



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

Corso di laurea Magistrale in Scienze Cognitive Applicate

Tesi di laurea Magistrale

**La disoccupazione di lunga durata nelle liste di collocamento mirato:  
una proposta di intervento**

**Long-term unemployment of disabled people:  
an intervention proposal**

***Relatore***

Prof. Gianmarco Altoè

***Co-Relatore***

Dott. Filippo Gambarota

***Laureando:*** Nicola Zanetti

***Matricola:*** 1238588

ANNO 2022/2023

# INDICE

## SOMMARIO

<b>CAPITOLO 1. Il collocamento mirato</b> .....	6
1.1 Cos'è il collocamento mirato.....	6
1.2 Il contesto generale: Europa, Italia, Veneto.....	12
1.3 Obiettivi della tesi.....	15
<b>CAPITOLO 2. La Teoria Sociale Cognitiva e il processo di ricerca del lavoro</b> .....	19
2.1 Teoria Sociale Cognitiva e auto-efficacia.....	19
2.2 Il concetto di auto-efficacia e la ricerca di lavoro.....	23
2.3 La motivazione nelle persone disabili in stato di disoccupazione.....	25
<b>CAPITOLO 3. La disoccupazione di lunga durata nel collocamento mirato in Veneto</b> .....	28
3.1 Il contesto generale del collocamento mirato in Veneto.....	29
3.2 Nota metodologica .....	30
3.3 Premessa all'analisi dei dati e all'interpretazione dei risultati.....	35
3.4 Il profilo tipico del disoccupato di lunga durata.....	35
<b>CAPITOLO 4. Proposte di strumenti per la valutazione della autoefficacia nella ricerca di lavoro</b> .....	45
4.1 Strumenti per la valutazione dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro.....	45
4.2 La Job Seeking Self-Efficacy Scale (JSS) .....	47
4.3 Proposte operative per lo sviluppo di politiche occupazionali.....	49

<b>CAPITOLO 5. Conclusioni</b> .....	52
5.1 Commento generale.....	53
5.2 Limiti.....	54
5.3 Sviluppi futuri.....	54
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	56

# SOMMARIO

La presente trattazione ha il principale obiettivo della descrizione delle caratteristiche della persona con disabilità ed iscritta alle liste di collocamento mirato in Veneto da oltre 24 mesi.

La permanenza nelle liste di collocamento mirato, come anche la costituzione stessa della lista degli iscritti, che vede i più con una anzianità di disoccupazione elevata, risultano fenomeni problematici, anche causa di una incapacità del sistema e dei servizi di collocamento di reinserire in nuovi posti di lavoro i nuovi iscritti.

Considerando dati di flusso si rintracciano anche chiusure di iscrizione per diversi motivi (pensionamento, motivi di salute, trasferimenti), ed ancora questi dati potrebbero essere sottostimati rispetto alla realtà per mancanza di aggiornamento di dati amministrativi o mancanza di comunicazione tra il cittadino e il servizio pubblico, in ogni caso lo stock degli iscritti, alla luce dei fenomeni descritti precedentemente è destinato inevitabilmente ad aumentare se non si riescono a mettere in campo politiche ed azioni maggiormente efficaci per risultati occupazionali di successo.

Il soggetto che emerge da questa descrizione è rappresentante di una popolazione verso la quale si rivolge la nostra proposta di intervento, che verrà descritta e sostenuta attraverso studi lungo la lettura, ovvero quella dell'applicazione della Job Seeking Self-Efficacy Scale (JSS) per la misurazione dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro della popolazione individuata.

Questa proposta viene inserita nel contesto teorico della Teoria Sociale Cognitiva, che con i concetti di auto-efficacia e determinismo reciproco triadico si inserisce in questo particolare settore del mercato del lavoro. Questa teoria è inoltre la stessa che supporta lo strumento di misura proposto.

Per seguire l'ordine della struttura del presente testo possiamo dire che, esploreremo il tema del collocamento mirato e dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro da diverse prospettive.

Affronteremo le questioni normative a livello europeo, nazionale e regionale, esaminando come i vari contesti definiscano e influenzino l'implementazione di politiche e programmi di collocamento mirato. Successivamente andremo a descrivere il quadro teorico di riferimento fornito dalla Teoria Sociale Cognitiva. Sulla base dei dati disponibili verrà descritta la situazione dei disoccupati di lunga durata iscritti al collocamento mirato in Veneto. A seguire verrà fornita una proposta di intervento, l'utilizzo della Job Self-Efficacy Scale, per lo sviluppo di politiche sempre più efficaci al fine di favorire l'occupazione di questa specifica popolazione.

Nel primo capitolo, ci concentreremo sul collocamento mirato dal punto di vista normativo. Esploreremo le prospettive a livello europeo, analizzando le direttive e i regolamenti che guidano l'azione in questo campo. Inoltre, approfondiremo il contesto normativo italiano, evidenziando le

leggi e i provvedimenti che regolamentano il collocamento mirato nel Paese. Un focus particolare sarà dato alla Regione Veneto, esaminando le specificità e le politiche regionali in materia di collocamento mirato.

Nel secondo capitolo, ci addentreremo nella Teoria Sociale Cognitiva e nel suo contributo al mercato del lavoro. Questa teoria psicologica fornisce una base solida per comprendere come le credenze personali, le aspettative e le interazioni sociali influenzino il comportamento della ricerca di lavoro. Esamineremo specificamente le applicazioni della Teoria Sociale Cognitiva nei confronti di una popolazione con disabilità e in disoccupazione di lunga durata, evidenziando come la teoria possa essere utilizzata per migliorare l'efficacia degli interventi nel mercato del lavoro.

Nel terzo capitolo, metteremo in luce il profilo tipico del disoccupato di lunga durata iscritto al collocamento mirato nella Regione Veneto. Utilizzando i dati forniti da Veneto Lavoro, analizzeremo le caratteristiche anagrafiche, le competenze professionali e le esperienze lavorative di questa popolazione. Inoltre, cercheremo di esaminare il numero di offerte di lavoro presentate ai candidati che si trovano in questa situazione.

Il quarto capitolo proporrà l'utilizzo della Job Seeking Self-Efficacy Scale come strumento per misurare l'auto-efficacia di questa popolazione in disoccupazione di lunga durata. L'auto-efficacia è un fattore chiave nel processo di ricerca di lavoro e può influenzare significativamente le probabilità di successo occupazionale. Esploreremo come l'impiego di questa scala possa fornire informazioni preziose sulla percezione di auto-efficacia dei candidati e come tali dati possano essere utilizzati per sviluppare politiche e programmi sempre più efficaci nel contesto del collocamento mirato.

Infine, nel capitolo conclusivo, analizzeremo i punti di forza e di debolezza di questo progetto, nonché i possibili sviluppi futuri.

Attraverso questa analisi speriamo di fornire una visione sufficientemente approfondita e articolata delle sfide e delle opportunità nel campo del collocamento mirato e dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro, aprendo la strada a nuovi approcci e soluzioni innovative.

# CAPITOLO 1

## Il collocamento mirato

In questo primo capitolo verrà introdotto il concetto di collocamento mirato e sarà presentata una breve descrizione del contesto europeo, italiano e della Regione Veneto, relativamente all'incontro tra persone con disabilità e mondo del lavoro.

In conclusione, verrà descritto come è nato il desiderio di sviluppare questo progetto e saranno esposti gli obiettivi della tesi.

### 1.1 Cos'è il collocamento mirato

Per introdurre il concetto di collocamento mirato desideriamo iniziare da alcuni articoli della legge fondamentale dello Stato Italiano, la Costituzione.

L'articolo 4 recita: "La Repubblica 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. Ed ancora all'articolo 38 prosegue affermando che: "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili e i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera".

Questi articoli esprimono l'importanza del concetto di lavoro, e sottolineano come quest'ultimo consista, sia in un diritto da tutelare, che in un dovere da adempiere da parte di ogni cittadino.

Il lavoro riveste infatti un ruolo centrale nella vita di ciascun individuo, e risulta determinante per una buona integrazione all'interno della società.

In particolar modo, nel caso di persone con disabilità, ha effetto nel ridurre l'isolamento che si trova spesso connesso con questa condizione (WHO, 2011), si configura anche come strumento utile per ridurre il rischio di povertà (Schur, 2002), e produce effetti benefici sullo stato di salute generale (Saunders e Nedelec, 2014).

In questi articoli costituzionali sono espressi quindi i principi fondamentali sui quali si è sviluppata successivamente la normativa che disciplina le azioni concrete rivolte a tutelarli e renderli effettivi.

Il termine collocamento mirato è già il frutto infatti di una evoluzione normativa e di concetto, che ha inizio con la Legge del 2 Aprile 1968, n.482, “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”.

Con questa legge vengono ad istituirsi delle liste speciali per il collocamento nel mercato del lavoro di particolari categorie di soggetti, tra le quali persone con disabilità, per le quali l’inserimento nel mondo del lavoro risulta più difficoltoso.

La Legge del 2 Aprile 1968, n.482, ha quindi il merito di riconoscere questa problematica e di attuare un primo intervento, disciplinando l’obbligatorietà di assunzione, in favore di questi soggetti.

Ad oggi, con il termine “Collocamento mirato” intendiamo riferirci alla definizione indicata dalla Legge del 12 marzo 1999, n.68, che all’articolo 2 individua “quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto più adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro e di relazione.”.

Il termine collocamento mirato, istituito con la Legge 12 marzo 1999, n.68, viene quindi a sostituire il precedente collocamento obbligatorio sottolineando come il collocamento nel posto di lavoro debba avvenire in un’ottica di reale inclusione e dove la persona possa sentirsi utile nonostante la disabilità.

Uno tra gli aspetti innovativi di questa legge sul quale desideriamo richiamare l’attenzione è infatti l’avviamento al lavoro primariamente attraverso la chiamata nominativa, che si sostituisce alla precedente chiamata numerica attuata sulla base di graduatorie predefinite.

Risulta quindi importante collocare la persona, non soltanto nel mercato del lavoro, ma all’interno di un contesto lavorativo dove possa esercitare nel migliore dei modi le proprie capacità lavorative, e rappresentare una risorsa attivamente partecipe.

La Legge del 12 marzo 1999, n.68, quindi, è la norma che attualmente disciplina, nel nostro paese, l’inserimento lavorativo delle persone con maggiori difficoltà di collocamento nel mercato del lavoro.

Al suo interno sono distinte e definite le categorie di soggetti e i requisiti necessari per accedere all’iscrizione nelle liste di collocamento mirato. Sono inoltre individuati i percorsi e le modalità di avviamento al lavoro.

Successivamente alla Legge del 12 marzo 1999, n.68 ulteriori decreti hanno apportato modifiche e specificazioni per un miglioramento del processo di reinserimento lavorativo.

Il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive”, uno dei decreti attuativi del Jobs Act, individua la Rete Nazionale per i servizi per le politiche del lavoro e istituisce l’ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro) tra i quali compiti è compreso il coordinamento della sopra citata rete e lo sviluppo di politiche rivolte a categorie di persone svantaggiate ai fini di un inserimento lavorativo.

Anche il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”, si rivolge specificatamente alle categorie di persone indicate nella Legge 12 marzo 1999, n.68 con l’obbiettivo di sostenerne l’inclusione lavorativa. Questo decreto infatti richiama l’attenzione sulla promozione della rete integrata di servizi, sull’importanza di una valutazione rispetto alla disabilità che consideri aspetti biologici, psicologici e sociali, istituisce la figura del responsabile di inserimento lavorativo per persone con disabilità all’interno dei contesti lavorativi e rinnova l’impegno per lo sviluppo di buone pratiche di inserimento nel mondo del lavoro.

Quando parliamo di collocamento mirato quindi intendiamo riferirci ad un bacino di utenza, in stato di disoccupazione e alla ricerca di lavoro, che viene ad iscriversi nelle liste provinciali di collocamento presso i Centri per l’Impiego.

Per stato di disoccupazione intendiamo la definizione individuata dall’art.19 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150 ovvero: “Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche per il lavoro di cui all’art.13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l’Impiego.”

Le categorie di persone che possono richiedere l’iscrizione alle liste di collocamento mirato sono individuate dall’art.1 della Legge 12 marzo 1999, n.68 e consistono in:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell’invalidità civile;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall’INAIL in base alle disposizioni vigenti;
- persone non vedenti o sorde, di cui alle leggi n. 382/1970 e successive modificazioni e n. 381/1970 e successive modificazioni;



- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915 del 1978 e successive modificazioni.

Per l'iscrizione all'elenco quindi la persona deve appartenere ad una di queste categorie, trovarsi in status di disoccupazione, presentare domanda al centro per l'Impiego di competenza unitamente ai verbali di commissione medica che certificano la presenza di una disabilità (Tabella.1).

Tabella 1.1

*Documentazione per la domanda di iscrizione al collocamento mirato*

PERSONE DISABILI	DOCUMENTAZIONE
<b>Invalidi civili, non vedenti, sordi</b>	Verbale della Commissione di accertamento prima istanza, accompagnato dalla Relazione Conclusiva per l'accertamento delle residue capacità lavorative rilasciata dalla Commissione sanitaria dell'ULSS o dall'INPS
<b>Invalidi del lavoro</b>	Certificazione INAIL accompagnata dalla Relazione Conclusiva rilasciata dalla Commissione sanitaria dell'INAIL per l'accertamento delle residue capacità lavorative e relazionali
<b>Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra</b>	Modello 69/Ter dell'Ufficio Provinciale del Tesoro
<b>Invalidi per servizio</b>	Mod. 69/Ter dell'Ufficio Provinciale del Tesoro oppure Decreto Ministeriale dell'Amministrazione di appartenenza oppure estratto del Verbale di visita collegiale della Commissione Militare medico-ospedaliera contenente la proposta di pensione privilegiata dalla 1 <sup>a</sup> all'8 <sup>a</sup> categoria

*Nota.* Veneto Lavoro (2023)

Individuata l'utenza alla quale ci rivolgiamo quando parliamo di collocamento mirato, andiamo ora sinteticamente a descrivere la rete di servizi che si occupa, relativamente al mercato del lavoro, di questa categoria di persone e le principali modalità di accesso al mondo del lavoro da parte di essi.

Con il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, all'art.1, è istituita la "Rete Nazionale dei servizi per il Lavoro".

La Rete comprende:

- “a) l'agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di cui all'articolo 4 del presente decreto, di seguito denominata «ANPAL»;
- b) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 11 del presente decreto;
- c) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
- d) l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- e) le Agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto legislativo e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12;
- (2)
- f) i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della *legge 23 dicembre 2000, n. 388*;
- g) i fondi bilaterali di cui all'articolo 12, *comma 4*, del *decreto legislativo n. 276 del 2003*;
- h) l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro S.p.A.;
- i) il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.”

