

Gli atteggiamenti dei datori di lavoro nei confronti delle persone con disabilità¹

Sara Santilli*

disabilità
e lavoro

Sommario

Questo studio è finalizzato ad analizzare gli atteggiamenti dei datori di lavoro e le caratteristiche organizzative che maggiormente ostacolano l'inserimento delle persone con disabilità nei contesti lavorativi. Alla luce del modello teorico di Stone e Colella (1996), è stato condotto uno studio con 84 imprenditori del settore metalmeccanico, al fine di indagare l'atteggiamento dei datori di lavoro e il ruolo rivestito a questo proposito da variabili quali il tipo di disabilità e la pregressa esperienza di lavoratori con disabilità nel proprio contesto lavorativo. Dalla ricerca è emerso che, per incrementare le possibilità di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, è importante modificare, attraverso specifici programmi, la percezione che i datori di lavoro hanno di questi individui.

Introduzione

Nella nostra società il lavoro viene definito come un'attività produttiva che implica il dispendio di energie fisiche o intellettuali, allo scopo di procurarsi beni essenziali o superflui, direttamente o indirettamente, attraverso un valore monetario riconosciuto acquisito da terzi quale compenso (Centra, Culturelli e Gualtieri, 2011).

Nel mondo moderno l'attività lavorativa viene esplicitata attraverso l'esercizio di un

mestiere o di una professione e ha come scopo la produzione di beni o servizi di valore per gli

zionale «La Qualità dell'integrazione scolastica e sociale» (prof. Andrea Canevaro e prof. Dario Ianes) e le Edizioni Centro Studi Erickson di Trento hanno istituito la prima edizione del Premio «Mario Tortello» per le migliori Tesi di Laurea e di Dottorato di Ricerca, che hanno trattato il tema dell'integrazione scolastica e sociale delle persone con Bisogni Educativi Speciali. La Prof.ssa Marisa Pavone ha avuto il piacere di premiare i due vincitori, scelti dalla Commissione preposta, all'inizio della sessione plenaria del Convegno tenutasi nella mattinata di domenica 20 novembre 2011. Pubblichiamo su questo numero un estratto della migliore Tesi di Laurea. Il secondo articolo, relativo al miglior Dottorato di Ricerca, verrà pubblicato sul numero di giugno. [ndr]

* Psicologa.

¹ A dieci anni dalla scomparsa del prof. Mario Tortello, la Direzione scientifica dell'VIII Convegno Interna-

altri e la soddisfazione dei bisogni individuali e collettivi; il suo significato è determinato dal sistema di credenze e valori condiviso dalla società (Blustein, 2006).

Il lavoro riveste un ruolo significativo nella vita delle persone: non possiamo dimenticare, infatti, che la nostra Costituzione all'art. 4 «riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».

Essa sottolinea che ogni cittadino ha diritto ad avere un lavoro, poiché solo tramite il lavoro le persone possono realizzarsi, vivere e progredire; solo tramite il lavoro i cittadini possono tutelare la propria dignità e possono contribuire al benessere collettivo.

Se il primo comma dell'articolo 4 della Costituzione della Repubblica Italiana sancisce il lavoro come un diritto che ogni cittadino ha rispetto alla società e allo Stato, il secondo comma configura invece il lavoro come un dovere: è un diritto, in quanto strumento di realizzazione e di benessere dell'individuo, ed è un dovere in quanto strumento di progresso della società.

L'inclusione nel mondo del lavoro può aiutare gli individui a percepire se stessi come membri attivi della società in cui vivono (Richardson, 1993). Pertanto, il lavoro è caratterizzato da un valore intrinseco o da un valore strumentale, oppure da entrambi, dato il suo ruolo fondamentale nel promuovere il benessere psicologico delle persone.

Il suo valore intrinseco sta nel significato che gli individui attribuiscono al fatto di compiere il proprio lavoro e nella possibilità che il lavoro fornisce di esprimere la propria identità personale; il suo valore strumentale risiede, invece, nella sua capacità di soddisfare le esigenze della vita, nella sua

tendenza a conferire un senso alla vita adulta e nella rappresentazione di esso come mezzo che possono utilizzare gli individui per applicare le conoscenze acquisite e per esprimere i propri talenti (Szymanski e Hershenson, 2005).

Lavoro e disabilità

Uno dei principali svantaggi associati alla disabilità è la limitata partecipazione alle attività di lavoro e alla vita economica, che porta a condizioni che vanno dalla «disoccupazione occasionale» all'«impossibilità» di partecipare a qualsiasi forma di attività lavorativa (Ferrari, Nota e Soresi, 2008).

Nonostante il mondo occidentale, negli ultimi decenni del Ventesimo secolo, sia stato caratterizzato da un continuo sviluppo economico e sociale, le persone con disabilità sono rimaste più povere del resto della popolazione e continuano ad affrontare in modo schiacciante oggettive condizioni di discriminazione lavorativa.

I dati sull'inserimento lavorativo mostrano una discrepanza tra l'impiego di persone con disabilità e l'impiego di persone normodotate (Gilbride et al., 2003). In base all'età e alla tipologia di disabilità, i tassi di povertà delle persone con disabilità nei Paesi occidentali variano dal 20 al 44% e, in generale, il tasso di occupazione è del 52,8% per gli uomini con disabilità e del 19,6% per le donne con disabilità, mentre per gli uomini e le donne con sviluppo tipico risulta pari, rispettivamente, al 64% e al 29,9% (WHO, World Bank, *World report on disability*, 2011).

