ufficio AI agisce quindi in situazione di "concorrenza" e non viene ancora recepito come un possibile canale per la ricerca di personale.

L'86% delle aziende contattate è al corrente che l'assicurazione invalidità mira sostanzialmente al reinserimento professionale, la conoscenza delle misure concrete di sostegno all'inserimento professionale è però meno importante. Questo è vero soprattutto per il "rilevamento tempestivo": il 72% delle aziende interpellate dichiara di non conoscere questa misura.

Il 39% delle aziende ha potuto usufruire di una delle misure di reinserimento previste dall'AI. I contatti avuti con l'AI da parte di molte aziende sono stati positivi e hanno portato a soluzioni soddisfacenti per l'assicurato e per l'azienda. Tuttavia, si suggerisce di limitare al minimo il numero di consulenti e di contatti attorno al medesimo caso. Nel trattare un caso, le aziende, per la maggior parte, gradirebbero essere informate regolarmente sul suo andamento, in modo da diventare un vero e proprio interlocutore nella triangolazione AI-assicurato-azienda. In generale, le aziende auspicano un maggiore coinvolgimento nella gestione della pratica, attraverso una relazione più stabile e ricorrente con i consulenti AI. Si evidenzia, infatti, una mancanza di informazione sull'andamento del caso.

Il 62% delle aziende si dichiara disposto ad occupare persone che beneficiano di misure AI. Maggiori reticenze vengono espresse nei confronti di invalidi per motivi psichici. Nelle interviste i responsabili del personale dichiarano di non avere pregiudizi verso candidati AI, ma chiedono che il profilo corrisponda alle caratteristiche richieste dalla posizione vacante. In quest'ottica rientra anche la richiesta di poter disporre di

informazioni sufficienti rispetto a capacità e limitazioni del candidato. Un'esperienza negativa da parte dell'azienda compromette anche eventuali tentativi di collocamento futuri.

Emerge comunque che la disponibilità a nuove assunzioni risulta essere limitata dalle oggettive difficoltà economiche che inducono a non aumentare il personale o, eventualmente, a fare assunzioni a carattere temporaneo.

Si è poi domandato alle aziende quali interventi potessero facilitare il mantenimento in azienda di persone in difficoltà e promuovere l'inserimento lavorativo di persone in AI. Emerge che assumono una grande importanza le misure atte a migliorare la circolazione delle informazioni tra datori di lavoro e ufficio AI, sia sulla legislazione che sulle potenzialità dei candidati. Inoltre sono importanti gli strumenti che cercano di rafforzare la collaborazione soprattutto al momento dell'assunzione o della selezione del personale. Le aziende ritengono anche utile poter procedere in maniera veloce nella gestione delle pratiche e, idealmente, di poter contare su un unico consulente di riferimento, modalità già applicata dall'Ufficio AI per alcune grosse aziende. Assume infine una certa importanza la possibilità di occupare in prova la persona da reinserire, mentre il sostegno finanziario è meno rilevante per decidere rispetto ad un eventuale reinserimento professionale.

Suggerimenti emersi per migliorare la collaborazione tra aziende e Ufficio AI

Considerate le difficoltà di reinserimento in un nuovo contesto lavorativo, gli sforzi andrebbero particolarmente concentrati sulla prevenzione e sul mantenimento dei dipendenti in azienda. In questo senso, la quinta revisione dell'AI ha messo a disposizione misure che si sono rivelate efficaci e che vengono riconosciute e apprezzate dalle aziende intervistate. Una maggiore e reiterata informazione sulle potenzialità offerte a partire dalla quinta revisione AI, soprattutto nelle aziende che hanno riscontrato poche situazioni di malattia e che hanno avuto pochi contatti con l'AI, è auspicata dalla maggioranza delle aziende.

Sarebbe auspicabile che l'Ufficio AI mantenesse contatti regolari con le aziende anche in assenza di effettive problematiche, oltre a promuovere incontri regolari con le associazioni di categoria.

Al fine di migliorare le potenzialità di mantenimento e inserimento in azienda, emerge come auspicabile che i consulenti conoscano in modo approfondito le caratteristiche delle professioni all'interno di ogni contesto specifico. In generale, per poter ricollocare assicurati con problemi di salute e proporsi come punto di riferimento per le aziende, è necessario che i consulenti AI conoscano approfonditamente la "metodologia delle professioni", per garantire la corrispondenza tra domanda e offerta di posti di lavoro.

Conclusioni

Occorre considerare che l'AI agisce in un contesto in cui molti altri enti, pubblici e privati, si occupano di inserimento di persone in cerca di impiego, spinte da una condizione di "diversa disabilità". Per l'AI significa dotarsi di mezzi e modalità che possano essere "concorrenziali" rispetto ad altri agenti, facendosi riconoscere come un bacino potenziale per la ricerca di personale.

La spinta all'affermazione in un mercato dell'inserimento sempre più teso e affollato, dovrebbe provenire da uno sforzo di differenziazione che dia all'AI maggiore visibilità. Questo sforzo dovrebbe consistere nel far emergere e nel valorizzare la possibilità che ha l'AI di considerare e presentare i propri assicurati alla luce

delle loro maggiori difficoltà, piuttosto che considerarli al pari di altri potenziali cercatori di lavoro. In altre parole, si tratta di “valorizzare la diversità” come leva sul datore di lavoro, lavorando sull’atipicità, piuttosto che cercare di minimizzarla.

Sulla base di queste considerazioni generali il rapporto elenca alcune misure concrete tese a tradurre in pratica quanto emerso dall’indagine.

Manno, agosto 2012