Le persone che si trovano nelle condizioni precedentemente descritte possono inserirsi nel mondo del lavoro attraverso tutti questi canali ed aderire alle politiche attive presenti.

Un ruolo principe è rivestito in ogni caso dalle strutture regionali, che si configurano territorialmente nei Centri per l'Impiego, alle quali è affidato il compito di erogare servizi e misure di politica attiva rivolti ad aumentare l'occupabilità di persone con disabilità.

Entrando maggiormente nel dettaglio, ma sempre in modo sintetico, individuiamo quindi le modalità principali di accesso al mondo del lavoro della categoria in esame:

il Nulla Osta che consiste in una verifica che la persona sia regolarmente iscritta agli elenchi di collocamento mirato da parte delle strutture regionali deputate, le Convenzioni di Integrazione lavorativa come definite dall'art. 11, comma 4, Legge 12 marzo 1999, n.68, che si configurano come misure rivolte a ridurre le difficoltà di inserimento attraverso interventi formativi con specifici obiettivi occupazionali, le Convenzioni di Programma come definite dall'art.11, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n.68, sono sostanzialmente un programma di obiettivi occupazionali che viene a concordarsi tra le strutture regionali ed aziende ed enti pubblici, con il medesimo fine di aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità, e misure di Tirocinio, che incrementano conoscenze,

abilità e competenze per aumentare la probabilità di inserimento lavorativo e disciplinate in questo caso a livello Regionale dalla Delibera Giunta Regionale 7 novembre 2017, n.1816.

Altra definizione che non può mancare in questo primo paragrafo è quella di disabilità. La definizione prodotta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità la indica come “la condizione personale di chi, in seguito ad una o più menomazioni, ha una ridotta capacità d'interazione con l'ambiente sociale rispetto a ciò che è considerata la norma, pertanto è meno autonomo nello svolgere le attività quotidiane e spesso in condizioni di svantaggio nel partecipare alla vita sociale.”(WHO, 2011).

Sempre dall'Organizzazione mondiale della Sanità provengono indicazioni relativamente alla valutazione delle capacità di persone con disabilità. Il concetto di disabilità infatti si è evoluto nel corso del tempo ed è arrivato ad oggi a configurarsi come la confluyente presenza di fattori ambientali, culturali e sociali sui quali è possibile intervenire per ridurre, o talvolta eliminare completamente la disabilità.

La classificazione adottata a livello internazionale è l'ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). L'ICF considera la disabilità come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, fattori personali e fattori ambientali.

Ai fini della valutazione per l'iscrizione alle liste di collocamento mirato la commissione medica utilizza gli strumenti indicati nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000, tali strumenti sono sviluppati in un'ottica bio-psico-sociale e rispecchiano le indicazioni internazionali. Una importante distinzione che desideriamo fare è relativa alla natura della disabilità riportata dai verbali di commissione medica. Vengono in essi distinte 4 tipologie di disabilità: Fisica, Psicica, Intellettiva e Sensoriale. E' infatti la natura della disabilità a definire il percorso e la presa in carico della persona da parte del servizio per l'avviamento al lavoro.

In linea generale possiamo dire che nel caso di disabilità Fisiche e Sensoriali l'avviamento avverrà tramite il Centro per l'Impiego, mentre nel caso di disabilità Psiciche ed Intellettive sarà il Servizio di Integrazione lavorativa dell'ULSS a prendere in carico l'utente. Nel caso di compresenza di disabilità con diversa natura vi sarà invece un'azione coordinata tra Centro per l'Impiego e Servizio di Integrazione lavorativa per l'individuazione del percorso più idoneo per la persona.

Questo primo paragrafo ha descritto brevemente l'utenza alla quale ci riferiamo quando parliamo di collocamento mirato, ha cercato di fornire una panoramica sugli gli strumenti adottati dai soggetti che si occupano dell'inserimento lavorativo per la valutazione delle capacità lavorative e ha tracciato i principali percorsi attraverso i quali queste persone accedono al mondo del lavoro.

A seguire, per agevolare il lettore, viene inserita la tabella numero 2 riepilogativa del tema trattato.

Tabella 1.2

*Definizioni di Collocamento mirato, disabilità, ed Enti preposti*

Collocamento mirato	“Serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”.
Disabilità	La disabilità può essere definita come “le limitazioni nella capacità che possono nascondere l’abilità di eseguire azioni necessarie e la partecipazione in un dato ambiente”.  “La disabilità è qualcosa che nasce dall’interazione tra condizioni di salute e fattori di contesto”.
Enti preposti	Rete Nazionale dei servizi per il lavoro: ANPAL, Enti Regionali, INPS, INAIL, Agenzie per il lavoro, Fondi interprofessionali e bilaterali, Sistema delle Camere, Università, Istituti di Scuola Secondaria di II Grado.

*Nota:* Articolo 2, L.68/99, Linden, M. (2017). Definition and Assessment of Disability in Mental Disorders under the Perspective of the International Classification of Functioning Disability and Health (ICF). *Behavioral Sciences & the Law*, 35(2), 124–134. <https://doi.org/10.1002/bsl.2283>, World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*, Articolo 1 Decreto legislativo 14 settembre 2015 n.150.

**1.2 Descrizione del contesto generale: Europa, Italia, Veneto.**

In Europa 87 milioni di persone vivono una qualche forma di disabilità, ciò equivale ad una persona su quattro in età adulta. Il 50% è in una condizione di disoccupazione e, nella medesima percentuale,

si trova in una condizione di rischio povertà ed esclusione sociale (*Disability in the EU: Facts and Figures*, 2022).

Già da tempo l'Unione Europea ha rivolto risorse ed energie per lo sviluppo di una società maggiormente inclusiva, l' "European Pillar of Social Rights" ha promosso infatti azioni rivolte all'inclusione delle persone con disabilità, come anche la "United Nations Convention on the rights of persons with disability" che all'articolo 27 recita " States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation...".

Nel rispetto di quanto affermato in questi documenti infatti, la nuova "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2023" individua tra gli obiettivi quello di ridurre il rischio di povertà raggiungendo il 78% di occupazione delle persone tra i 20 e 64 anni, rivolgendosi nello specifico alla popolazione con disabilità l'obiettivo è quello di ridurre il gap esistente tra la percentuale di occupazione della popolazione normodotata rispetto a quella con disabilità, per questo è importante comprendere anche il ruolo delle differenti politiche attive del lavoro (Van Der Zwan & De Beer, 2021).

All'interno della "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2023" è stato sviluppato un "pacchetto" specifico rivolto al mondo del lavoro delle persone con disabilità ovvero il "Disability Employment Package". In questo pacchetto sono riportate indicazioni per gli Stati Membri per lo sviluppo di politiche coerenti con le linee guida per l'occupazione, in particolare le linee guida 6 ed 8 rivolte all'incremento dell'offerta di lavoro, aumento di competenze, promozione dell'inclusione sociale, al fine di contrastare il rischio di povertà e promuovendo pari opportunità (*Union of Equality: European Commission Presents Strategy for the Rights of Persons With Disabilities 2021-2030*, 2021).

In Italia, sempre secondo il Consiglio d'Europa sull'elaborazione di dati Eurostat del 2019, la percentuale di popolazione con disabilità, rilevata attraverso un questionario self-report sulle difficoltà a svolgere attività della vita quotidiana, si attesta al 22,1%.

Questo dato, probabilmente per la modalità con il quale è stato rilevato, riflette una situazione catastrofica che non trova riscontro nei dati rilevati a livello nazionale. Ciò non toglie che la situazione sia ancora molto critica nonostante i numerosi passi in avanti compiuti nell'ultimo ventennio. Secondo l'Audizione Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale delle persone con disabilità, nel 2019, le persone che nel nostro paese soffrono di problematiche di salute

o di limitazioni che impediscono loro di svolgere attività abituali sono 3 milioni e 150 mila, ovvero il 5,2% della popolazione totale.

Considerando invece la popolazione disabile in età lavorativa, ovvero compresa tra i 15 e 64 anni, risulta occupato soltanto il 32,2%, risultato nettamente inferiore al 59,8% della popolazione normodotata (*Audizione Dell'Istat Presso Il Comitato Tecnico Scientifico Dell'Osservatorio*, 2021).

Per delineare la situazione italiana risulta utile anche il rapporto “L'inclusione lavorative delle persone con disabilità in Italia” della Fondazione studi Consulenti del Lavoro del 2021. Questo rapporto riporta, riferendosi a dati Istat, che su un campione di 100 persone con limitazioni di vario genere, dalle limitazioni funzionali, sensoriali a quelle psichiche, tra i 15 e 64 anni, soltanto il 35,8% è occupato, il 27,7% è alla ricerca di occupazione, ed ancora il 43,5% risulta inattivo e presumibilmente demotivato considerate le basse possibilità di trovare un lavoro (Calce, 2019).

Il numero degli iscritti al collocamento mirato in Italia secondo quanto indicato dalle “Relazioni sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”, prodotti dal Ministero del lavoro e Politiche Sociali in collaborazione con l'Istituto Nazionale di Analisi delle Politiche Pubbliche (I.N.A.P.P.) ammonterebbe a 775.000.

Altro aspetto di interesse per la presente trattazione, che viene evidenziato nello studio del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, è che nel 2015, soltanto il 29,9% dei nuovi iscritti viene poi a ricollocarsi nel mercato del lavoro con il conseguente costante incremento del numero di iscritti. Il dato di inattività è infatti consistente, inoltre un fenomeno simile avviene anche tra gli iscritti al collocamento mirato dei quali più della metà risulta iscritto da più di 24 mesi senza trovare occupazione. A fronte di questo stato delle cose, l'I.N.A.P.P., nelle linee guida in tema di collocamento mirato, ha richiesto ai servizi di “attuare una ricognizione sugli iscritti per verificare le anomale permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da oltre 24 mesi, identificando: le cause prevalenti della loro perdurante condizione di disoccupazione” (Deriu, 2021).

In Veneto, l'Ente incaricato ad occuparsi del mercato del lavoro, e quindi anche della sua analisi è Veneto Lavoro. L'unità dell'Osservatorio infatti produce rapporti volti a descrivere i molteplici fenomeni che lo governano, allo scopo di poter produrre politiche attive sempre più efficaci nel ridurre la disoccupazione e creare posti di lavoro congruenti con le definizioni prodotte dalle linee guida europee, nazionali ed infine regionali.

L'utenza del collocamento mirato, ovvero di persone iscritte agli elenchi provinciali, che hanno rilasciato una DID (Dichiarazione di immediata disponibilità), con dati rilevati al 31 dicembre 2021, è di 32.513. Nel report “L'Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2021” si evidenzia il fatto che, probabilmente, questo dato è una sovrastima e non riflette l'effettivo

universo. Per questo motivo si è agito nel corso del 2022 ad una pulizia sistematica delle liste coinvolgendo tutte le posizioni che non avevano registrato attività nei registri informativi negli ultimi 36 mesi.

In questo rapporto si evidenzia un aspetto di interesse centrale per la presente trattazione, e che riflette anche a livello regionale la situazione descritta a livello europeo e nazionale: “il 46% degli iscritti risulta antecedente al 2014 e solo nel 21% dei casi è inferiore ai 24 mesi” (Gambuzza et al.,2022).

In tale rapporto viene inoltre descritta l’utenza del collocamento mirato, analizzando dati di flusso, ed individuando le variabili che più hanno impatto nell’inserimento lavorativo, e di conseguenza individuando anche quelle che lo ostacolano.

Riprenderemo questi aspetti nei capitoli successivi in modo più dettagliato per la descrizione del profilo tipico di iscritto che permane nelle liste di collocamento mirato per più di 24 mesi.

La problematica cui si è fatto riferimento precedentemente, cioè del progressivo incremento del numero totale di iscritti dovuto al basso tasso di avviamento al lavoro si riscontra anche nel “XXII Rapporto del Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva 2020”. Se da un lato si sottolinea che il tasso di inserimento lavorativo è incrementato notevolmente rispetto agli anni passati arrivando fino ad un 30% tra coloro iscritti da prima del 2009, questo tasso non è sufficiente a ridurre il numero totale essendo maggiore il flusso di nuove iscrizioni che poi non trovano collocazione nel mondo del lavoro.

Inoltre si può evincere una conferma di questo fenomeno considerando la Tab.6 a pag. 312 che riporta un numero notevolmente superiore del totale di iscritti con anzianità maggiore di 24 mesi con un universo di 15.184 persone su un totale complessivo di 28.908.

### **1.3 Obiettivi della tesi**

Il progetto di questa tesi potrebbe essere riassunto in una parola soltanto: restituzione. Questo progetto nasce infatti soprattutto dalla gratitudine che ho trovato dentro me stesso e che mi ha spinto a ricercare qualcosa che, oltre a concludere il mio percorso di studi, fosse anche utile nel concreto per qualcuno.

Il mio percorso accademico presso l’Università di Padova è stato lungo e a tratti travagliato, si è intervallato da anni di sospensione degli studi, nei quali ho dovuto dare la priorità ad aspetti più importanti della vita. Verso la fine della laurea triennale in “Scienze Psicologiche” lavoravo come operatore sanitario nell’ospedale di Sandrigo in provincia di Vicenza e già a quel tempo cercavo di conciliare e rintracciare connessioni tra quello che stavo studiando e la mia attività lavorativa. Ad oggi sono dipendente invece di Veneto Lavoro e mi occupo della gestione e operatività dell’Ufficio del collocamento mirato presso il Centro per l’Impiego di Bassano del Grappa. Questo progetto,

quindi, nasce anch'esso dal desiderio di produrre qualcosa che potesse essere utile prima di tutto per le persone che accedono al mio Ufficio. Anche soltanto la preparazione di questa proposta, mi ha accompagnato in un percorso di approfondimento, professionale e personale, grazie al quale ho scoperto nuove strategie per coinvolgere le persone nella loro ricerca di lavoro, avere maggiore attenzione nell'ascoltarle e non soltanto sentirle parlare, mi ha dato modo, grazie ad una conoscenza più ampia, di rintracciare con accuratezza gli aspetti che, soggetto per soggetto singolarmente, ostacolano la ricerca del lavoro od un successo occupazionale, e di riuscire a evidenziare e mettere in luce le qualità, talvolta nascoste di queste persone.