In Europa il tasso di impiego per le persone con disabilità è soltanto dell'11,3% e i disoccupati con disabilità in cerca di lavoro sono il 10,3%; la popolazione inattiva con disabilità è pari all'11,5% (Concilio dell'Unione Europea, 2010). In Italia, il 66% delle persone

con disabilità risulta al di fuori del mercato del lavoro: solo il 3,5% è occupato e lo 0,9% risulta in cerca di un'occupazione; fra le persone occupate, quelle con disabilità fisica presentano la percentuale più alta (16,3%) rispetto a tutte le altre tipologie di disabilità. La percentuale di coloro che non lavorano cresce all'aumentare della gravità della disabilità: per chi ha solo una menomazione va dall'8,1% al 14,3%, sale al 28,4% per chi ne ha due e arriva al 35,5% per chi ne ha tre (ISTAT, 2010).

Una specifica attenzione all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stata manifestata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. Essa ha cercato di modificare il modo di pensare rispetto all'orientamento professionale e al potenziale impiego delle persone con disabilità grazie al passaggio da un modello medico centrato su un approccio di tipo clinico, che vedeva la disabilità come qualcosa di fisso e non curabile, a un modello centrato sulle capacità, sulle scelte e sui supporti forniti sul posto di lavoro, al fine di massimizzare le potenzialità lavorative delle persone.

Anche l'Unione Europea nell'ultimo decennio ha cercato di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, adottando una politica volta alla difesa dei diritti delle persone con disabilità e a pervenire a un completo coinvolgimento di questi soggetti in tutte le politiche sociali destinate alla promozione dell'occupazione.

In Italia, la Legge 12 marzo 1999, n. 68 («Norme per il diritto al lavoro dei disabili»), al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso strumenti di inserimento personalizzato, ha modificato in maniera radicale il collocamento lavorativo delle persone con disabilità, trasformandolo da *obbligatorio* (secondo quanto previsto dalla precedente Legge 482/1968) in *mirato*.

Essa prevede, per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assumere un determinato numero di persone con disabilità in relazione al numero dei dipendenti (1 disabile se occupano tra 15 e 35 dipendenti; 2 disabili se occupano tra 36 e 50 dipendenti; il 7% del totale se occupano più di 51 dipendenti).

La nuova normativa, allo scopo di incentivare la crescita della domanda di lavoro concernente i lavoratori con disabilità, ha disposto servizi di supporto, interventi di collocamento mirato, incentivi alle assunzioni e ha introdotto appositi fondi per l'adeguamento dei luoghi di lavoro ai bisogni specifici dei lavoratori.

La Legge 68/1999 persegue le seguenti finalità:

- sostenere lo sviluppo di una cultura di integrazione e di organizzazione del lavoro che agevoli l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con disabilità;
- ampliare le attività di formazione per tenere conto sia delle reali necessità delle persone con disabilità sia delle opportunità lavorative disponibili;
- favorire servizi di intermediazione con i datori di lavoro, basati su azioni individuali e su piani di integrazione da monitorare sistematicamente.

Dalla Quinta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge n. 68/99 emergono ancora evidenti difficoltà relative all'inserimento dei soggetti disabili nel mondo del lavoro e questa situazione appare drammatica, se si prende atto del fatto che il lavoro per le persone con disabilità è diminuito del 34% fra il 2008 e il 2009.

Il totale degli iscritti alle liste di collocamento risulta essere, come rileva l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), pari a 706.568 soggetti con disabilità, di cui solamente 20.830 avviati al lavoro. I dati appaiono

ancora più gravi se si prende in considerazione il fatto che 78.000 imprese pubbliche e private non rispettano la legge n. 68/99 e che, fra queste, solo 195 hanno ricevuto sanzioni per il mancato adempimento agli obblighi.

Nonostante quanto evidenziato sopra, attualmente la situazione relativa alla partecipazione al mondo del lavoro sembra aggravarsi a causa dei continui mutamenti che coinvolgono il mercato lavorativo, caratterizzato dalla globalizzazione e dal rapido avanzamento tecnologico (Roggero et al., 2006).

Il periodo di crisi economica che le aziende stanno vivendo sembra associarsi a un minore investimento nel capitale umano e alla riduzione della possibilità di assunzione soprattutto delle persone considerate non in grado di garantire in modo costante alti livelli produttivi (Stensrud, 2007).

Anche se la situazione appare variabile da Paese a Paese, in Europa nel 2009 si è registrato un tasso di disoccupazione pari al 9.1%, che risulta quasi raddoppiato per le persone con disabilità o problemi di salute mentale, a causa delle limitate opportunità di formazione o accesso ad altri servizi sociali (Concilio dell'Unione Europea, 2010).

Facendo specifico riferimento al contesto italiano, i dati relativi all'effetto della crisi economica sul numero dei soggetti disabili avviati al lavoro mostrano una grave flessione, con un calo delle assunzioni fra il 2008 e il 2009 pari al 34%.² Ashforth e Saks (2000) hanno sottolineato l'importanza del lavoro come elemento fondamentale del processo di costruzione dell'identità della persona, che comporta un incremento, ad esempio,

dell'autostima, del rispetto per le altre persone e delle relazioni sociali. Il fatto di essere esclusi dal mercato del lavoro rappresenta un evento che comporta un senso di insicurezza generale e difficoltà a livello socio-economico (Pombeni e Guglielmi, 2000).

Attenzione al lavoro ed *employability*

Molte persone disabili sono interessate a svolgere un lavoro. In effetti, nello studio di Ferrari, Nota e Soresi (2008), in cui è stato analizzato il concetto di lavoro presente in un gruppo di 48 persone con disabilità intellettiva e 48 persone con sviluppo tipico, è emerso che il lavoro era visto come qualcosa che serviva per guadagnare soldi e, in misura minore, per ottenere soddisfazione personale.

Il lavoro è generalmente considerato come uno strumento per ottenere dei vantaggi, soprattutto di tipo economico. Infatti, circa il 42% degli intervistati ha affermato che il lavoro consentiva loro di ottenere i soldi necessari per condurre una vita autonoma. La tendenza a considerare i vantaggi psicologici del lavoro ha caratterizzato il 12% di tutti i partecipanti coinvolti nello studio. Indipendentemente dal background socio-economico, dall'età e dalle capacità cognitive, i partecipanti tendevano a concepire il lavoro principalmente come un mezzo per guadagnare il denaro necessario per vivere nella società, più che come uno strumento per raggiungere la soddisfazione personale.

