

SUPSI

Il potenziale d'inserimento degli assicurati AI nel mercato del lavoro

Un'indagine presso le aziende ticinesi

Mandato dell'Ufficio Assicurazione Invalidità

Istituto delle assicurazioni sociali del cantone Ticino

Presentazione: Angelica Lepori, Carmen Vaucher de la Croix

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

22 ottobre 2012

L'indagine

- **Inchiesta telefonica** (aprile 2011):
campione di 402 aziende, settore secondario e terziario (pubblico e privato) con almeno 2 addetti.
Sovra campionamento delle aziende di grandi dimensioni.
- **Interviste** (maggio e giugno 2011):
22 responsabili del personale di aziende del settore secondario e terziario (pubblico e privato).

Caratteristiche e peculiarità del mercato del lavoro in Ticino

- Netta prevalenza di aziende di piccole dimensioni (9 aziende su 10 hanno meno di 10 dipendenti EQTP)
- 70% di addetti occupato nel terziario;
- 30% degli occupati lavora a tempo parziale di cui l'80% sono donne;
- tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, aumento dei disoccupati di lunga durata e di coloro che perdono il diritto alle indennità di disoccupazione;
- ruolo della manodopera frontaliera;
- cambiamenti nell'organizzazione dei tempi di lavoro e nelle forme contrattuali.

...conseguenze

- Il concetto stesso di “mercato del lavoro in equilibrio” alla base della normativa Al rischia di non trovare una traduzione concreta nel mercato del lavoro che sembra essere strutturalmente disequilibrato.
- Le misure di reinserimento professionale devono necessariamente tener conto del contesto attuale nel quale vengono implementate e sono quindi confrontate con difficoltà oggettive.

I risultati dell'inchiesta telefonica

Canali privilegiati per la ricerca del personale

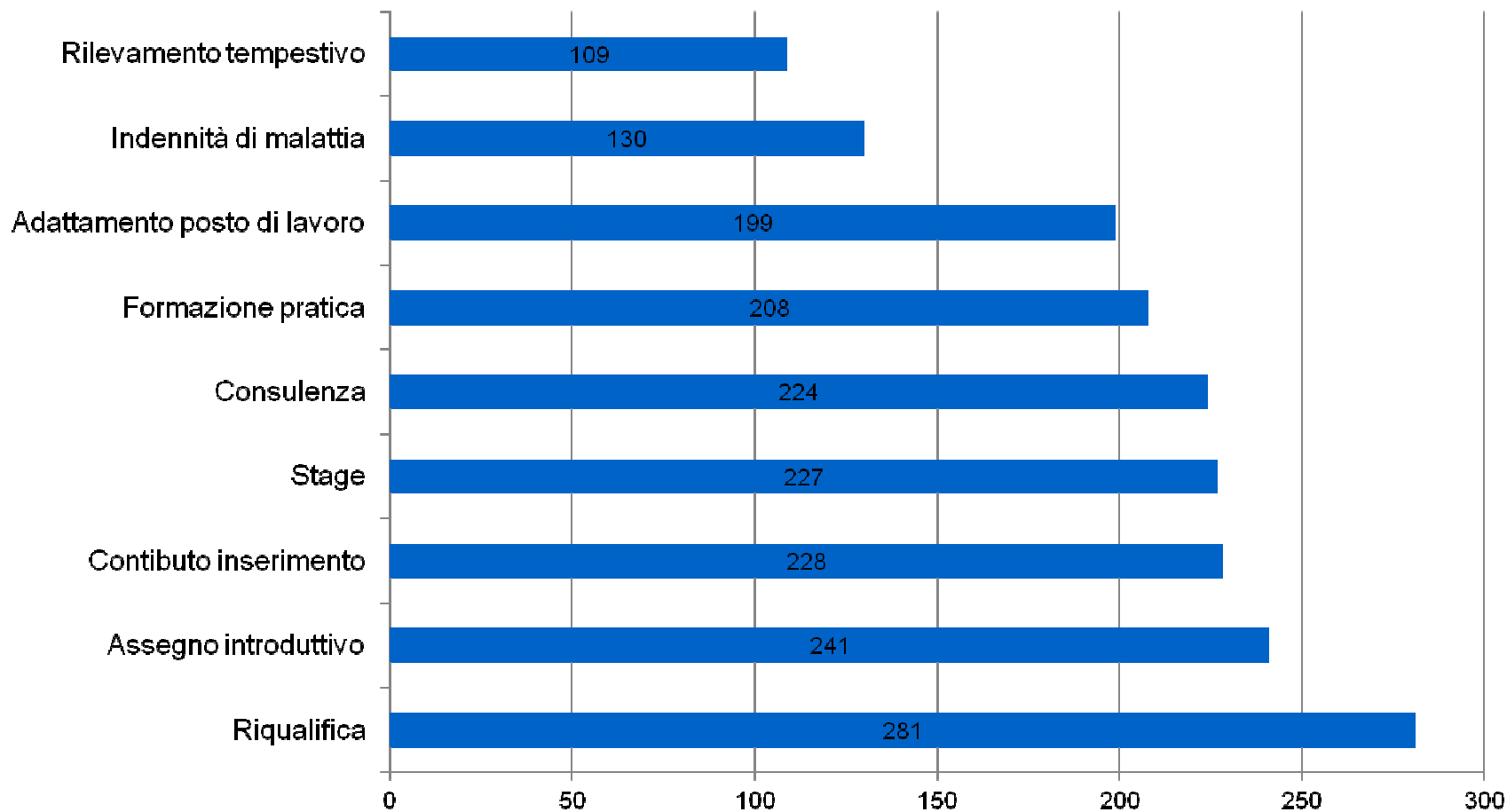
- URC e agenzie private svolgono in generale un ruolo preponderante;
- Diversi enti (pubblici e privati) agiscono nell'ambito del reinserimento professionale;
- Importanza delle candidature spontanee e dei canali informali;
- Al non riconosciuta come luogo in cui reperire personale.