Lo sviluppo del presente progetto si è ispirato a partire da una indicazione fornita da I.N.A.P.P. nella presentazione delle linee guida in materia di collocamento mirato, dove si incaricano i servizi di attuare una ricognizione degli iscritti da più di 24 mesi identificando le cause del loro perdurare all'interno delle liste di collocamento (Deriu, 2021). A partire da questa traccia, ho iniziato a documentarmi attraverso report e letteratura e confrontando ciò che leggevo con il mio lavoro quotidiano. È sorta quindi l'idea di concentrare la ricerca verso gli aspetti motivazionali che governano le nostre azioni e di accorgermi che, nonostante se ne parli spesso, nel concreto la motivazione alla ricerca di lavoro non è una variabile misurata o considerata per quel che riguarda gli Uffici del collocamento territoriali. La mia proposta, fondata su alcuni studi reperiti in letteratura internazionale ed europea, è quella quindi di considerare questa variabile e di misurarla, in primis per confrontare se i risultati appaiono coincidenti con quanto si rileva altrove e, se ciò si confermasse, per lo sviluppo di politiche attive maggiormente specifiche.

A fondo capitolo viene inserita la tabella numero 3 contenente i tassi di occupazione, disoccupazione e inattività dei paesi europei, si può notare come i tassi di inattività, ovvero di coloro che non sono più iscritti alle liste di collocamento e non cercano lavoro sia consistente, inoltre i tassi che evidenziano la disoccupazione sono per la maggior parte costituiti da persone in disoccupazione di lunga durata, situazione che si evidenzia nella maggior parte dei paesi europei e prodotta dai bassi tassi di occupabilità.

Anche in paesi "modello" come la Svezia, solo il 4.5% di persone disabili alla ricerca di lavoro trova una occupazione a confronto con un 10% delle persone normodotate. In uno studio sui fattori facilitanti la rioccupazione di persone disabili viene sottolineata, come fattore positivo, l'elevata motivazione al lavoro (Mettävainio & Ahlgren, 2004).

Un interessante articolo riguardante un programma sull'auto-efficacia per aumentare la rioccupazione evidenzia come "più lungo è il periodo di disoccupazione, maggiore sarà l'erosione dell'auto-efficacia, così che, meno energie saranno investite nella ricerca di lavoro e la probabilità di trovare una occupazione diminuirà" (Pepe et al., 2010).



È plausibile ipotizzare quindi che le persone iscritte al collocamento mirato da oltre 24 mesi siano demotivate. Se così fosse, la motivazione potrebbe essere una variabile di interesse per lo sviluppo e progettazione di politiche che possano avere un effetto nel rigenerare la motivazione alla ricerca del lavoro in queste persone.

Detto ciò, gli obiettivi di questa tesi in sintesi sono:

- I. Descrivere il profilo dell'iscritto tipico che permane nelle liste del collocamento mirato per un tempo pari o superiore ai 24 mesi.
- II. Presentare la Teoria Social-Cognitiva e il concetto di auto-efficacia nella ricerca di lavoro, con particolare riferimento alle persone affette da disabilità.
- III. Proporre l'adozione dello strumento della Job Seeking Self-Efficacy Scale per rilevare la motivazione nella ricerca di lavoro da parte degli iscritti alle liste del collocamento mirato per un tempo pari o superiore ai 24 mesi.

Tabella 1.3

*Tasso di occupazione, disoccupazione, inattività in Europa*

Year 2002	Employment			Unemployment			Inactivity		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>EU (25)</b>	65.0	73.7	56.3	5.5	5.6	5.3	29.5	20.7	38.4
<b>EU(15)</b>	65.0	74.5	55.5	5.2	5.1	5.3	29.9	20.4	39.3
<b>Austria</b>	69.1	76.4	61.9	3.6	4.2	2.9	27.3	19.4	35.1
<b>Belgium</b>	60.7	69.3	51.9	4.5	4.6	4.4	34.8	26.1	43.6
<b>Cyprus</b>	70.2	80.7	60.3	2.5	2.2	2.7	27.4	17.0	37.0
<b>Czech Republic</b>	66.7	75.3	58.2	5.1	4.7	5.5	28.2	20.0	36.4
<b>Denmark</b>	77.0	80.9	73.2	3.5	3.6	3.3	19.5	15.5	23.5
<b>Estonia</b>	63.3	68.0	59.1	6.7	7.7	5.7	30.0	24.3	35.2
<b>Finland</b>	70.2	72.0	68.3	7.9	8.3	7.4	22.0	19.7	24.2
<b>France</b>	64.6	71.6	57.7	6.3	6.2	6.3	29.1	22.1	36.0
<b>Germany</b>	66.5	73.0	59.8	6.2	7.0	5.4	27.3	20.0	34.8
<b>Greece</b>	57.8	72.9	43.4	6.3	4.9	7.6	35.9	22.2	49.1
<b>Hungary</b>	57.2	64.1	50.7	3.4	4.2	2.7	39.4	31.7	46.6
<b>Ireland</b>	66.5	76.5	56.4	3.0	3.8	2.2	30.5	19.8	41.3
<b>Italy</b>	56.7	70.4	43.0	5.4	5.2	5.7	37.9	24.4	51.3
<b>Lithuania</b>	62.0	65.8	58.4	9.4	10.2	8.6	28.6	23.9	33.0
<b>Luxembourg</b>	64.7	76.9	52.3	1.7	1.5	2.0	33.6	21.6	45.7
<b>Malta</b>	56.1	76.9	35.1	4.1	5.1	3.0	39.8	17.9	61.9
<b>Netherlands</b>	74.5	83.6	65.2	2.0	2.0	2.0	23.5	14.4	32.8
<b>Norway</b>	78.2	81.5	74.9	3.2	3.3	3.1	18.6	15.2	22.1
<b>Portugal</b>	70.0	77.8	62.5	3.4	3.2	3.6	26.6	19.0	33.9
<b>Romania</b>	60.1	66.2	54.1	5.7	6.6	4.9	34.1	27.2	40.9
<b>Slovakia</b>	57.8	63.4	52.3	13.3	14.6	12.1	28.9	22.1	35.6
<b>Slovenia</b>	65.3	69.7	60.7	4.2	4.3	4.2	30.5	26.0	35.2
<b>Spain</b>	59.4	74.0	44.8	7.5	6.2	8.7	33.1	19.8	46.5
<b>Sweden</b>	69.6	71.3	67.8	3.7	4.0	3.3	26.7	24.7	28.9
<b>United Kingdom</b>	72.9	79.2	66.5	3.9	4.7	3.0	23.2	16.0	30.4

*Nota:* (Academic Network of European Disability experts (ANED), 2009)

## **CAPITOLO 2**

### **Teoria Sociale Cognitiva e Auto-efficacia**

Nel secondo capitolo di questa tesi, verrà fornita una breve descrizione della Teoria Sociale Cognitiva limitatamente agli aspetti di interesse di questa trattazione e connessi con quello che è il settore del mercato del lavoro.

Successivamente, si illustrerà l'importanza del concetto di auto-efficacia nel contesto della ricerca del lavoro, con il supporto di studi che indagano il processo di ricerca di lavoro in persone disoccupate e con disabilità, ed anche sugli accomodamenti ragionevoli, ovvero quegli interventi in grado di influenzare e di trasformare l'ambiente, con la lente del determinismo reciproco triadico proposto dalla Teoria Sociale Cognitiva.

Sarà accennata e sostenuta l'utilità della scala di auto-efficacia (JSS) per valutare i livelli di auto-efficacia in questo gruppo specifico, al fine di sviluppare politiche efficaci nel campo dell'occupazione per le persone con disabilità.

#### **2.1 La teoria Sociale-Cognitiva e l'autoefficacia**

Le lontane radici della Teoria Sociale Cognitiva possono essere rintracciate in una revisione, di Miller & Dollard (1953), con il libro "Social learning and imitation" ed anche in uno studio di Holt (1933) intitolato "Animal drive and the learning process: an essay toward radical empiricism".

Il loro lavoro infatti afferma che se è presente motivazione ad apprendere un particolare comportamento, allora questo può essere imparato per osservazione. Questo apprendimento inoltre è connesso alla tipologia di rinforzo ottenuto a seguito della messa in atto del comportamento.

Alcuni anni più tardi, con alcuni studi sull'aggressività, si afferma la Teoria dell'Apprendimento Sociale, con il lavoro di Bandura (1968) dal titolo "Social learning theory of identificatory process" egli afferma che l'apprendimento può avvenire attraverso quattro canali preferenziali: i successi personali, l'esperienza vicaria, la persuasione verbale e gli stati fisiologici. Da questi canali proviene l'informazione che sviluppa il senso di auto-efficacia percepita o "Self-Efficacy". Per un approfondimento di questi concetti è presente nelle pagine successive la Tabella 2.1.

Il concetto di auto-efficacia può essere definito come la convinzione del soggetto di possedere una particolare abilità. Secondo Bandura (1989), le credenze di auto-efficacia funzionano come un importante insieme di determinanti prossimali della motivazione umana, dell'affetto e dell'azione.

Inoltre, per descrivere il concetto di auto-efficacia e il suo funzionamento, Bandura (1989) afferma che le percezioni delle persone sulla propria efficacia influenzano i tipi di scenari anticipatori che costruiscono e ripetono. Egli sostiene che le credenze di auto-efficacia delle persone determinano il loro livello di motivazione, come si riflette nell'impegno che mettono in un'impresa e nella perseveranza di fronte agli ostacoli. Più forte è la convinzione nelle proprie capacità, e maggiori e più persistenti sono i loro sforzi verso l'obiettivo prefissato.

La Teoria Sociale Cognitiva rappresenta una teoria estesa che ha trovato numerosi campi di applicazione all'interno della psicologia. Tra le sue varie sfere di interesse, rientrano la comprensione e la spiegazione dei processi di apprendimento, della motivazione, della regolazione del comportamento e della formazione delle credenze personali.

Nell'ambito di questa trattazione, il focus sarà rivolto all'applicazione della Teoria Sociale Cognitiva nel contesto del mercato del lavoro, concentrandosi specificamente sull'importanza del concetto di auto-efficacia nella ricerca di impiego da parte di individui disabili e senza occupazione.

Cercheremo di condurre il lettore in un percorso nel quale metteremo in luce che l'auto-efficacia assume un ruolo di fondamentale importanza nel determinare l'impegno, la perseveranza e il successo nella ricerca di lavoro. Attraverso l'analisi dell'influenza positiva del concetto di auto-efficacia sull'esperienza di ricerca di lavoro di persone disabili disoccupate, l'obiettivo principale di questa ricerca consiste nell'esplorare l'applicabilità pratica della Teoria Sociale Cognitiva in questo specifico contesto.

Nel suo secondo lavoro, Bandura (1989), dal titolo "Human agency in social cognitive theory", riconferma gli studi precedenti, inoltre pone l'accento sul concetto di determinismo reciproco triadico, ovvero la condizione dello studio da una prospettiva nella quale la persona, l'ambiente e il comportamento si influenzano reciprocamente. Si afferma in questo lavoro, in modo più dettagliato, il concetto di auto-efficacia.

Secondo la Teoria Sociale Cognitiva, l'incidenza dell'apprendimento aumenta quando vi è una forte identificazione tra l'osservatore e il soggetto osservato, o modello, oltre a un elevato livello di auto-efficacia da parte dell'osservatore.

La Teoria Sociale Cognitiva riveste oggi un ruolo fondamentale nella psicologia sociale contemporanea. Per riassumere alcuni passaggi di evoluzione della teoria che meritano attenzione, possiamo dire sinteticamente che questa teoria prende avvio da alcuni studi sull'apprendimento e sposta il focus, nella prima metà del XX secolo dominato dal comportamentismo, verso una analisi di fattori contestuali e sociali.

Lo studio del comportamento come oggetto di studio, nell'ottica di questa teoria, viene a ridefinirsi come studio dei processi cognitivi e dei fattori di adattamento all'ambiente.

Il concetto di agentività (agency) viene a costituirsi come punto cardine della teoria e fa riferimento alla capacità dell'essere umano di agire sull'ambiente e di operare in modo trasformativo per raggiungere gli scopi prefissati.

Si parla di determinismo triadico reciproco come l'insieme dei processi nei quali la persona, con le sue caratteristiche cognitive affettive e biologiche, l'ambiente, e il comportamento prodotto dal soggetto si influenzano reciprocamente.

Il concetto di auto-efficacia e di fiducia nelle proprie capacità, descritto precedentemente, risulta quindi utile per lo studio del funzionamento del concetto di agency.

Nella Tabella 2.1 vengono riportati in forma sintetica i canali informativi principali del concetto di auto-efficacia.

Tabella 2.1

Principali fonti dell'auto-efficacia

Esperienza/ Successo personale	Esperienza di possedere una determinata capacità o abilità
Esperienza vicaria	Esperienza di osservazione di modelli positivi
Persuasione verbale	Incoraggiamento e riconoscimento da parte di qualcuno di essere bravi in una determinata capacità
Stati fisiologici	Emozioni e stati fisiologici soggettivi del momento.

Nota: (Bandura, 1999)

Un aspetto interessante della Teoria Sociale Cognitiva applicata all'incontro del mondo del lavoro con quello delle persone con disabilità si può riscontrare in quelli che vengono definiti "accomodamenti ragionevoli". Facendo riferimento al determinismo reciproco triadico della teoria, gli accomodamenti ragionevoli sono quei fattori che influenzano l'ambiente e il contesto lavorativo della persona.

Gli accomodamenti ragionevoli rappresentano un importante strumento per garantire alle persone con disabilità la possibilità di partecipare attivamente alla vita sociale, lavorativa e culturale, rimuovendo le barriere che impediscono o limitano la loro partecipazione. Nella Tabella 2.2 verrà fornita una breve sintesi degli aspetti normativi degli accomodamenti ragionevoli nel contesto Europeo, Italiano e Veneto.

Il concetto di accomodamenti ragionevoli è stato introdotto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, che definisce gli accomodamenti ragionevoli come "modifiche e adattamenti necessari e appropriati, non comportanti oneri sproporzionati, quando richiesti in un caso

particolare, per garantire alle persone con disabilità l'esercizio e il godimento, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali” (Rasmussen & Lewis, 2007).

In sintesi rispetto a quanto visto fino ad ora, possiamo dire che la Teoria Sociale Cognitiva fornisce una prospettiva utile per comprendere il ruolo dell'autoefficacia e dell'ambiente durante il processo di ricerca del lavoro delle persone.

Questa teoria può fornire una base teorica per lo sviluppo di strategie efficaci per supportare le persone nella ricerca del lavoro, specialmente per coloro che si trovano in situazioni di svantaggio come le persone con disabilità.

## Tabella 2.2

Gli accomodamenti ragionevoli in Europa, Italia, Veneto.