Nel complesso, i partecipanti a questo studio hanno anche fornito risposte riguardanti gli aspetti positivi (26,4%) e negativi (18,8%) associati al lavoro. In particolare, fra gli aspetti positivi è stato annoverato il fatto che il lavoro consente di interagire con altre persone, mentre fra gli aspetti negativi sono stati citati lo sforzo e la fatica fisica connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

² Vedi ISFOL, Quinta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», anni 2008-2009.

Va però tenuto conto che, per fronteggiare gli incessanti mutamenti del mercato del lavoro, oggi è richiesto al lavoratore il possesso di un buon livello di competenze specialistiche, la capacità di svolgere mansioni diverse, abilità sociali ed elevati livelli di adattabilità (Hall, 2002). Si tratta di condizioni che spesso mancano alle persone con disabilità o che, se presenti, rischiano di non essere prese in considerazione a causa degli atteggiamenti negativi verso di esse (Mangili et al., 2004).

Le ricerche condotte recentemente in materia di sviluppo professionale hanno messo in luce la necessità di sostituire il concetto di «occupazione» con quello di *employability* (occupabilità), sottolineando in questo modo l'importanza delle capacità di far fronte alle continue richieste di cambiamento del mercato del lavoro e di investire nella formazione (Nauta et al., 2010).

I lavoratori che sono al passo con la tecnologia possono avere maggiori opportunità lavorative e hanno maggiori probabilità di sentirsi in grado di affrontare l'attuale mondo del lavoro, sperimentando maggiori livelli di benessere. Per contro, gli individui che non hanno competenze e conoscenze aggiornate si caratterizzano per minori livelli di *employability* e maggiori probabilità di essere impiegati in lavori precari; ciò, a sua volta, può stimolare sentimenti di insicurezza e bassi livelli di benessere, provocare condizioni di stress e causare sentimenti di frustrazione derivanti dalla scarsa partecipazione sociale (Griffeth et al., 2005).

Una barriera all'inserimento lavorativo: il ruolo dei datori di lavoro

Una delle barriere all'inserimento lavorativo è rappresentata dai datori di lavoro. Secondo il modello della discriminazione lavorativa (Tomaskovic-Devey e Skaggs, 1999),

i datori di lavoro prevedono tassi di rendimento più bassi per i soggetti appartenenti a gruppi minoritari e, di conseguenza, per mantenere alti livelli di profitto aziendale, tendono a non assumere le persone appartenenti ai gruppi considerati meno produttivi, come disabili, anziani e donne (Travis, 2002). Da tale modello sembra emergere la necessità di coinvolgere i dirigenti di impresa e il gruppo direzionale nelle iniziative di inclusione lavorativa delle fasce a rischio di esclusione, poiché esercitano una notevole influenza sulle scelte relative all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e, senza la loro partecipazione, i programmi di inserimento hanno un'elevata probabilità di fallire (Dipboye e Colella, 2005).

Relativamente alla discriminazione nel contesto lavorativo, Stone e Colella (1996) hanno proposto un modello esplicativo dei fattori che influenzano il trattamento degli individui con disabilità nelle organizzazioni. Questo modello è stato disegnato per comprendere meglio le modalità con cui le persone con disabilità vengono percepite e trattate nel contesto lavorativo. Il modello suggerisce che le caratteristiche dell'organizzazione influenzano sia gli attributi conferiti alle persone con disabilità (candidati e lavoratori) sia gli attributi dell'osservatore (colleghi e datori di lavoro). Inoltre, sia gli attributi della persona con disabilità che quelli dell'osservatore, secondo gli autori, condizionano il modo in cui gli osservatori percepiscono le persone con disabilità.

La dimensione dell'azienda e il settore in cui essa opera sembrano essere delle caratteristiche organizzative che possono influenzare gli atteggiamenti verso il lavoratore con disabilità. Da uno studio condotto da McMahon et al. (2008), in cui sono state analizzate le denunce di discriminazione depositate tra il 1992 e il 2005, sembra emergere che i piccoli imprenditori hanno

atteggiamenti più negativi rispetto ai datori di lavoro delle grandi aziende: infatti gli autori hanno messo in evidenza che le denunce di discriminazione sono maggiori per i datori di lavoro con 15-100 dipendenti e minori per i datori di lavoro con 101-500 impiegati. Questo studio rileva inoltre che i settori che assumono maggiormente le persone con disabilità sono: servizi pubblici; servizi di trasporto e immagazzinamento; settore tecnico-scientifico; agricoltura, silvicoltura, pesca e caccia; settore edile. Per contro, i settori che fanno registrare le minori assunzioni sono: finanziario e assicurativo; informatico; industriale; immobiliare e commerciale.

Secondo il modello di Stone e Colella (1996), tra i fattori che caratterizzano gli atteggiamenti dei datori di lavoro, il tipo di disabilità è forse il più critico. Il modello nello specifico sostiene che le caratteristiche attribuite alle persone con disabilità possono condizionare le aspettative degli osservatori sia verso le competenze lavorative e sociali, sia verso i lavori che queste potrebbero svolgere, influenzando di conseguenza il trattamento che i lavoratori con disabilità ricevono all'interno dell'organizzazione. A questo riguardo la letteratura sembra mettere in evidenza che le persone con disabilità psichiatriche sono fra i soggetti che vengono percepiti come più problematici (Colella, DeNisi e Varma, 1998).

McMahon et al. (2008), considerando un gruppo di persone con disabilità intellettiva e disabilità sensoriale, hanno riscontrato un numero maggiore di discriminazioni nell'assunzione di persone con disabilità intellettiva, soprattutto in considerazione del fatto che esse necessitano di più tempo nella fase di formazione e di maggiori supporti lavorativi. Atteggiamenti discriminatori sembrano emergere, sebbene in misura minore, anche nei confronti delle persone con disabilità sensoriale, menomazione visiva e uditiva.