Conoscenza degli scopi e delle misure dell'AI

- 86% delle aziende contattate sa 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% dichiara di non conoscere questa misura.

SUPSI

Numero di aziende a conoscenza delle misure AI



Fonte: inchiesta SUPSI 2011

Tot: 402

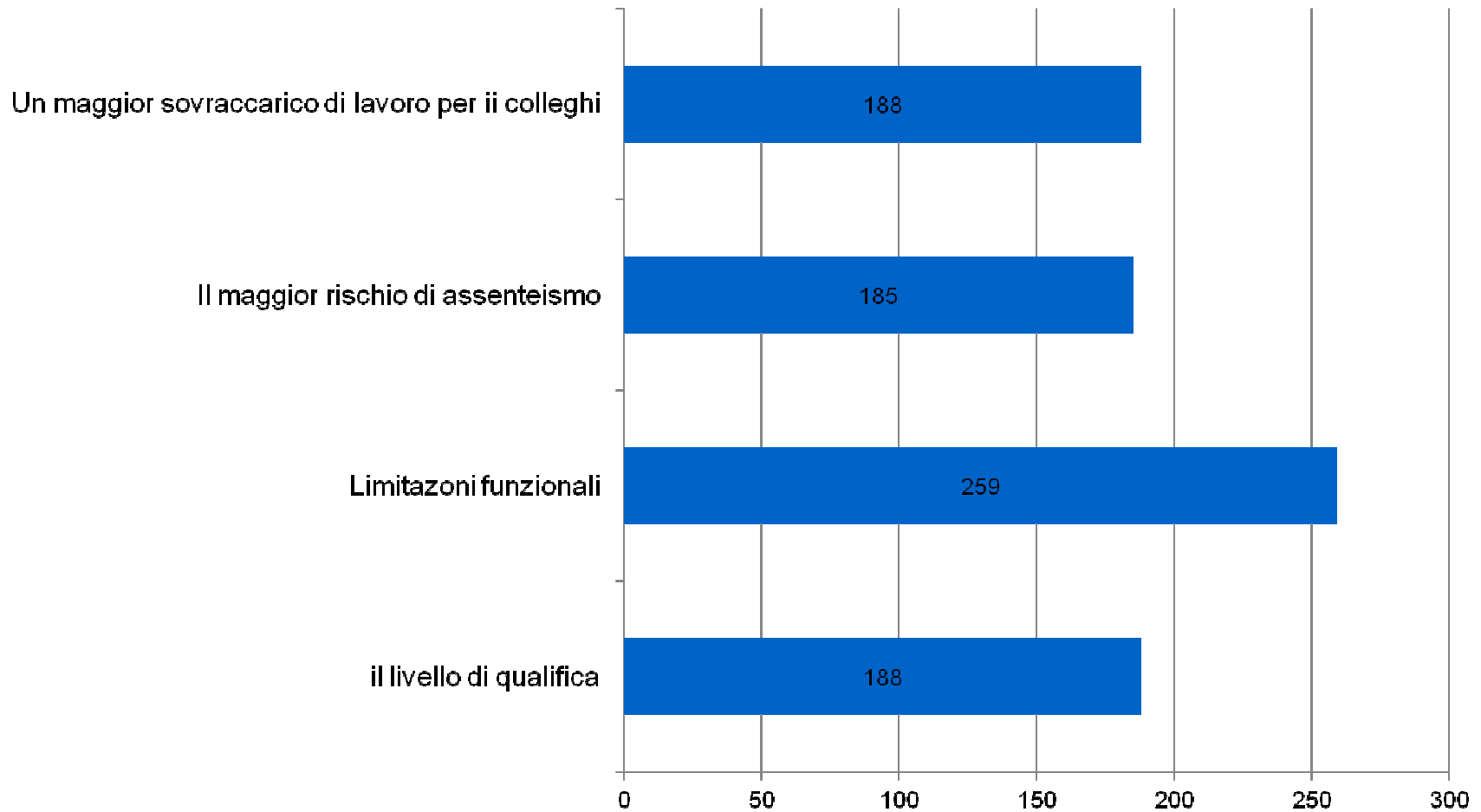
Utilizzo delle misure dell'AI

- Il 39% delle aziende interpellate ha potuto usufruire di una delle misure di reinserimento previste dall'AI;
- si tratta in prevalenza di aziende di grandi dimensioni (+ di 50 collaboratori) e attive prevalentemente nell'industria e nell'edilizia;

Attitudine verso le candidature di persone in AI

- Il 47% delle aziende sostiene di aver avuto modo di prendere in considerazione candidature di persone in AI;
- si tratta prevalentemente di aziende di grandi dimensioni e attive nel settore del commercio e della ristorazione;
- l'esperienza con i diversi enti che si occupano di reinserimento è giudicata generalmente buona. Non sempre l'inserimento stesso è soddisfacente per l'azienda e questo può pregiudicare la loro disponibilità ad entrare nel merito di nuovi inserimenti ;
- il 62% delle aziende si dichiara disposto ad occupare persone che beneficino di misure AI. Maggiori reticenze vengono espresse nei confronti di invalidi per motivi psichici.

Ostacoli all'assunzione di persone con limitazioni



Fonte: inchiesta SUPSI 2011

Tot: 402

SUPSI

Grado di importanza degli strumenti di inserimento

	Importante %	Poco importante %	Non so %
Informazioni sulle prestazioni lavorative	89.4	9.1	1.5
Informazioni sulla legislazione	88.4	10.9	0.7
Tempistiche brevi	87.6	11.9	0.5
Possibilità di occupare in prova	86.4	12.9	0.7
Interlocutore unico	82.5	16.8	0.7
Valutazione tecnica e adeguamento	79.3	19.5	1.2
Sostegno finanziario	76.3	22.2	1.5
Accompagnamento esterno	73.2	25	1.8

Fonte: inchiesta SUPSI 2011

I risultati delle interviste ai responsabili del personale

Relazioni e esperienze con l'Ufficio AI

- Aziende si sentono escluse dalla triangolazione dipendente – AI - azienda → complicazione nella relazione con il dipendente ed effetti demotivanti;