<p>Europa: Gli accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità in Europa sono regolati principalmente dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e dalla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea. La UNCRPD e la Direttiva 2000/78/CE stabiliscono norme per garantire l'uguaglianza di opportunità e vietare la discriminazione basata sulla disabilità nell'ambito lavorativo. Inoltre, molti paesi europei hanno leggi nazionali specifiche che promuovono l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità. Gli accomodamenti ragionevoli devono essere adattati alle esigenze individuali al fine di rimuovere le barriere e assicurare la partecipazione piena e paritaria delle persone con disabilità nella società.</p>
<p>Italia: Gli accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità in Italia sono regolati principalmente dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che promuove l'uguaglianza di opportunità e la partecipazione delle persone con disabilità nella società. L'articolo 3 della legge stabilisce l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli per garantire l'esercizio dei diritti fondamentali delle persone con disabilità. In ambito lavorativo, la Legge n. 68 del 12 marzo 1999 impone ai datori di lavoro l'adozione di misure adeguate a favorire l'inclusione delle persone con disabilità, compresi gli accomodamenti ragionevoli. Il Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66, attua la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ribadendo l'obbligo di fornire accomodamenti ragionevoli per garantire l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità in Italia.</p>
<p>Veneto: Legge Regionale del Veneto del 26 febbraio 2018 n. 6, "Norme per la promozione e la valorizzazione dei diritti delle persone con disabilità e per l'inclusione sociale" promuove l'accessibilità e l'uguaglianza di opportunità per le persone con disabilità. Essa sottolinea l'importanza degli accomodamenti ragionevoli per consentire alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita sociale, lavorativa ed educativa. Gli accomodamenti ragionevoli</p>

possono comprendere modifiche fisiche negli ambienti, adattamenti degli orari, l'utilizzo di tecnologie assistive e altre misure che rimuovano le barriere e favoriscano la parità di diritti. La legge enfatizza il coinvolgimento delle persone con disabilità nella definizione e nell'implementazione di accomodamenti personalizzati, promuovendo la sensibilizzazione e la formazione per una cultura dell'inclusione nella regione del Veneto. È consigliabile consultare la legge e le relative linee guida per una comprensione approfondita degli obblighi e delle modalità di attuazione degli accomodamenti ragionevoli nella regione.

Nota: Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità UNCRPD , Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea, Legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", Legge Regionale del Veneto n. 6 del 26 febbraio 2018, "Norme per la promozione e la valorizzazione dei diritti delle persone con disabilità e per l'inclusione sociale", Legge n. 68 del 12 marzo 1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66, "Attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, a norma dell'articolo 1, comma 5, della legge 3 marzo 2009, n. 18".

## **2.2 Il concetto di Auto-efficacia e la ricerca di lavoro**

Secondo Brewington e Nassar-McMillan (2000) e Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham e Prashar (2010), il concetto di auto-efficacia nella Teoria Sociale Cognitiva si applica in modo appropriato nel processo di ricerca del lavoro e evidenzia, attraverso studi, diverse problematiche associate alla condizione di disoccupazione. Questi autori affermano che molti individui disoccupati combattono la depressione e hanno dimostrato di avere livelli più bassi di autostima e auto-efficacia.

Secondo quanto riportato da Maddy et al. (2015), l'auto-efficacia nella ricerca di lavoro è una specifica forma di efficacia che riguarda le attività coinvolte nella ricerca di impiego. L'auto-efficacia nella ricerca di lavoro riflette i sentimenti di una persona riguardo all'esecuzione di compiti che potrebbero portare a una nuova occupazione.

In quest'ultimo studio viene evidenziato in particolare come il supporto sociale e il supporto familiare sia importante nella promozione di una buona auto-efficacia, e poiché essa sia connessa all'impegno e dedizione nel perseguire obiettivi prefissati, attivando una serie di risorse psicologiche e cognitive dell'individuo, porti più favorevolmente al crearsi delle condizioni per perseguire una ricerca del lavoro efficace e, con più probabilità, di un risultato positivo.

L'auto-efficacia nella ricerca di lavoro è quindi un importante fattore che può influenzare il comportamento e l'efficacia di una persona nel trovare un impiego.

Quando un individuo ha un elevato livello di auto-efficacia nella ricerca di lavoro, si sentirà più fiducioso e competente nell'affrontare le attività legate alla ricerca di un nuovo impiego. Questo può tradursi in un maggiore impegno, perseveranza e utilizzo di strategie di ricerca di lavoro più efficaci.

L'articolo di Maddy et al. (2015) mette in luce l'importanza di comprendere l'auto-efficacia nella ricerca di lavoro come una variabile chiave nel processo di reinserimento lavorativo. Fornisce una definizione chiara di questa forma specifica di auto-efficacia e sottolinea il suo ruolo nel determinare il comportamento e il successo nella ricerca di lavoro.

Un ulteriore studio condotto da Fort, Jacquet e Leroy (2011) ha esaminato il ruolo dell'autoefficacia nella ricerca di lavoro e nei comportamenti ad essa correlati. La ricerca è stata condotta su un campione di individui disoccupati. L'obiettivo era comprendere come l'autoefficacia influenzi i comportamenti di ricerca di lavoro e le probabilità di successo nella ricerca di un impiego.

L'autoefficacia si riferisce alla fiducia di un individuo nelle proprie capacità di raggiungere determinati obiettivi. I partecipanti hanno completato questionari riguardanti l'autoefficacia, i loro obiettivi di carriera e i comportamenti di ricerca di lavoro.

I risultati dello studio hanno evidenziato che l'autoefficacia svolge un ruolo rilevante nella ricerca di lavoro. Gli individui con un alto livello di autoefficacia tendono ad adottare comportamenti di ricerca di lavoro più attivi e perseveranti, come l'invio di candidature e la partecipazione a colloqui di lavoro. Inoltre, l'autoefficacia sembra influenzare positivamente i risultati della ricerca di un impiego, aumentando le probabilità di successo.

Gli autori hanno concluso che l'autoefficacia è un fattore chiave nella determinazione dell'impegno e della perseveranza nella ricerca di lavoro.

Un contributo aggiuntivo si può trovare nell'articolo di Liu et al. (2014), lo studio ha fornito importanti risultati che evidenziano la correlazione dell'auto-efficacia con il comportamento di ricerca del lavoro.

Gli autori hanno trovato una correlazione significativa e positiva tra l'auto-efficacia nel comportamento di ricerca del lavoro e il comportamento effettivo di ricerca del lavoro. Ciò suggerisce che le persone che hanno una maggiore fiducia nelle proprie capacità di cercare lavoro sono più propense ad impegnarsi attivamente nella ricerca di nuove opportunità lavorative (Liu et al., 2014).

Inoltre, è emersa una correlazione negativa tra l'auto-efficacia nell'impiego e il comportamento di ricerca del lavoro. Questo significa che le persone che hanno una maggiore fiducia nelle proprie abilità lavorative possono essere meno motivate a cercare attivamente nuove opportunità di lavoro, probabilmente perché si sentono più sicure nella loro posizione attuale (Liu et al., 2014).



Un'altra scoperta interessante è stata la correlazione positiva tra il comportamento di ricerca del lavoro e il numero di offerte di lavoro ricevute dalle persone in cerca di lavoro. Ciò indica che un comportamento di ricerca attivo e persistente può aumentare le opportunità di ottenere offerte di lavoro (Liu et al., 2014).

Tali risultati sono statisticamente significativi e forniscono evidenze solide per supportare l'importanza dell'auto-efficacia nel comportamento di ricerca del lavoro.

L'articolo sottolinea l'importanza di considerare le credenze di auto-efficacia come fattore chiave nella regolazione e nell'adattamento dei comportamenti di ricerca del lavoro. Questa prospettiva dinamica evidenzia l'importanza di monitorare i progressi nella ricerca del lavoro e di adattare continuamente le strategie di ricerca in base alle credenze di auto-efficacia attuali delle persone coinvolte in questo processo.

Complessivamente, questo articolo offre una prospettiva preziosa sulla relazione tra l'auto-efficacia e il comportamento di ricerca del lavoro, fornendo importanti implicazioni per lo sviluppo di strategie di supporto e intervento nella ricerca del lavoro.

Tali informazioni possono essere particolarmente rilevanti per individui disabili o in stato di disoccupazione, in quanto possono aiutare a comprendere come l'auto-efficacia influenzi il loro coinvolgimento attivo nella ricerca di lavoro e il conseguimento di opportunità occupazionali.

### **2.3 La motivazione nelle persone disabili in stato di disoccupazione**

Per declinare quanto visto finora nel particolare settore delle persone disabili in stato di disoccupazione iniziamo da uno studio di Zenger et al. (2013) che si propone di investigare le relazioni tra lo stato di salute e lo stato di disoccupazione alla luce del ruolo occupato dal costrutto della self-efficacy.

Secondo l'articolo, i risultati indicano che le persone con un basso livello di autoefficacia presentano livelli più elevati di disturbi fisici e mentali e affrontano un periodo di disoccupazione il doppio più lungo rispetto alle persone con un livello medio o alto di autoefficacia.

Il costrutto dell'auto-efficacia quindi appare un buon predittore del perdurare o meno dello status di disoccupazione.

Un ulteriore studio rilevante è quello condotto da Iwanaga et al. (2021). Dopo aver controllato gli effetti delle variabili demografiche e dei fattori contestuali persona-ambiente (P-E), si è scoperto che i predittori della Teoria dell'Auto-Determinazione (SDT) e della Teoria dell'Auto-Efficacia (SET) spiegano un aumento del 40% della varianza nel coinvolgimento con i servizi di reinserimento lavorativo rivolti a persone disoccupate.

Inoltre, si afferma che l'alleanza lavorativa, o "Working Alliance", che è un concetto utilizzato nel campo della psicoterapia e della consulenza per descrivere la qualità della relazione collaborativa tra un cliente, o paziente, e un professionista è il predittore più forte del coinvolgimento con i servizi di reinserimento lavorativo, seguito dall'autoefficacia e dal clima di supporto all'autonomia.

Gli interventi volti a potenziare le competenze degli operatori per promuovere l'alleanza lavorativa, unitamente alla formazione professionale per aumentare l'autoefficacia delle persone disoccupate che si rivolgono ai servizi di reinserimento lavorativo, potrebbero rafforzare la motivazione a impegnarsi in tali servizi, portando a migliori risultati occupazionali.

La misurazione dei costrutti è avvenuta come riportato dal successivo articolo che valuta il costrutto dell'auto-efficacia professionale delle persone con disagio psichico (LSI-VCS; Umucu et al., 2016) dal titolo: "Job performance and job seeking self-efficacy. The LSI-Vocational Competency Scale."

Anche se questo strumento non si rivolge nello specifico alla misurazione del costrutto di auto-efficacia nella ricerca di lavoro, introduciamo qui lo strumento che verrà proposto nel capitolo 4, con l'articolo di Strauser e Berven (2006).

La "Job Seeking Self-Efficacy Scale" (JSSE), uno strumento di misurazione sviluppato per valutare l'auto-efficacia nella ricerca di lavoro in individui disoccupati con disabilità. Ma è l'adozione dello strumento della JSS per la misura dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro, e della quale sono disponibili gli item in appendice, che viene proposta in questa tesi al fine di sviluppare interventi e politiche sempre più specifiche ed efficaci per l'inserimento lavorativo di questa popolazione di persone. La scala di misurazione in questione necessiterebbe di una validazione nel contesto italiano, non essendo attualmente presenti studi a riguardo.

Questa scala è progettata specificamente per valutare il grado di fiducia e competenza che le persone disabili disoccupate percepiscono nel loro processo di ricerca di impiego. La JSS fornisce un'importante misura per comprendere l'auto-efficacia nella ricerca di lavoro e può essere utilizzato sia nei servizi di reinserimento lavorativo, sia in ambito di ricerca che nella pratica clinica, per valutare e monitorare il progresso delle persone con disabilità nel loro percorso verso l'occupazione.

Nell'interesse di chiarezza e per evitare possibili equivoci, è opportuno effettuare una precisazione. Nel contesto di questo testo, si discutono due strumenti di valutazione specifici. Il primo di questi strumenti è discusso nell'articolo di Strauser e Berven (2006) ed è la "Job Seeking Self-Efficacy Scale", mentre il secondo strumento, noto come "JSS," è trattato nell'articolo di Barlow, Wright e Cullen (2002). Si precisa che, nonostante la scala in questione necessiti primariamente di una validazione appropriata in questo contesto, la scala JSS sarà presentata come proposta concreta per l'adozione nei colloqui di iscrizione alle liste di collocamento mirato. Tale scala è di particolare

utilità per ottenere informazioni relative al livello di motivazione manifestato dalla popolazione oggetto di studio nel contesto della ricerca di opportunità lavorative ed inoltre di questo strumento si dispone degli item che vengono riportati in appendice al testo.

In un ulteriore articolo di Albion et al. (2005) viene affermato che l'auto-efficacia generale è un costrutto altamente rilevante da tenere in considerazione quando si fornisce assistenza a persone disoccupate. In questo caso, per auto-efficacia generale si intende quella indicata da Schwarzer (1993), definita come la fiducia ottimistica delle persone nella loro capacità di affrontare una varietà di situazioni stressanti o sfidanti.

Per concludere, il panorama scientifico è molto ampio rispetto alla tematica indagata, e non è nostra pretesa trattare il tema in modo esaustivo. Gli studi effettuati utilizzano spesso campioni specifici di una sotto categoria delle persone con disabilità, ad esempio con natura di disabilità fisica o psichica, o ancora sono interconnessi con un determinato territorio, che porta con sé un insieme di meccanismi e normative specifiche, perciò i risultati non sono sempre generalizzabili o confrontabili. Tuttavia ciascuno studio contribuisce a fare luce in un fenomeno ancora non del tutto conosciuto come quello dell'incontro tra disabilità e mercato del lavoro.

In questo capitolo di tesi, è stata presentata la Teoria Sociale Cognitiva e la sua applicazione al mercato del lavoro. Si è visto come la Teoria Sociale Cognitiva si concentri sull'interazione tra fattori cognitivi, comportamentali e ambientali nello sviluppo delle capacità individuali.

Nel contesto del mercato del lavoro, questa teoria ha evidenziato l'importanza degli accomodamenti ragionevoli che influenzano l'ambiente lavorativo delle persone, consentendo loro di svolgere il proprio lavoro in modo efficace nonostante le eventuali disabilità o limitazioni.

Un altro aspetto di rilievo affrontato è stato il concetto di auto-efficacia, che si riferisce alla fiducia di un individuo nelle proprie capacità di raggiungere determinati obiettivi; nel processo di ricerca del lavoro l'auto-efficacia è stata considerata un fattore cruciale per il successo occupazionale.

Sono stati presentati alcuni studi a supporto della nostra tesi, dimostrando come un aumento dell'auto-efficacia possa portare a miglioramenti significativi nelle prospettive di lavoro e nell'ottenimento di un impiego.