Garcia et al. (2005) hanno esaminato gli atteggiamenti di 114 studenti di una Facoltà di Economia statunitense e hanno messo in evidenza come questi tendevano a considerare gli individui con malattie psichiche (depressione, schizofrenia e ansia acuta) come maggiormente imprevedibili rispetto agli individui con disabilità fisiche di vario tipo (amputazione degli arti, problematiche alla spina dorsale, paraplegia, ecc.) e con disturbi dell'apprendimento (dislessia, disturbi del comportamento, disturbi dell'attenzione), sia per quanto riguarda i rapporti interpersonali che avrebbero potuto instaurare sia per quanto concerne le future prestazioni professionali.

Recentemente anche Russinova et al. (2011) hanno riscontrato che i datori di lavoro tendono a percepire gli individui con disabilità psichiche (come, ad esempio, schizofrenia e disturbo depressivo bipolare) come aggressivi, pericolosi, imprevedibili e privi di autocontrollo; di conseguenza vengono messe in discussione le competenze lavorative di questi soggetti.

I datori di lavoro inoltre hanno minori aspettative nei confronti delle persone con disabilità psichiche per quanto concerne le abilità lavorative e sociali e la capacità di gestire lo stress. Sembra emergere una propensione, da parte dei datori di lavoro e degli studenti coinvolti negli studi, a manifestare un atteggiamento più negativo verso le persone con deficit intellettivi e disabilità psichiche che nei confronti degli individui con disabilità sensoriali e fisiche.

Ren, Paetzold e Colella (2008) hanno constatato che il modo in cui veniva descritta la persona con disabilità ai datori di lavoro era associato a differenti atteggiamenti manifestati dai professionisti responsabili delle risorse umane. La loro meta-analisi fa emergere che, nei casi in cui la persona con disabilità fisica, psichica o non specificata

veniva presentata fornendo delle descrizioni delle prestazioni lavorative svolte in passato, gli atteggiamenti a proposito delle possibili prestazioni e riguardanti un'eventuale assunzione erano più favorevoli rispetto a quelli che si manifestavano quando queste presentazioni non erano disponibili. Si può dunque affermare che, se i datori di lavoro ottenessero informazioni su alcuni punti di forza delle persone con disabilità, come le competenze professionali acquisite in passato, potrebbero esibire atteggiamenti caratterizzati da una maggiore apertura nei confronti di questi soggetti.

Soltanto alcuni studi hanno precisato se il sesso della persona con disabilità eserciti un'influenza sulle reazioni degli osservatori. Secondo Stone e Colella (1996), gli atteggiamenti verso gli uomini con disabilità sono più negativi rispetto a quelli manifestati nei confronti delle donne, in quanto maggiormente in conflitto con gli stereotipi culturali riguardanti ciò che è considerato tipico dell'universo maschile.

Caratteristiche stereotipate associate alla disabilità sono opposte a quelle di mascolinità, che sono oggetto di una valutazione positiva nella nostra società, come, ad esempio, la forza e la prestanza fisica. Il fatto di avere una disabilità probabilmente si pone più in contrasto con la concezione secondo la quale gli uomini dovrebbero apparire forti, indipendenti ed energici e meno con la teoria secondo la quale le donne tenderebbero a essere fragili, deboli e dipendenti. Quindi, si potrebbe considerare la condizione di disabilità come più dannosa o meno desiderabile per gli uomini che per donne (Louvet, 2007; Colella, De Nisi e Varma, 2008). Tali risultati possono essere giustificati dal minor numero di domande che le donne presentano per ottenere lavori considerati tradizionalmente maschili o ad alto status socio-economico (McMahon et al., 2008).

In una ricerca di Bell e Klein (2001) volta a studiare come la valutazione della probabile performance di un candidato con disabilità (paraplegia, epilessia, depressione) differisca in funzione del genere dei candidati e della natura del lavoro per il quale il candidato si presenta (nello specifico, di sorveglianza o di non sorveglianza), emerge che le donne vengono valutate come più adeguate per svolgere lavori di basso profilo (non sorveglianza), mentre gli uomini ottengono valutazioni più elevate per quei lavori di alto profilo (sorveglianza) che richiedono abilità quali selezionare, formare e monitorare. Inoltre, in base ai risultati dello studio è possibile rilevare che, nelle condizioni di assenza di disabilità, le valutazioni dei candidati di sesso maschile non differiscono dalle valutazioni dei candidati di sesso femminile. In conclusione, i partecipanti rivelano bias di genere solamente quando sperimentano o hanno informazioni relative alla disabilità; quando invece la variabile disabilità non viene presentata, i partecipanti sembrano correggere tali bias.

Il modello di Stone e Colella suggerisce inoltre che gli osservatori che hanno avuto precedenti contatti con persone con disabilità (familiari, amici o colleghi di lavoro) mostrano atteggiamenti più favorevoli rispetto a coloro che non hanno avuto nessun contatto o che ne hanno avuti pochi. Questa affermazione è sostenuta dai dati di Hernandez et al. (2008), che hanno riscontrato come l'esperienza con persone con disabilità da parte dei datori di lavoro sia associata a una maggiore propensione ad assumere questi individui.