- si riscontrano difficoltà di contatto con i consulenti AI che sono ancora troppo poco presenti in azienda → suggeriscono di mantenere contatti regolari anche in assenza di casi problematici specifici;
- aziende auspicano un rilevamento regolare dei bisogni delle aziende e delle specificità delle diverse professioni;
- alcuni responsabili del personale (aziende più grandi) segnalano una certa reticenza da parte dell'ufficio AI nel proporre misure di reinserimento a meno che non vengano richieste dall'azienda stessa.

Dall'indagine emergono margini di miglioramento nella relazione tra AI e aziende a livello di:

- Il profilo della persona deve corrispondere meglio con quelle richieste per una determinata funzione;
- offrire, in accordo con l'assicurato, informazioni il più possibile oggettive sulle sue potenzialità e i suoi limiti: la trasparenza permette all'azienda di trovare soluzioni adeguate;
- informazione reiterata sul dispositivo AI e sulle sue potenzialità in termini di **mantenimento** in azienda e di reinserimento professionale, soprattutto presso le piccole-medie aziende;

2/ Dall'indagine emergono margini di miglioramento nella relazione tra AI e aziende a livello di:

- Incentivare la mobilità delle persone e favorire gli inserimenti temporanei, nonché gli stages in azienda anche durante l'Intervento Tempestivo;
- identificare, tra i consulenti, alcuni interlocutori privilegiati per settori di attività;
- ridurre al minimo il numero di interlocutori e garantire risposte in tempi brevi;

Cosa potrebbero fare le aziende:

- Valutare e promuovere la possibilità di introdurre la figura del **Case manager per settore merceologico**: visione su più aziende produttive, possibilità di interazione, e miglioramento nella gestione dei casi.
- Offrire, se possibile, una **descrizione delle professioni** all'interno della propria azienda.

Un ulteriore passo avanti ...

Sullo sfondo del difficile contesto in cui l'AI è chiamata ad operare, l'AI può operare cercando di valorizzare la sua specificità, al fine di diventare un bacino potenziale per la ricerca di personale.

Grazie per l'attenzione