Questi risultati indicano l'importanza di considerare sia gli accomodamenti ragionevoli che il potenziamento dell'auto-efficacia nelle politiche e nelle pratiche di inserimento lavorativo per le persone disoccupate, ed in modo particolare nel caso in cui le persone disoccupate siano anche affette da una disabilità.

## CAPITOLO 3

# La disoccupazione di lunga durata nel collocamento mirato in Veneto

Le persone con disabilità rappresentano una parte significativa della popolazione, e il loro accesso al mercato del lavoro è un tema cruciale per promuovere l'inclusione sociale e l'uguaglianza di opportunità.

In questa prospettiva, il collocamento mirato può essere anche visto come un insieme di strategie volta a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro per le persone con disabilità.

Il presente capitolo si propone di esaminare dettagliatamente la popolazione di individui con disabilità iscritti alle liste del collocamento mirato in Veneto da un periodo pari o superiore ai 24 mesi, basandosi sui report e dati forniti da Veneto Lavoro.

L'obiettivo principale è quello di far emergere il profilo tipico che permane nelle liste di collocamento mirato senza trovare occupazione e di analizzare le tendenze emergenti e le sfide da affrontare da questa particolare categoria di lavoratori nel contesto regionale.

Partendo da un'analisi quantitativa dei dati raccolti da Veneto Lavoro, si esploreranno diverse dimensioni relative a questa popolazione, tra cui il sesso, l'età media, il livello di istruzione, le qualifiche professionali, e le preferenze settoriali in termini di occupazione.

Nel primo paragrafo del capitolo andremo quindi a descrivere la situazione generale del collocamento mirato in Veneto evidenziando il profilo dell'iscritto tipico che ci sarà utile anche come riferimento e indice di comparazione, successivamente, con le elaborazioni dei dati forniti da Veneto Lavoro, andremo a descrivere il profilo tipico della persona con disabilità iscritta alle liste di collocamento mirato per un periodo di tempo pari o superiore ai 24 mesi.

Le analisi saranno precedute da un paragrafo che specifica la corretta lettura dei dati e dei risultati per salvaguardare il lettore da conclusioni affrettate.

Le conclusioni tratte da questa indagine potranno contribuire a migliorare la comprensione delle esigenze e delle aspirazioni della popolazione con disabilità nel mercato del lavoro veneto, fornendo spunti utili per lo sviluppo di politiche attive del lavoro sempre più efficaci ed equamente distribuite.

Attraverso questa analisi dettagliata, si spera di promuovere una maggiore consapevolezza sulla tematica delle disabilità nel contesto occupazionale, evidenziando la necessità di un approccio integrato e solidale per favorire una società più inclusiva e rispettosa delle diversità.

In sintesi, i propositi delineati in questa sezione risultano tripartiti. In particolare, si configurano i seguenti obiettivi:

1. L'aggregazione dei molteplici set di dati forniti da Veneto Lavoro al fine di strutturare un singolo dataset che agevoli l'esecuzione di analisi statistiche inerenti le domande di ricerca.
2. Una sintesi ed una descrizione esauriente delle informazioni a disposizione, allo scopo di presentare un panorama complessivo relativo al fenomeno oggetto di indagine.
3. La formulazione, a livello esplorativo, di un profilo archetipico rappresentativo dell'iscritto alle liste di collocamento mirato da un tempo pari o superiore ai 24 mesi.

### **3.1 Il contesto generale del collocamento mirato in Veneto**

L'analisi del profilo tipico delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato in Veneto, basata sui dati forniti da Veneto Lavoro al 31 dicembre 2022, rivela importanti informazioni riguardanti la demografia, l'istruzione e le tipologie di disabilità presenti in questa popolazione.

L'universo dei dati è costituito dalle persone disabili che hanno depositato una dichiarazione di disponibilità (DID) la quale risulta ancora in corso al 31 dicembre 2022, quantificando un totale di 30.203 individui.

Da un punto di vista demografico, il 54% degli iscritti è rappresentato da individui di sesso maschile, mentre il 46% è costituito da individui di sesso femminile. La stragrande maggioranza delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato in Veneto è di nazionalità italiana, con il 91% degli iscritti. Le persone adulte costituiscono il 47% delle iscrizioni, mentre i senior rappresentano il 42%.

Per quanto riguarda l'istruzione, il 62% delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato possiede al massimo la licenza media inferiore. Questo dato sottolinea l'importanza di implementare programmi di formazione e sostegno per aumentare le competenze e le opportunità di impiego di questa popolazione.

Per quanto riguarda le tipologie di disabilità, il 93% delle persone iscritte rientra nella categoria dei disabili fisici, psichici, sensoriali e intellettivi. Gli invalidi del lavoro costituiscono il 2% delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato, mentre l'1% appartiene alla categoria dei sordi (Veneto Lavoro, 2022).

La distribuzione delle dichiarazioni di immediata disponibilità (DID) in funzione della data di rilascio mostra che il 43% delle DID è stato rilasciato prima del 2014, mentre solo il 18% è stato presentato negli ultimi due anni. Il 68% delle dichiarazioni viene presentato nel primo mese dalla conclusione dell'esperienza lavorativa (Veneto Lavoro, 2022). Questo dato evidenzia l'importanza di interventi tempestivi per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili dopo la perdita del lavoro.

L'analisi del livello di invalidità mostra che l'82% delle persone con did aperta a fine 2022 presenta una percentuale di invalidità compresa tra il 40% e il 99%, mentre l'11% ha un'invalidità totale (Veneto Lavoro, 2022). Circa 7.500 disabili iscritti ai Centri per l'impiego necessitano di un supporto all'inserimento lavorativo (Veneto Lavoro, 2022).

Le tipologie di invalidità più comuni tra gli iscritti sono quelle di tipo fisico (56%), seguite da quelle psichiche (18%), intellettive (4%) e sensoriali (2%). In alcuni casi (20%), le persone presentano una combinazione di più tipi di invalidità (Veneto Lavoro, 2022).

In conclusione, l'analisi del profilo tipico delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato in Veneto evidenzia la presenza di una popolazione prevalentemente italiana, con una predominanza di uomini, e un livello di istruzione medio-basso. Le tipologie di disabilità più comuni sono quelle fisiche e psichiche.

Queste informazioni forniscono una base importante per lo sviluppo di politiche e programmi mirati a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella regione.

### **3.2 Nota metodologica**

Il presente paragrafo è dedicato all'ambito metodologico della ricerca, con particolare riferimento alla fonte dei dati impiegati e al processo di estrazione degli stessi, essenziali per l'esecuzione delle analisi statistiche condotte nell'ambito dello studio.

L'insieme dei dati oggetto di analisi è stato fornito da Ente Veneto Lavoro, istituzione investita delle prerogative di Osservatorio Regionale del mercato del lavoro, conformemente all'art. 27 della Legge Regionale datata 16 Dicembre 1998, n. 31.

L'Ente Veneto Lavoro, quale detentore dei dati, riveste un ruolo istituzionale nell'acquisire e fornire informazioni inerenti al mercato del lavoro.

L'estrazione dei dati è stata condotta nel mese di luglio dell'anno 2023, e tali dati risultano essere rappresentativi dell'intera coorte di individui che hanno intrapreso un'iscrizione attiva presso l'Ente a partire dal mese di Gennaio 2015. I dati oggetto di analisi coprono quindi l'arco temporale che si estende dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2022, in questo arco temporale sono stati selezionati i soggetti con iscrizione al collocamento mirato attiva ed una anzianità di iscrizione pari o superiore ai 24 mesi.

Il complesso di dati acquisiti si suddivide in due distinti database, ognuno dei quali è rilevante per diverse sfaccettature dell'analisi. Inizialmente, il primo database svolge un ruolo anagrafico, fornendo informazioni di carattere identificativo e demografico sugli individui inclusi nello studio e si compone di una numerosità campionaria di n. 46044. In secondo luogo, il secondo database contiene dettagli relativi alle politiche attive, presentando una panoramica delle iniziative, misure e

azioni intraprese a favore dei soggetti nel contesto del mercato del lavoro, la numerosità iniziale dovuta alla possibilità di ripetere delle politiche attive da parte dello stesso soggetto si compone di n. 191535. unità statistiche.

La scelta di tali database è frutto di un attento processo di selezione, mirato a garantire una rappresentatività e un'integrità ottimali dei dati necessari per il presente studio. La natura complementare dei due database permette un'analisi multifocale e articolata, fornendo una base solida e completa per le indagini statistiche intraprese nell'ambito di questa ricerca.

Nel contesto del presente studio di natura maggiormente statistica, si è operato con rigore metodologico allo scopo di garantire un approccio preciso e in linea con le esigenze delle successive analisi.

Tale metodologia è informata da una scelta strategica che prevede l'adozione di un punto di riferimento temporale finale coincidente con il 31 dicembre 2022, una decisione guidata dalla predominanza di report tematici che adottano questa cronometria.

Sulla base di tale riferimento temporale, è stato istituito un ulteriore passaggio di affinamento dei dati.

Nello specifico, è stata attuata una seconda fase di pulizia, che prevedeva il mantenimento degli individui che, a partire da tale data, mostravano uno stato di iscrizione attiva e un periodo di iscrizione alle liste di collocamento mirato pari o superiore a 24 mesi.

La numerosità dei dati deriva dalla possibilità per un individuo di avanzare più richieste di iscrizione nel corso dello stesso anno. Al fine di strutturare un database in cui ciascun soggetto costituisca un'unità statistica univoca, è stato impiegato un processo di identificazione basato sul codice fiscale. A fini analitici, è stata mantenuta soltanto l'istanza più recente dell'attività relativa a ciascun individuo, ossia la più recente richiesta di iscrizione nel caso di adesione multipla.

Per affrontare questa problematica, è stato adottato quindi un principio che prevedeva il mantenimento dello stato di iscrizione attiva più recente per ciascun soggetto.

Questo processo di consolidamento è stato uniformemente applicato su tutti e due i database, culminando nella creazione di un unico e completo database arricchito delle variabili di interesse chiave.

Dai database originari sono state eliminate alcune variabili che non erano di interesse per la trattazione, si è optato per la raccolta e mantenimento dei dati che fossero utili per il conseguimento delle domande e obiettivi di ricerca specifiche di questo elaborato: descrivere l'iscritto tipico che permane nelle liste per un tempo pari o superiore ai 24 mesi.

In seno all'integrità di questa curatela dei dati è emersa l'imperativa necessità di identificare i soggetti in modo univoco. In linea con i principi di privacy e riservatezza dei dati, è stato creato un

identificatore alfanumerico distintivo per ciascun individuo. Tale identificatore è frutto di un processo di mascheramento del codice fiscale associato all'individuo.

Per il database delle politiche attive, nella variabile “des\_attività”, sono riportate le attività riconducibili a politiche attive, non è stato però possibile effettuare una corretta identificazione della tipologia di politica attiva, perciò si è utilizzato il criterio di selezione delle attività riconducibili a politiche attive e la trasformazione della variabile in questione in variabile dicotomica, politica attiva sì/no.

Le operazioni descritte sono state eseguite con l'obiettivo di fornire un contributo investigativo in risposta alla specifica interrogazione delineata nelle Linee Guida della IX Relazione al Parlamento dall'I.N.A.P.P. (Istituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche). Le suddette Linee Guida includono l'indicazione che entro 12 mesi i servizi siano chiamati ad attuare una ricognizione sugli iscritti per verificare le anomalie nelle permanenze prolungate all'interno delle liste di collocamento obbligatorio per coloro che sono iscritti da oltre 24 mesi. Tale analisi deve mirare a identificare: le anomale permanenze nelle liste di collocamento e le cause preponderanti che contribuiscono alla persistente condizione di disoccupazione da parte di questi individui.

L'implementazione delle operazioni sopracitate si inserisce quindi all'interno di un contesto più ampio, rispondendo all'imperativo delineato nelle Linee Guida per l'analisi accurata delle situazioni di permanenza prolungata all'interno delle liste di collocamento obbligatorio. Questo impegno mira a fornire una prospettiva basata su dati concreti, illuminando le circostanze e i fattori che contribuiscono a questa condizione di persistente disoccupazione, al fine di comprenderne i meccanismi sottostanti.

Attraverso l'applicazione delle metodologie di cui sopra, si mira ad armonizzare l'obiettivo delle Linee Guida con l'approccio analitico concreto e basato sui dati, permettendo un'indagine approfondita e una risposta circostanziata all'interrogativo delineato dall'I.N.A.P.P. Questo sforzo congiunto rappresenta un importante passo avanti nel fornire una comprensione empiricamente informata delle dinamiche presenti all'interno delle liste di collocamento obbligatorio e delle condizioni dei soggetti coinvolti.

Abbiamo dunque culminato nell'ottenimento di un database unificato che ospita individui debitamente identificati e contrassegnati dalla condizione di aver presentato, a partire dal 31 dicembre 2022, un'immatricolazione attiva all'interno delle liste di collocamento mirato, associata a un periodo di iscrizione di durata pari o superiore a 24 mesi. L'elenco completo delle variabili insieme al relativo lessico di dati è provvisto in appendice al presente testo.

È altresì opportuno sottolineare ulteriori dettagli concernenti i dati acquisiti, in particolar modo relativi alla variabile riguardante l'iscrizione alle liste di collocamento mirato. In questa



circostanza, un'immatricolazione attiva durante l'arco temporale è caratterizzata dalla datazione del 01 gennaio 1970. Tale specificazione rappresenta un punto di riferimento significativo nella definizione temporale delle iscrizioni, conferendo chiarezza e coerenza ai dati aggregati.

Effettuati tutti i passaggi metodologici al fine di ottenere un database unico siamo arrivati ad avere una popolazione totale per le analisi costituita da 16478 individui.

Le seguenti analisi e grafici sono state condotte e ottenute con l'utilizzo del software statistico R (R Core Team, 2022)

L'insieme di queste statistiche punta a delineare il profilo dell'iscritto tipico che permane nelle liste di collocamento mirato per un tempo pari o superiore ai 24 mesi.

Il profilo ottenuto è confrontabile con il profilo dell'iscritto tipico ottenuto e descritto nei report di Veneto Lavoro citati.

Al fine di condurre un confronto accurato, riteniamo opportuno evidenziare una significativa disparità tra i dati oggetto di analisi. Il rapporto redatto da Veneto Lavoro ha effettuato un'analisi degli individui registrati nel programma di collocamento mirato alla data del 31.12.2022, concentrandosi sulle dichiarazioni di disponibilità (DID) aperte e attive. D'altro canto, nella nostra analisi abbiamo preso in considerazione l'effettiva registrazione nelle liste del collocamento mirato, escludendo la DID e focalizzandoci invece sulla reale domanda e adesione all'iscrizione alle liste stesse.