McManus, Feyes e Saucier (2010) sostengono che, oltre alla quantità di contatti e alla conoscenza in materia di disabilità, la qualità dell'interazione è un altro elemento da tenere in considerazione nello studio degli atteggiamenti. Essi hanno riscontrato che elevate qualità dei contatti erano associate ad

atteggiamenti maggiormente positivi; hanno dunque ipotizzato che l'esperienza positiva potrebbe determinare un minor livello di ansia e ostilità nel rapporto percepito fra l'osservatore e la persona con disabilità. Va in ogni caso tenuto presente che alcuni ricercatori non hanno trovato riscontro a questi risultati: Popovich et al. (2003) non hanno individuato atteggiamenti positivi da parte dei datori di lavoro che hanno avuto precedenti esperienze di inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Nel modello di Stone e Colella, la natura del lavoro rappresenta un fattore che condiziona le modalità in cui le persone con disabilità vengono trattate nell'organizzazione. Secondo questi autori, gli studi sugli atteggiamenti dei datori di lavoro devono considerare la natura dell'impiego per stabilire se ci siano stereotipi concernenti la corrispondenza tra le abilità delle persone e le esigenze percepite del lavoro. Ad esempio, le persone con disabilità fisica generalmente sono soggette a una valutazione più favorevole rispetto a quelle con disabilità mentale nel processo di assunzione, ma più negativa in riferimento a quei lavori in cui l'apparenza rappresenta un fattore importante (Stone e Colella, 1996).

Louvet (2007) ha condotto uno studio con 132 studenti della Facoltà di Economia francese che dovevano valutare le persone con o senza disabilità per lavori che comportavano una diversa quantità di contatto interpersonale: nello specifico si trattava delle mansioni di commesso, che implica un elevato livello di contatto interpersonale, e di magazziniere, che comporta invece un basso livello di interazione interpersonale. I candidati al lavoro con disabilità sono stati sistematicamente giudicati più negativamente dei candidati senza disabilità, soprattutto per quei lavori che comportano un elevato livello di contatto con il pubblico.

Lo studio di Bell e Klein (2001) è stato costruito sulla base del modello di Stone e Colella per valutare la gravità dei predittori appena menzionati. Si è indagato se la valutazione degli individui della probabile performance di un candidato al lavoro con disabilità differisse in funzione della natura del lavoro per il quale il candidato si presentava (nello specifico di sorveglianza o di non sorveglianza). Per esaminare l'attitudine all'assunzione di candidati con differenti difficoltà, sono state incluse tre condizioni patologiche (paraplegia, epilessia e depressione), le quali differiscono per la natura stessa della disabilità (fisica, neurologica e mentale). È emerso che i candidati senza disabilità sono stati valutati come i più competenti, hanno ricevuto punteggi più elevati nell'area dell'attività e hanno ottenuto le valutazioni più alte per quanto concerne l'aspetto remunerativo. I partecipanti con paraplegia hanno riportato le valutazioni più elevate dopo il gruppo dei soggetti normodotati, seguiti dalle persone con epilessia e, infine, dagli individui affetti da disturbi depressivi.

Uno studio di ricerca italiano

Facendo riferimento al modello di Stone e Colella (1996) e considerando il fatto che, senza un effettivo coinvolgimento dei datori di lavoro, le iniziative di inclusione lavorativa delle persone con disabilità hanno maggiori probabilità di fallire, in quanto, come già evidenziato, essi sono fondamentali nella realizzazione delle dinamiche inclusive e nell'eliminazione degli atteggiamenti discriminatori all'interno delle organizzazioni (Dipboye e Colella, 2005), è stato condotto uno studio con 84 imprenditori del settore metalmeccanico al fine di indagare il loro atteggiamento nei confronti della possibile assunzione di persone con diverse disabi-

lità (nello specifico si trattava di sindrome di Down, disturbi del comportamento, menomazione uditiva). Sono stati presi in considerazione anche il ruolo e il tipo di descrizione associata agli ipotetici lavoratori con disabilità e l'eventuale possesso di una pregressa esperienza di lavoratori con disabilità nel proprio contesto lavorativo.

In particolare ci si attendeva che:

- i datori di lavoro avrebbero manifestato atteggiamenti più aperti nei confronti delle persone con disabilità sensoriale rispetto a quelle che, invece, avevano disabilità intellettiva e disabilità comportamentale ed erano di sesso femminile;
- coloro che, nel loro contesto professionale, avevano avuto in passato esperienze di lavoratori con disabilità, avrebbero manifestato gli atteggiamenti in assoluto meno positivi;
- una descrizione del futuro lavoratore con disabilità che mettesse in evidenza i punti di forza sarebbe stata associata ad atteggiamenti più positivi da parte dei datori di lavoro.

Come anticipato, sono stati coinvolti 84 imprenditori del settore metalmeccanico, di cui 57 maschi (67,9%) e 27 femmine (32,1%), con un'età media di 43.05 anni (ds = 10.9). Inoltre, 41 degli 84 imprenditori (48,8%) hanno dichiarato di avere assunto persone con disabilità nella loro azienda e 43 (51,2%) hanno asserito di non avere dipendenti con disabilità.

Ai partecipanti è stata somministrata una delle quattro forme del questionario *Il lavoro per le persone con disabilità* (Santilli, 2009-2010). La prima parte dello strumento raccoglie una serie di informazioni anagrafiche, quali l'età, il sesso, la denominazione dell'azienda, la posizione professionale, il titolo di studio, la presenza o meno in azienda di persone con disabilità ed, eventualmente,

il numero e la tipologia della disabilità dei dipendenti presenti in azienda.

La seconda parte, finalizzata a raccogliere gli atteggiamenti che i datori di lavoro hanno nei confronti delle prestazioni lavorative delle persone con disabilità e, in generale, il livello di accettazione sociale manifestato nei confronti di questi soggetti, è composta da 11 item. Per ogni item le persone dovevano rispondere indicando su una scala Likert a 7 punti come avrebbero considerato le prestazioni lavorative (1 = molto scarse, 7 = molto adeguate) e l'accettazione sociale (1 = per nulla, 7 = molto) delle persone con disabilità nell'ambiente lavorativo.

Al fine di verificare l'effetto associato alla presentazione di un ipotetico candidato sono state predisposte due forme del questionario, una neutrale e l'altra che descriveva i punti di forza della persona con disabilità.

Relativamente alla prima versione, qui di seguito si riporta come esempio la descrizione di un ipotetico lavoratore di sesso femminile con disabilità intellettiva:

Serena è una giovane adulta con Sindrome di Down. Ha un ritardo mentale e presenta difficoltà di lettura e di comprensione. Ha frequentato una scuola di formazione professionale. Gli insegnanti che in passato l'hanno avuta come studentessa la descrivono come una persona con difficoltà nella comprensione e nell'espressione verbale, ma anche socievole. Ha avuto un'esperienza professionale che è stata costretta a lasciare a causa di un trasferimento.

Relativamente alla seconda versione, qui di seguito si riporta a titolo esemplificativo la descrizione di un ipotetico candidato di sesso maschile con problemi comportamentali:

Giorgio è un giovane adulto con problemi psicologici, che tende a perdere con una certa frequenza la pazienza e ad avere scoppi d'ira. Ha conseguito un diploma di scuola superiore. Gli insegnanti che in passato lo hanno avuto come studente, pur affermando che aveva delle difficoltà nel relazionarsi con gli altri e che tendeva a stare isolato, affermano

anche che procedeva negli studi con una certa regolarità e aveva capacità di comprensione simili a quelle dei compagni.

Ha avuto modo di fare un'esperienza di lavoro. Il suo responsabile sosteneva che, se veniva stabilita un'attività da svolgere per conto proprio, portava a termine regolarmente il compito, chiedendo come avrebbe dovuto procedere quando necessario.

Per ogni versione sono state predisposte delle descrizioni di lavoratori di sesso sia maschile che femminile. Di seguito alla presentazione venivano poste delle domande come le seguenti: «Pensando a Serena, reputa che le prestazioni lavorative saranno...»; «Pensando a Giorgio, quanto considera probabile che venga evitato dagli altri?».

Risultati

Dall'analisi della varianza a misure ripetute è emerso che, nelle prestazioni lavorative, le persone con sindrome di Down sono nel complesso giudicate meno positivamente rispetto alle persone con disabilità sensoriale o con disturbi comportamentali. Le persone con disturbi comportamentali, invece, vengono giudicate meno positivamente delle persone con sindrome di Down o con disabilità sensoriale per quanto concerne l'accettazione sociale. Per quanto riguarda le prestazioni lavorative, è emerso che gli imprenditori che ricevono una descrizione positiva delle disabilità, rispetto a coloro che ricevono una descrizione neutrale, tendono a giudicare positivamente le persone con disabilità sensoriale o disturbi comportamentali.

Per quanto riguarda il tipo di presentazione, l'aver fornito una descrizione di alcuni punti di forza, azioni o modi di fare adeguati manifestati in precedenti esperienze lavorative sembra essere in relazione, come atteso, ad atteggiamenti più positivi, rispetto alla condizione in cui viene descritta solo la disabilità/difficoltà.

Dalle analisi effettuate emerge, infatti, che i datori di lavoro che hanno ricevuto la forma positiva del questionario con la descrizione dell'ipotetico candidato giudicano la persona con disturbi comportamentali più positivamente di coloro che hanno ricevuto la forma neutrale dello strumento. Nel complesso, i datori di lavoro che ricevono una descrizione del candidato con disabilità in cui vengono presentati i punti di forza tendono a giudicare più positivamente le prestazioni lavorative e i livelli di accettazione sociale delle persone con disabilità nel contesto lavorativo.

Questo dato, peraltro in sintonia con quanto emerso in presenza di soggetti in età evolutiva (Nota, Ferrari e Soresi, 2005), potrebbe dipendere dal fatto che i datori di lavoro, interessati soprattutto a ciò che i candidati potrebbero fare a vantaggio della loro impresa, in presenza di descrizioni di ciò che essi sanno fare riescono meglio a individuare una collocazione professionale e a pensare a come impiegarle, minimizzando i rischi connessi a tali decisioni (Stensrud, 2007).

Dal presente studio non è emersa alcuna correlazione tra il genere dei soggetti con disabilità e gli atteggiamenti degli imprenditori e ciò sembra essere in sintonia con quanto evidenziato dagli studi di O'Hara (2004), in cui gli atteggiamenti verso la disabilità in ambito lavorativo si manifestavano nello stesso modo sia per gli uomini che per le donne.

La precedente esperienza del datore di lavoro con soggetti disabili non sembra essere in relazione ai loro atteggiamenti. Non si sono, infatti, registrate differenze significative tra i datori di lavoro con precedenti esperienze e quelli privi di esperienza. In considerazione del fatto che l'esperienza non si associa né ad atteggiamenti più positivi, né ad atteggiamenti più negativi, potremmo

dire che molto probabilmente la qualità dei contatti è importante nel caratterizzare il peso di questa dimensione, come suggerito anche da Popovich et al. (2003).

Conclusioni

I tassi di impiego delle persone con disabilità potrebbero aumentare se i consulenti per la riabilitazione prestassero più attenzione alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione in cui dovrebbero inserire i propri clienti e i ricercatori indagassero ulteriormente le caratteristiche dei datori e degli ambienti di lavoro, in modo da ridurre le barriere che devono essere affrontate da molte persone con disabilità nella fase di inserimento (Gilbride et al., 2003).

Rajan et al. (2000) hanno identificato alcuni fattori di cui dovrebbero tenere conto i servizi di inserimento lavorativo per realizzare efficacemente l'inclusione lavorativa dei propri clienti; in particolare occorre evidenziare non solo lo sviluppo delle abilità di base (motivazione, flessibilità e abilità sociali), ma anche la predisposizione di curricula formativi in sintonia con le richieste specifiche del mercato del lavoro.

Mangili et al. (2004) hanno rilevato che, fra le forme di supporto che i datori di lavoro reputano in grado di facilitare la probabilità di assumere persone con disabilità all'interno delle aziende, la presenza di un supervisore e la possibilità di verificare le competenze della persona da assumere, mediante un periodo di prova, risultano fra quelle più importanti.