Un suggerimento di fondo sui motivi di permanenza delle persone nelle liste di collocamento mirato, che si riscontra nella pratica quotidiana, è che questa categoria di persone sia demotivata nel processo di ricerca del lavoro probabilmente de motivazione insorta a seguito del lungo periodo di iscrizione senza ottenere esito positivo, quindi senza ottenere una assunzione, alle offerte di lavoro cui sono inviati.

Per questo motivo viene proposta l'adozione dello strumento della Job Seeking Self-Efficacy Scale (si veda il Capitolo 4) al fine di misurare la motivazione alla ricerca del lavoro in questo target di persone e verificare se effettivamente la demotivazione sia incidente come motivo di permanenza nelle liste del collocamento mirato.

Questo dato, insieme alle informazioni già in possesso permetterebbe di sviluppare politiche del lavoro sempre più specifiche ed efficaci oltre ad offrire una buona base di partenza, ottenendo la possibilità di somministrazione ad un vasto numero di persone, per la validazione dello strumento nell'ambito del mercato del lavoro regionale.

In seguito sono riportate le Tabelle 3.1 e 3.2, la prima fa riferimento ad alcuni termini utilizzati nell'ambito del mercato del lavoro e ne fornisce una definizione, la seconda tabella invece descrive i

motivi della possibile perdita dello stato di iscrizione alle liste di collocamento mirato da parte dei soggetti.

Tabella 3.1

*Glossario*

<u>DID</u> : Dichiarazione di immediata disponibilità
<u>Politica attiva</u> : Le politiche attive per l'occupazione sono iniziative, misure e programmi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro e che richiedono la partecipazione attiva delle persone. ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) <i>Anpal.</i> (2023). <a href="https://www.anpal.gov.it/per-l-occupazione#:~:text=Le%20politiche%20attive%20per%20l,la%20partecipazione%20attiva%20delle%20persone.">https://www.anpal.gov.it/per-l-occupazione#:~:text=Le%20politiche%20attive%20per%20l,la%20partecipazione%20attiva%20delle%20persone.</a>
<u>Collocamento mirato</u> : il collocamento mirato si configura come una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nella posizione lavorativa adatta, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (art. 2, Legge del 12 Marzo del 1999, n. 68).

*Note:* Anpal. (2023). <https://www.anpal.gov.it/per-loccupazione#:~:text=Le%20politiche%20attive%20per%20l,la%20partecipazione%20attiva%20delle%20persone.> , art. 2, Legge del 12 Marzo del 1999, n. 68

Tabella 3.2

*Motivi di perdita dell'iscrizione alle liste di collocamento mirato*

revoca DID (volontà del soggetto, non attività del soggetto a seguito di avvisi con raccomandata,...)
Rapporto di lavoro > 180 giorni e conseguente chiusura della DID
Perdita della percentuale di invalidità che consente l'iscrizione (generalmente >34% o >46%)
Trasferimento presso altra regione (possibile una sola iscrizione in una regione italiana a livello nazionale)
Decesso

### **3.3 Premessa all'analisi dei dati e all'interpretazione dei risultati**

Prima di procedere con l'esposizione dettagliata delle nostre analisi, riteniamo di primaria importanza introdurre alcune considerazioni fondamentali. Questo passaggio preliminare mira a prevenire possibili fraintendimenti nell'interpretazione dei risultati che verranno presentati. A tal fine, è opportuno porre l'accento su alcune considerazioni di rilievo:

1. L'analisi condotta è di natura descrittiva, mirando a fornire una panoramica dettagliata delle caratteristiche osservate.

2. Si sottolinea che, pur essendo stata effettuata un'analisi approfondita della popolazione con disabilità, non è stata condotta alcuna comparazione diretta con la popolazione generale. Di conseguenza, taluni risultati presentati potrebbero derivare sia dalle specifiche peculiarità intrinseche della popolazione disabile, sia dalla costituzione stessa della popolazione generale.

Eppure, va enfatizzato che il nostro sforzo rappresenta un iniziale e significativo tentativo di compiere una descrizione esaustiva del fenomeno in oggetto. Questa indagine costituisce un solido punto di partenza da cui intraprendere future analisi comparative, eventualmente includendo confronti con la popolazione generale. In aggiunta, la presente ricerca fornisce una base solida per la formulazione di ipotesi suscettibili di verifica attraverso metodi inferenziali.

### **3.4 Il profilo tipico del disoccupato di lunga durata**

Il presente paragrafo intende delineare il profilo caratteristico del soggetto iscritto alle liste di collocamento mirato nella regione Veneto, con un periodo di iscrizione di almeno 24 mesi a partire dalla data di riferimento del 31.12.2022.

Pertanto, verrà fornita un'analisi dettagliata riguardante le seguenti variabili: genere, fascia d'età, grado di istruzione, provincia di iscrizione, tipologia e media percentuale di disabilità, durata media dell'iscrizione espressa in mesi, partecipazione a iniziative di politica attiva.

Le analisi statistiche condotte di seguito sono frutto della considerazione del predetto database, precedentemente delineato, composto da un insieme di 16478 individui.

Di seguito saranno presentati alcuni grafici il cui contenuto è descrittivo dell'andamento generale dei partecipanti regolarmente iscritti presso i registri di collocamento mirato, caratterizzati da un periodo di adesione protratto e non inferiore a 24 mesi, fatto decorrere dalla data del 31.12.2022. Ogni rappresentazione grafica sarà accompagnata da un commento a carattere esemplificativo.

Nella Figura 3.1 è possibile constatare l'illustrazione della distribuzione demografica dei partecipanti, suddivisi in base al genere e alle fasce d'età, all'interno delle varie circoscrizioni provinciali. Emerge chiaramente che, nonostante le variazioni quantitative, la configurazione di tale distribuzione manifesta notevole uniformità tra le diverse giurisdizioni provinciali, evidenziando

preminentemente una concentrazione significativa di iscritti nell'intervallo di età compreso tra i 50 e i 60 anni.



Figura 3.1. Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e provincia. N= 16478. A titolo esemplificativo nel primo grafico in alto a sinistra possiamo osservare la numerosità nell'asse delle ascisse (y), il dato percentuale riportato a fianco della provincia di riferimento, in questo caso Belluno, detiene il 2.29% del totale degli iscritti in Veneto. Il primo dato percentuale sopra la barra si riferisce al fatto che la

percentuale di genere femminile è del 61.29% nella fascia di età <30, il terzo dato percentuale, riportato nel box bianco, si riferisce alla percentuale di iscritti < 30 anni nella provincia di Belluno.

Nella Figura 3.2 è possibile discernere l'analisi grafica riguardante la suddivisione dei partecipanti in base alle variabili di genere, fasce d'età e nazionalità. Emerge distintamente una preponderante prevalenza di soggetti di nazionalità italiana, la quale costituisce quasi integralmente il campione considerato, con una percentuale manifesta dell'ordine del 91%.

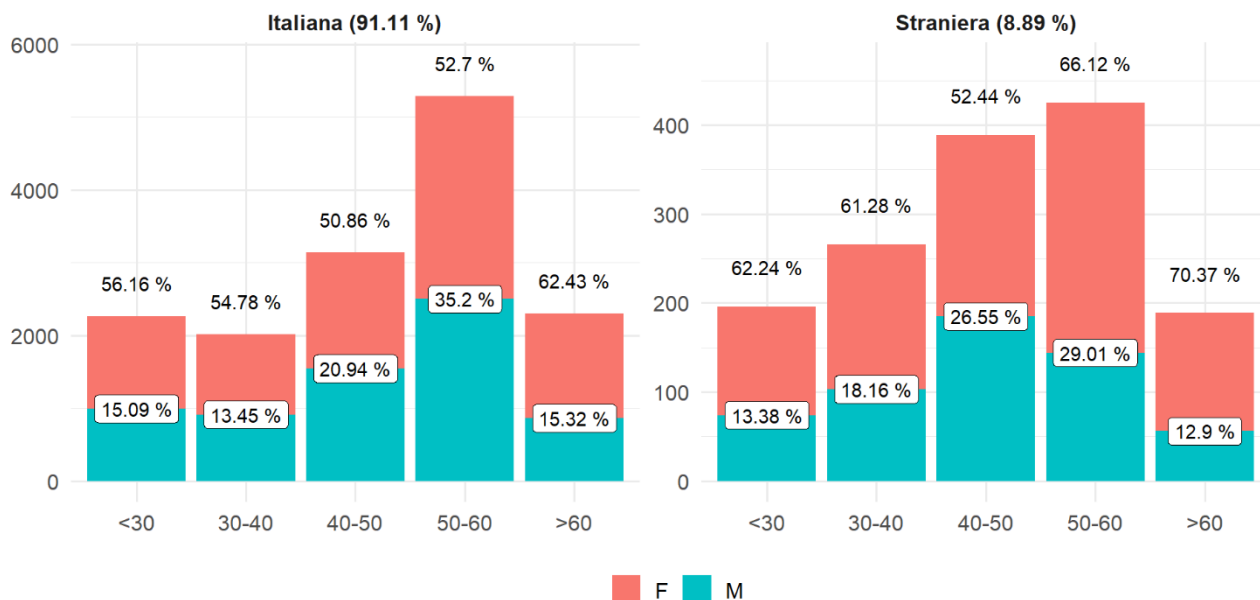


Figura 3.2: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e nazionalità. N= 16478. Nell'asse delle ascisse (y) possiamo osservare la numerosità. Nel grafico di sinistra possiamo osservare la componente italiana costituisce il 91.11% del totale. Nella percentuale sopra la prima barra osserviamo che il 56.16% degli iscritti < 30 anni è di genere femminile, e che gli iscritti < 30 anni sono il 15.09% degli italiani.

All'interno della Figura 3.3, siamo in grado di esaminare la rappresentazione grafica concernente la suddivisione della coorte dei partecipanti in base alle variabili di genere, età e categoria di disabilità. Emerge con evidenza la predominanza del sottogruppo caratterizzato da disabilità fisiche, le quali costituiscono circa il 66% dell'insieme considerato. A seguito, si colloca la categoria delle disabilità psichiche, rilevante con una percentuale del 22%, seguita dal segmento delle disabilità intellettive, corrispondente al 7%, e infine dalle disabilità sensoriali, che si attestano al 4% dell'intero campione.

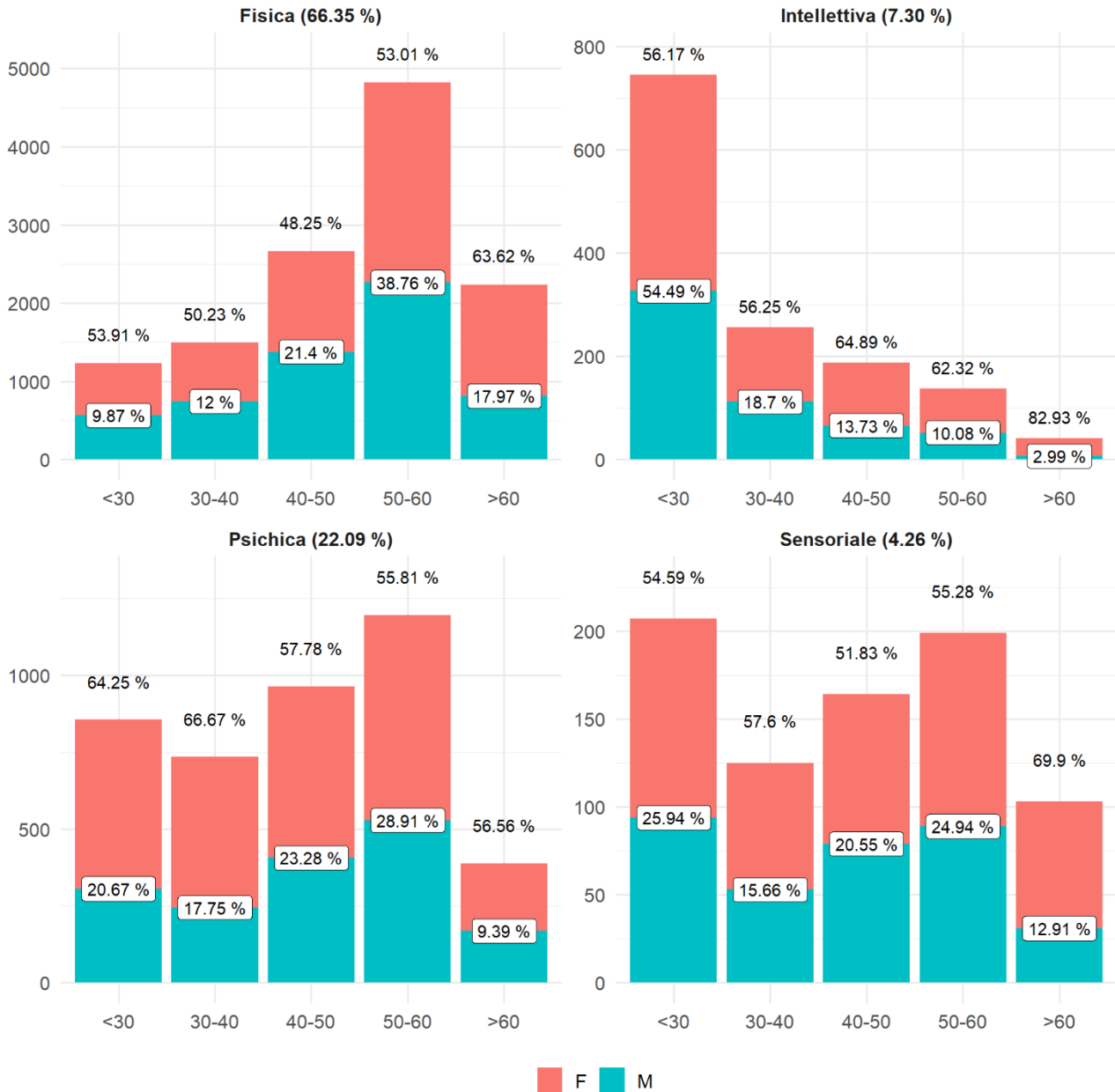


Figura 3.3: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e tipologia di disabilità. N= 18745. Nell'asse delle ascisse (y) possiamo osservare la numerosità. Prendendo ad esempio il primo grafico in alto a sinistra possiamo osservare che il 66.35% degli iscritti ha una natura di disabilità di tipo Fisico, inoltre nella fascia di età < 30 anni i soggetti di genere femminile costituiscono il 53.91%, infine nella percentuale riportata nel box bianco possiamo osservare che gli < 30 anni iscritti sono il 9.87% degli iscritti con invalidità di tipo fisico.