I datori di lavoro riterrebbero utile offrire supporti, per facilitare l'inserimento e favorire il mantenimento del lavoro da parte dei propri dipendenti con disabilità, in materia di:

- training specifici (per fare in modo che il lavoratore con disabilità apprenda le mo-

dalità per eseguire in modo indipendente i compiti lavorativi);

- avanzamento di carriera (per aumentare la probabilità che il lavoratore con disabilità impari nuovi compiti, si assuma maggiori responsabilità, ottenga promozioni e possa anche decidere di cambiare lavoro);
- accesso ai benefici dell'azienda (per fare in modo che il lavoratore con disabilità abbia, ad esempio, la possibilità di assentarsi per malattia o ottenere un aumento della retribuzione);
- aspetti inerenti la cultura del posto di lavoro (per favorire l'assimilazione da parte del lavoratore con disabilità della cultura, della struttura sociale e delle routine presenti in uno specifico ambiente di lavoro, prestando particolare attenzione alle interazioni positive con i colleghi).

Se è vero che gli atteggiamenti sono i migliori predittori delle intenzioni comportamentali, conoscerli in anticipo renderebbe possibile individuare le situazioni nelle quali le persone con disabilità potrebbero incontrare maggiore resistenza.

Come sottolineano Evans e Repper (2000), i programmi finalizzati a ridurre gli atteggiamenti negativi nei confronti delle persone con disabilità dovrebbero diventare una costante dei servizi socio-sanitari e di salute mentale, accanto ai più tradizionali interventi terapeutici e riabilitativi. Ridurre gli atteggiamenti negativi presenti nei datori di lavoro contribuirebbe, infatti, a facilitare l'assunzione degli utenti di questi servizi. I professionisti della riabilitazione dovrebbero fornire una conoscenza non stereotipata degli individui con disabilità, in modo da portare alla luce le differenze di ogni singolo individuo e le abilità sociali e lavorative delle persone, al di là della specifiche disabilità (McCaughey e Strohmer, 2005).

Sarebbe importante, affinché l'inclusione possa essere vista non solo come un servizio per le persone con disabilità, ma anche come un obiettivo che riguarda l'intera comunità, attuare programmi di integrazione rivolti a tutti gli attori del contesto lavorativo.

Se la società percepisse, infatti, i benefici derivanti dall'impiego di persone con disabilità all'interno di un'ottica non solo economica ma anche civile, potrebbero svilupparsi atteggiamenti più positivi nei confronti delle stesse e potrebbero diminuire i pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità.

Bibliografia

- Ashforth B. e Saks A. (2000), *Personal control in organizations*, «Human Relations», vol. 53, pp. 311-339.
- Bell B.S. e Klein K.J. (2001), *Effect of disability, gender and job level on ratings of job applicants*, «Rehabilitation Psychology», vol. 46, n. 3, pp. 229-246.
- Blustein D.L. (2006), *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*, London, Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein D.L., Chaves A.P., Diemer M.A., Gallagher L.A., Marshall K.G., Sirin S. e Bhati K.S. (2002), *Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition*, «Journal of Counseling Psychology», vol. 49, pp. 311-323.
- Chan D. (2000), *Understanding adaptation to changes in the work environment*, «Research in Personnel and Human Resources Management», vol. 18, pp. 1-42.
- Centra M., Curtarelli M. e Gualtieri V. (2011), *La qualità del lavoro dei working poor: Evidenza empirica e (possibili) ambiti di intervento*, Intervento alla Conferenza «Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa» Milano, 29 Settembre-1° Ottobre 2011.
- Colella A. e Varma A. (1999), *Disability-job fit stereotypes and the evaluation of persons with disabilities at work*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 9, n. 2, pp. 79-95.
- Colella A. e Varma A. (2001), *The impact of subordinate disability on leader-member exchange relationships*, «Academy of Management Journal», vol. 44, n. 2, pp. 304-315.
- Colella A., De Nisi A.S. e Varma A. (2008), *The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner*, «Journal of Applied Psychology», vol. 83, n. 1, pp. 102-111.
- Concilio dell'Unione Europea, Brussels, Permanent Representatives Committee (Part I)/Council (EPSCO) (2010), *Subject: Draft Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2010*, Brussels, 15 February 2010.
- Dipboye R. e Colella A. (2005), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Evans J. e Repper J. (2000), *Employment, social inclusion and mental health*, «Journal of Psychiatric and Mental Health», vol. 7, pp. 15-24.
- Ferrari L., Nota L. e Soresi S. (2008), *Conceptions of work in adults with intellectual disability*, «Journal of Career Development», vol. 34, pp. 438-464.
- Garcia M.F., Paetzold R.L. e Colella A. (2005), *The relationship between personality and peers' judgments of the appropriateness of accommodations for individuals with disabilities*, «Journal of Applied Social Psychology», vol. 35, n. 7, pp. 1418-1439.
- Griffeth R.W., Steel R.P., Allen D.G. e Bryan N. (2005), *The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The Employment Opportunity Index (EOI)*, «Journal of Applied Psychology», vol. 90, pp. 335-349.
- Gilbride D., Stensrud R., Vandergoot D. e Golden K. (2003), *Identification of the characteristics of work environment and employers open to hiring and accommodating people with disabilities*, «Rehabilitation Counseling Bulletin», vol. 46, n. 3, pp. 130-137.
- Hall D.T. (2002), *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Hernandez B., McDonald K., Divilbiss M., Horin E., Velcoff J. e Donoso O. (2008), *Reflections from employers on the disabled workforce*, «Employ Respons Rights Journal», vol. 20, pp. 157-164.

- ISTAT (2010), *La disabilità in Italia. Il quadro della statistica ufficiale*, Roma, Centro stampa dell'Istat.
- Louvet E. (2007), *Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences*, «Rehabilitation Psychology», vol. 52, n. 3, pp. 297-303.
- Mangili E., Ponteri M., Buizza C. e Rossi G. (2004), *Atteggiamenti nei confronti della malattia mentale e delle disabilità nei luoghi di lavoro: Una rassegna*, «Epidemiologia e Psichiatria Sociale», vol. 13, n. 1, pp. 29-46.
- McCaughey T.J. e Strohmer D.C. (2005), *Prototypes as an Indirect Measure of Attitudes Toward Disability Groups*, «Rehabilitation Counseling Bulletin», vol. 48, n. 2, pp. 89-99.
- McMahon B.T., Roessler R., Rumrill Jr P.D., Hurley J.E., West S.L., Chan F. e Carlson L. (2008), *Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 18, pp. 122-132.
- McMahon B.T., Rumrill Jr P.D., Roessler R., Hurley J.E., West S.L., Chan F. e Carlson L. (2008), *Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of employers*, «Journal of Occupational Rehabilitation», vol. 18, pp. 112-121.
- McManus J.L., Feyes K.I. e Saucier D.A. (2010), *Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities*, «Journal of Social and Personal Relationships», vol. 28, n. 5, pp. 579-590.
- Ministero del lavoro e della previdenza sociale/ Isfol (2007), *Terza relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» (anni 2008-2009)*, «Temi & Strumenti – Studi e Ricerche», n. 32.
- Nauta A., van Vianen A., van der Heijden B., van Dam K e Willemsen M. (2010), *Understanding the factors that promote employability orientation*, «Journal of Occupational and Organizational Psychology», vol. 82, n. 2, pp. 233-251.
- Nota L., Ferrari L. e Soresi S. (2005), *L'autodeterminazione in adolescenti che si accingono a scegliere un percorso universitario*, «Risorsa Uomo», vol. 11, pp. 63-78.
- O'Hara B. (2004), *Twice penalized: Employment discrimination against women with disabilities*, «Journal of Disability Policy Studies», vol. 15, n. 1, pp. 27-34.
- Pombeni M.L. (2007), *Intervento al Convegno «Tavolo per l'orientamento»*, Tione (TN), 20 ottobre 2007. In S. Ferrero (a cura di), *Linee guida in materia di orientamento lungo tutto l'arco della vita. Orientamento scolastico, universitario e professionale*, <http://www.pubblica.istruzione.it/dgstudente>.
- Pombeni M.L. e Guglielmi D. (2000), *Competenze orientative: costrutti e misure*, «GIPO/Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento», vol. 3, pp. 26-37.
- Popovich P.M., Scherbaum C.A., Scherbaum K.L. e Polinko N. (2003), *The assessment of attitudes toward individual with disabilities in the workplace*, «The Journal of Psychology», vol. 137, n. 2, pp. 163-177.
- Rajan A., Van Eupen P., Chapple K. e Lane D. (2000), *Employability: Bridging the gap between rhetoric and reality*, London, Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Ren L.R., Paetzold R.L. e Colella A. (2008), *A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments*, «Human Resource Management Review», vol. 18, pp. 191-203.
- Richardson M.S. (1993), *Work in people's lives*, «Journal of Counseling Psychology», vol. 40, n. 4, pp. 425-433.
- Roggero P., Tarricone R., Nicoli M. e Mangiaterra V. (2006), *What do people think about disabled youth and employment in developed and developing countries?*, «Disability & Society», vol. 21, n. 6, pp. 645-650.
- Ruggeri S. (2002), *Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people*, «Disability & Society», vol. 17, n. 7, pp. 779-796.
- Russinova Z., Griffin S., Blocha P., Wewiorskie N. e Rosokljad I. (2011), *Workplace prejudice and discrimination toward individuals with mental illnesses*, «Journal of Vocational Rehabilitation», vol. 25, n. 3, pp. 227-241.
- Santilli S. (2009-2010), *L'atteggiamento di un gruppo di datori di lavoro verso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità*, Tesi di laurea in Psicologia, Università degli Studi di Padova, a.a. 2009-2010.

- Soresi S., Nota L. e Ferrari L. (2005), *Counseling for adolescents and children at risk in Italy*, «Journal of Mental Health Counseling», vol. 27, pp. 249-265.
- Stensrud R. (2007), *Integrating the disabled into the work force*, «Rehabilitation Counseling Bulletin», vol. 50, n. 4, pp. 226-237.
- Stone L.D. e Colella A. (1996), *A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations*, «Accademy of Management Review», vol. 21, n. 2, pp. 352-401.
- Szymanski E.M. e Hershenson D.B. (2005), *An ecological approach to vocational behavior and career development of people with disabilities*. In R.M. Parker, E.M. Szymanski e J.B. Patterson (a cura di), *Rehabilitation counseling*, Fourth edition, Austin, TX, Pro-Ed, pp. 225-280.
- Tomaskovic-Devey D. e Skaggs S. (1999), *An establishment-level test of the statistical discrimination hypothesis*, «Work and Occupations», vol. 26, n. 4, pp. 422-445.
- Travis M.A. (2002), *Perceived disabilities, social cognition, and «innocent mistakes»*, «Vanderbilt Law Review», vol. 55, n. 2, pp. 479-579.
- WHO, World Bank (2011), *World report on disability 2011*, www.who.int.
- Worthington R.L. e Juntunen C.L. (1997), *The vocational development of non-college-bound youth*, «The Counseling Psychologist», vol. 25, pp. 323-363.

Abstract

This work aims to analyse employers' attitudes towards disabled employees and to highlight the characteristics of the organisation, the disabled persons and the characteristics of the employers that are more significantly associated with such attitudes. Building on Stone and Colella's model (1996), this article examines how job applicants with different disabilities are evaluated in a work context and presents evidence of an Italian study conducted with 84 industrial employers. In order to promote the employment of disabled persons it is important to change the way these individuals are perceived and to plan specific programmes to modify the attitudes of the employers.