Nella Figura 3.4, è possibile esaminare l'illustrazione grafica della distribuzione dei partecipanti, suddivisi in base al genere, all'età e alla proporzione percentuale della loro disabilità. Emergono chiaramente le mediane delle percentuali di disabilità, suddivise per fasce d'età, che si stabilizzano principalmente nell'intervallo compreso tra il 60% e il 70%.

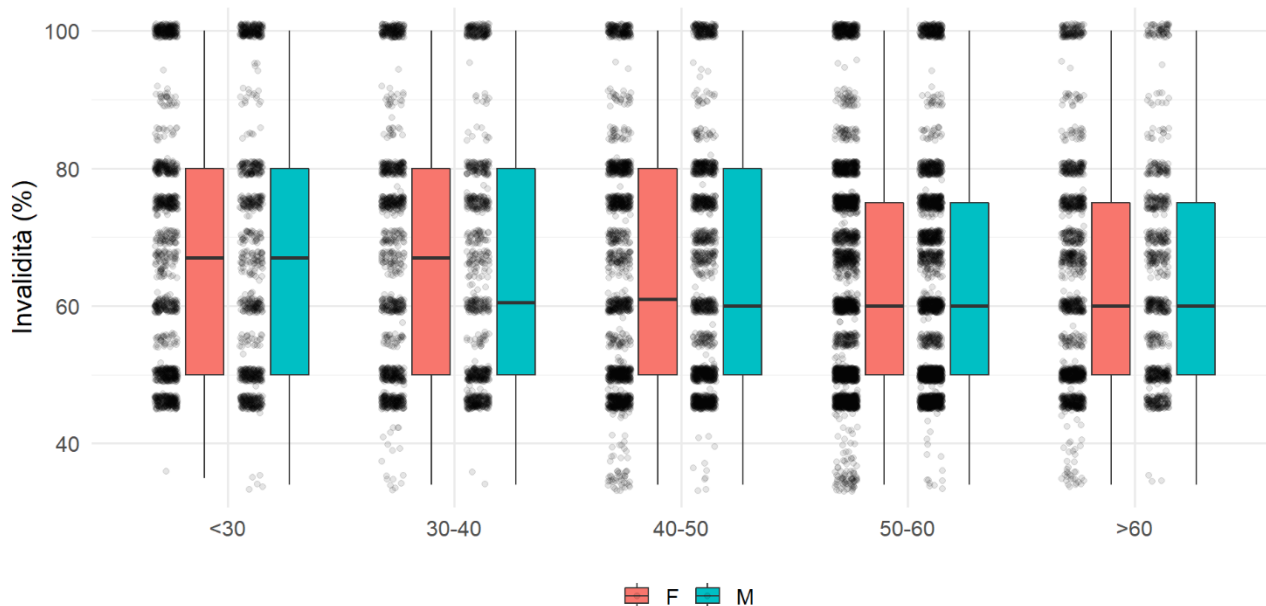


Figura 3.4: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e percentuale di invalidità. N= 16478. Nell'asse delle ascisse (y) possiamo osservare la percentuale di invalidità. I box-plot indicano la mediana della distribuzione nella linea nera orizzontale e sono suddivisi per genere e fasce di età. Nel primo grafico a sinistra possiamo osservare non appaiono differenze di genere relativamente alla percentuale nella fascia di età degli iscritti con < 30 anni.

Nella Figura 3.5, possiamo esaminare la rappresentazione grafica della distribuzione dei partecipanti, suddivisi per genere, fasce d'età e livello di istruzione conseguito. Risalta con chiarezza che la componente preponderante della coorte presenta un livello di istruzione riconducibile alla licenza media, la quale costituisce il 48% del campione in esame. Va altresì notato che solamente una quota marginale, pari al 7%, è in possesso del titolo di laurea. Tale dato sottolinea come, per questa specifica categoria di partecipanti, l'accesso a un grado di istruzione più elevato possa risultare arduo a causa delle circostanze di salute che ne limitano le opportunità.

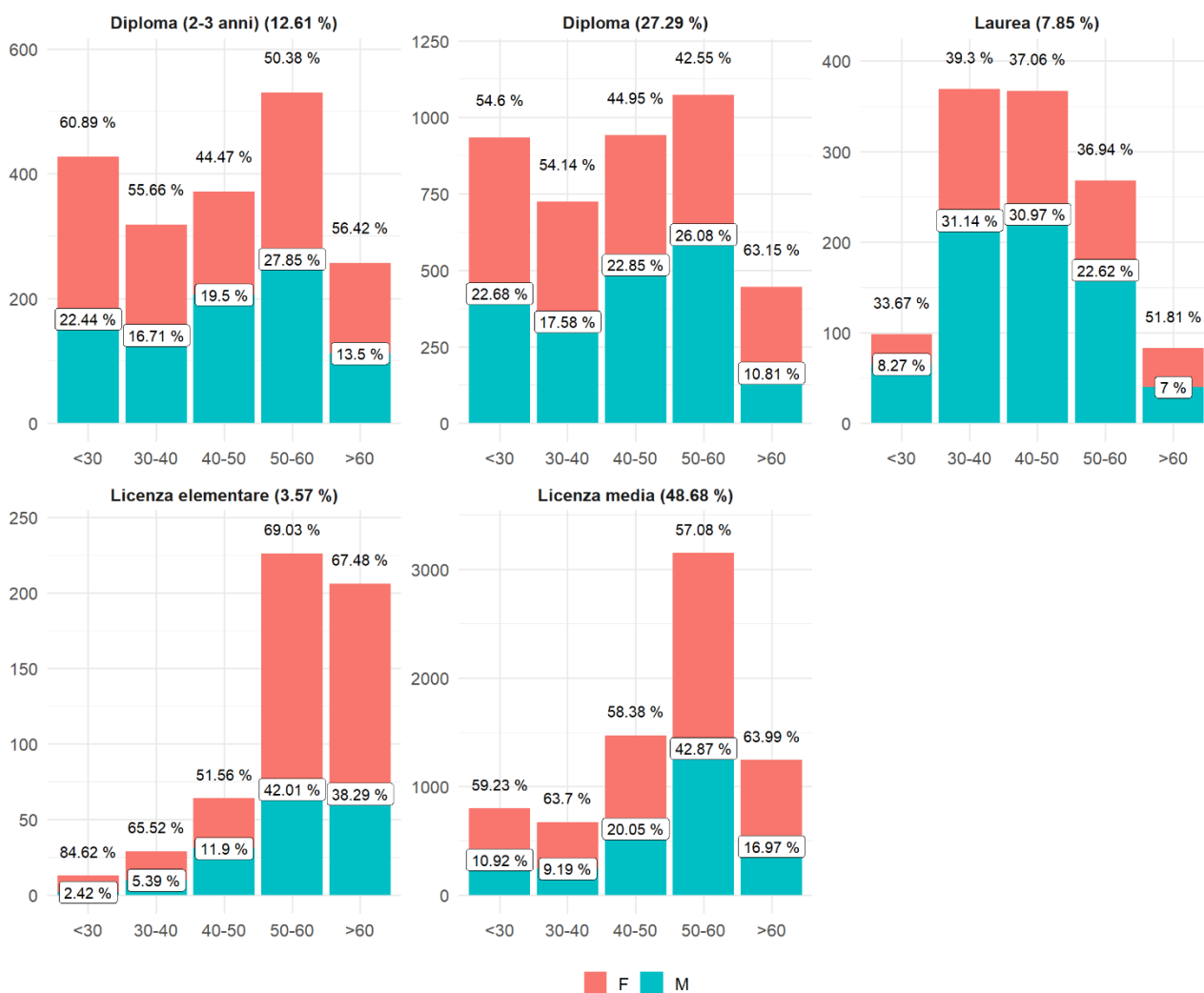


Figura 3.5: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e titolo di studio. N= 15091. Nell'asse delle ascisse (y) possiamo osservare la numerosità. Nel primo grafico in alto a sinistra possiamo vedere che il 12.61% degli iscritti totali possiede un titolo pari al diploma (2-3 anni) inoltre, nella fascia di età di iscritti < 30 anni, che costituiscono il 22.44% del totale dei diplomati, il 68.89% è costituito dal genere femminile.

Nelle Figure successive, ossia 3.6, 3.7 e 3.8, sarà condotta un'analisi dettagliata circa l'anzianità di iscrizione dei soggetti oggetto di studio. È utile ricordare che tutti i partecipanti inclusi in questa indagine appartengono a una popolazione caratterizzata da una permanenza nel registro di collocamento mirato di durata non inferiore a 24 mesi. All'interno di tale popolazione è stata eseguita una classificazione in tre distinti raggruppamenti, identificati rispettivamente da un periodo di iscrizione compreso tra i 24 e i 36 mesi, da 36 a 48 mesi, e superiore a 48 mesi.

La Figura 3.6 presenta una rappresentazione grafica in cui i partecipanti sono suddivisi sulla base del genere, dell'età e dell'anzianità di iscrizione. Emerge con chiarezza che la quota prevalente dei soggetti si colloca all'interno della terza categoria di anzianità di iscrizione, ovvero quella superiore ai 48 mesi, la quale rappresenta il 62% del totale. È altresì rilevante osservare che, in tutte



le fasce temporali di anzianità analizzate, l'intervallo d'età compreso tra i 50 e i 60 anni costituisce l'età più comune.

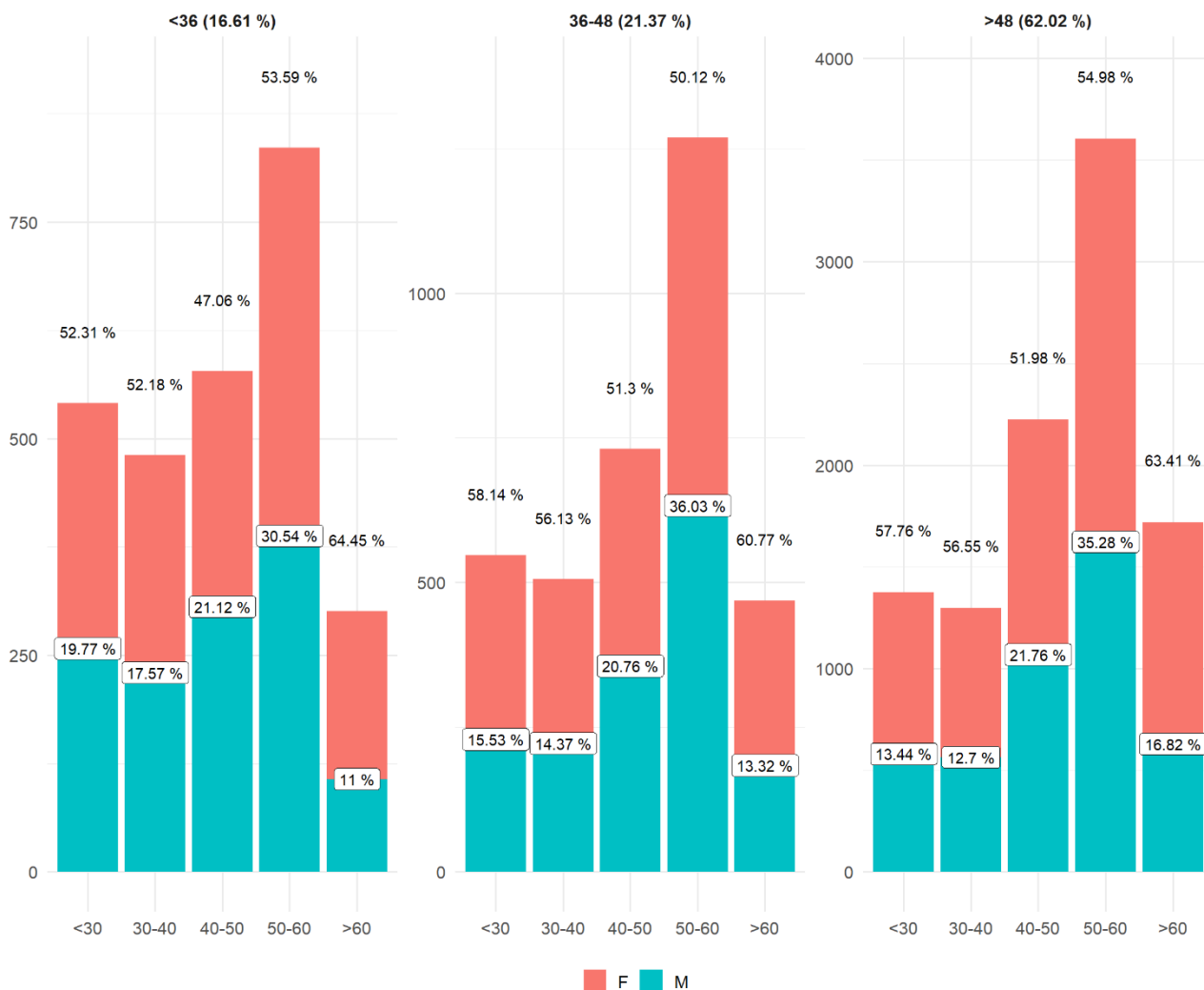


Figura 3.6: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e anzianità di iscrizione. N= 16478. Nell'asse delle ascisse (y) la numerosità. In alto l'anzianità di iscrizione per fasce temporali, nel primo grafico di sinistra il 16.61% del totale ha una anzianità di iscrizione < 36 mesi. Di questi il 19.77% è nella fascia di età < 30 anni, che è costituita per il 52.31% dal genere femminile.

All'interno della Figura 3.7 è possibile constatare la medesima suddivisione precedentemente menzionata, tuttavia articolata ulteriormente in base alla categoria di disabilità. Non emergono discordanze di rilievo in virtù della tipologia di invalidità e, analogamente all'analisi precedente, è la categoria caratterizzata da un periodo di iscrizione superiore a 48 mesi che risulta maggiormente rappresentata in termini numerici.

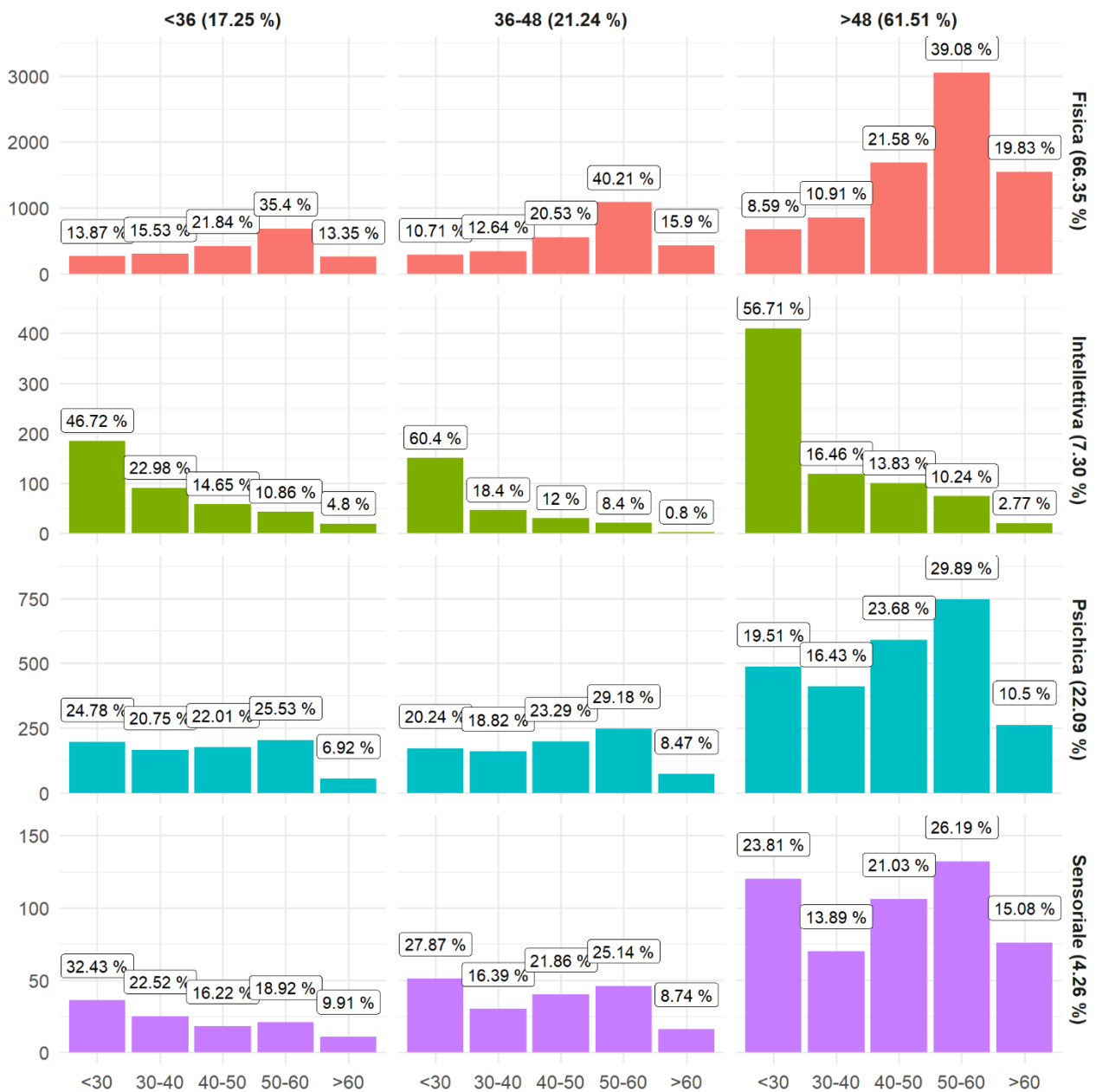


Figura 3.7: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per fasce di età, tipologia di invalidità e anzianità di iscrizione. N= 18745. Nell'asse delle ascisse (y) la numerosità. Nella percentuale in alto in grassetto la fascia di anzianità di iscrizione, nella percentuale a destra in grassetto la tipologia di invalidità. Nella percentuale nel box bianco la percentuale della fascia di età corrispondente. Ad esempio nel primo grafico in alto a sinistra il 66.35% sul totale ha disabilità fisica, di questi il 17.25% ha una anzianità di iscrizione < 36 mesi, e il 13.87% di essi appartiene alla fascia di età < 30 anni.

Nella conclusiva Figura 3.8, è reso visibile l'andamento dell'anzianità di registrazione dei soggetti, divisi in base al genere e alle fasce d'età. Emerge come sia riscontrabile un incremento dell'anzianità di iscrizione all'aumentare dell'età. Questo fenomeno rispecchia una problematicità intrinseca al sistema di collocamento, una questione sottolineata anche nel rapporto di Veneto Lavoro (2023), il quale evidenzia l'attuale incapacità di collocare nella sua totalità i nuovi afflussi di individui

in cerca di occupazione, contribuendo così a un progressivo aumento del numero di partecipanti all'interno della lista destinata al collocamento mirato.

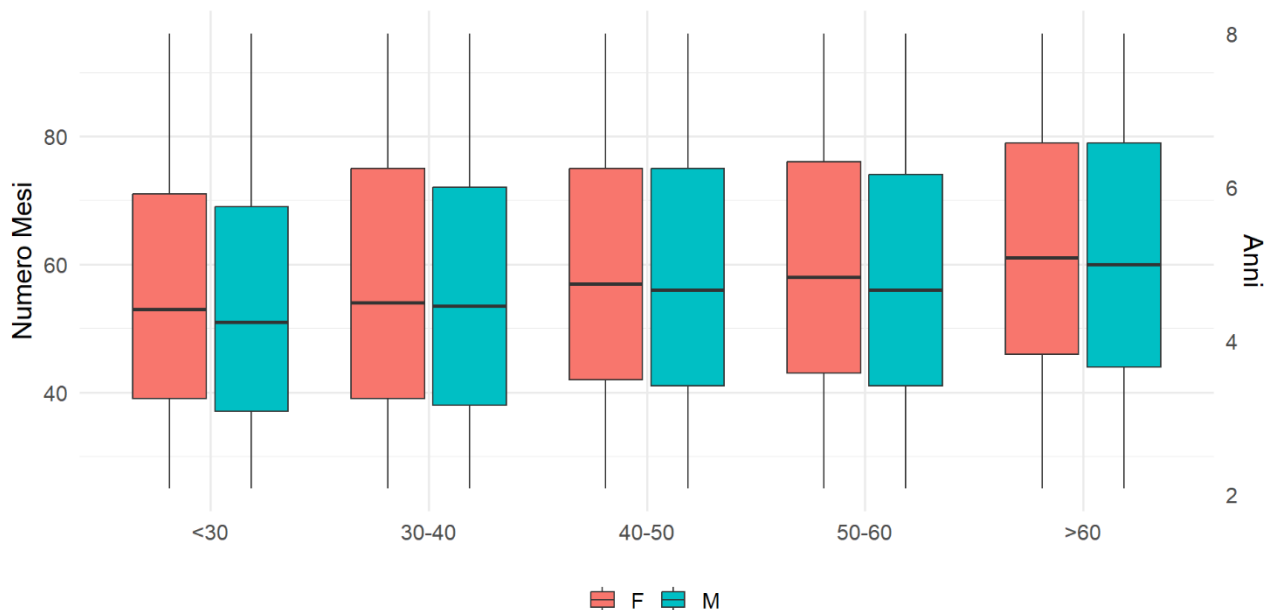


Figura 3.8: Distribuzione dei soggetti iscritti al collocamento mirato da almeno 24 mesi suddivisi per genere, fasce di età e anzianità di iscrizione. N= 16478. Nell'asse delle ascisse di sinistra il numero di mesi relativo all'anzianità di iscrizione al collocamento mirato, a destra il numero di anni. Box-plot suddivisi per genere e fascia di età. Nel primo box-plot possiamo osservare che non appaiono differenze sostanziali di genere, che l'anzianità mediana si attesta intorno ai 50 mesi nella fascia di età < 30 anni.

Prima di formulare delle affermazioni, è imprescindibile tenere in considerazione determinati aspetti.

Fattori potenzialmente confondenti o interattivi devono essere attentamente presi in considerazione prima di formulare opinioni affidabili. A titolo esemplificativo, non si è tenuto conto dell'ambito lavorativo e della struttura industriale insita nel contesto territoriale. Tale variabile può esercitare un'influenza sulla quantità delle opportunità lavorative presenti nel territorio.

In aggiunta, la tipologia di tali opportunità e di conseguenza le mansioni accessibili per l'ingresso nel mondo aziendale costituiscono un ulteriore fattore variabile che può agevolare o, al contrario, ostacolare il procedimento di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Anche la composizione familiare e la disponibilità di supporto sia da parte di reti familiari che sociali rappresentano fattori variabili che potrebbero influenzare il processo preso in esame.

Tali considerazioni rappresentano soltanto un ristretto campione delle potenziali interazioni non contemplate, e riteniamo pertanto opportuno evidenziare questo aspetto al fine di evitare un'interpretazione erronea dei nostri risultati, i quali si prefiggono di descrivere la situazione alla luce delle altre variabili prese in considerazione.

In conclusione, basandoci sulle Figure presentate, passiamo a presentare il profilo caratteristico dell'individuo iscritto alle liste di collocamento mirato per un periodo superiore ai 24 mesi.

Tale individuo manifesta prevalentemente una cittadinanza italiana, presenta una forma di invalidità fisica con un grado di invalidità variante tra il 60% e il 70%, e possiede un titolo di studio per la stragrande maggioranza corrispondente alla licenza media. In aggiunta, è possibile notare che l'individuo in questione mantiene la sua posizione nelle liste per un periodo tendenzialmente superiore a 48 mesi.

Quest'ultima informazione riveste un'importanza notevole, poiché, anche se non è possibile affermarlo con certezza, è plausibile ipotizzare che una frazione della popolazione in questione possa sperimentare un calo della propria motivazione nella ricerca di un impiego a causa della prolungata persistenza della situazione suddetta.

Fondandoci su questa premessa ipotetica, procederemo nel capitolo successivo a esporre la proposta di una metodologia di valutazione dell'auto-efficacia nella ricerca di impiego per questa specifica categoria di soggetti. Tale metodologia si rivela essenziale per la promozione di politiche attive sempre più efficaci, mirate a facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro.

## **CAPITOLO 4**

### **Proposte di strumenti per la valutazione dell'auto- efficacia nella ricerca di lavoro**

Nel presente capitolo, si procederà alla presentazione di alcuni strumenti di valutazione e successivamente della JSS come strumento di valutazione dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro delle persone disabili disoccupate.

Sarà esaminato lo studio scientifico che ne ha affrontato lo sviluppo ed anche dimostrato l'efficacia e la pertinenza nel contesto lavorativo. Successivamente, saranno presentate proposte concrete per lo sviluppo di politiche attive e interventi mirati, tra cui programmi di formazione personalizzati, supporto psicologico e motivazionale, orientamento professionale e strategie di networking. Tali proposte hanno l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa, incrementare le opportunità di impiego e migliorare la situazione occupazionale delle persone disabili in stato di disoccupazione. L'utilizzo dell'indice fornito dalla JSS, una volta validato per l'utilizzo nel contesto italiano, offrirebbe la possibilità di acquisire dati relativi al livello di motivazione e al grado di efficacia nella ricerca di occupazione all'interno di questa specifica coorte di individui. Questi dati, a loro volta, potrebbero essere utilizzati per orientare lo sviluppo di politiche mirate, che includano programmi incentrati sulla motivazione per migliorare l'efficacia nella ricerca di lavoro.

#### **4.1 Strumenti per la valutazione dell'auto-efficacia nella ricerca di lavoro**

La Job Self-Efficacy Scale (JSSE) è uno strumento utilizzato per valutare l'autopercezione della capacità di ricerca del lavoro nelle persone disabili disoccupate.

La JSSE Scale si basa sulla teoria della self-efficacy di Bandura (1977) e misura le convinzioni di autoefficacia relative all'efficacia personale nella ricerca e nell'ottenimento di un impiego.

Nel contesto della ricerca sull'autoefficacia nella ricerca di lavoro, presentiamo lo studio condotto da Strauser e Berven (2006) che aveva l'obiettivo di sviluppare e testare sul campo una scala per valutare l'autoefficacia specifica nel contesto della ricerca di lavoro, la JSSE Scale.

Tale strumento, utile a valutare l'autoefficacia nella ricerca di lavoro, specificamente adattato alle esigenze delle persone con disabilità, potrebbe fornire un valido supporto ai consulenti di riabilitazione nel riconoscere e attuare interventi e programmi di formazione volti ad aumentare le probabilità di successo nell'affrontare i compiti di ricerca di lavoro. Inoltre, questo strumento potrebbe

offrire ai consulenti una maggiore comprensione delle questioni motivazionali che influenzano le prestazioni e la persistenza dei clienti nei compiti di ricerca di lavoro.

Attraverso un'analisi dei cluster, sono state identificate quattro sotto-scale a partire da dalla scala generale composta da 80 item. Queste sotto-scale rappresentavano cluster di compiti legati alla ricerca di lavoro in relazione all'autoefficacia. Le stime di consistenza interna per tutte le sotto-scale sono risultate elevate, con coefficienti alpha di Cronbach attorno a .90 per tre delle sotto-scale e .80 per la quarta sottoscala, composta soltanto da 6 item.

Ogni item iniziava con il nucleo "Sono fiducioso riguardo alla mia capacità di...", seguito dal compito di ricerca di lavoro (ad esempio, "Sono fiducioso riguardo alla mia capacità di individuare, leggere e utilizzare annunci di lavoro per identificare potenziali datori di lavoro"). Ogni item è stato valutato su una scala da 9 punti ancorata solo agli estremi (0 = Non ho fiducia alcuna; 9 = Sono estremamente fiducioso).

La prima sotto-scala, "Confidenza nella Presentazione di Sé", era composta da 31 item ed era strettamente legata all'importanza di presentarsi in modo positivo durante la ricerca di lavoro, specialmente durante i colloqui di lavoro. I punteggi più alti in questa sotto-scala indicavano una maggiore fiducia nella capacità di presentare competenze e attributi personali ai datori di lavoro.

La seconda sotto-scala, "Confidenza nella Gestione di Disabilità e Altre Difficoltà Legate all'Impiego", comprendeva 16 item ed era focalizzata sulle competenze necessarie per affrontare le questioni specifiche delle persone con disabilità nel contesto della ricerca di lavoro. Questa sotto-scala rifletteva l'importanza di discutere l'Americans with Disabilities Act (ADA) con i datori di lavoro, capire come adattare un lavoro alle esigenze specifiche e determinare il momento opportuno per rivelare la disabilità.

La terza sotto-scala, "Confidenza nella Gestione di Barriere Insolite nel Processo di Ricerca di Lavoro", era composta da 6 item. Questa sotto-scala affrontava questioni specifiche che potevano costituire ostacoli significativi per alcune persone con disabilità, come compilare moduli di candidatura, ottenere abbigliamento adeguato e assicurarsi un trasporto appropriato.

La quarta sotto-scala, "Confidenza nell'Esecuzione della Ricerca di Lavoro", comprendeva 27 item ed era focalizzata su una serie di compiti rilevanti per una ricerca di lavoro di successo. I punteggi più alti in questa sotto-scala indicavano una maggiore fiducia nell'abilità di svolgere tali compiti, aumentando così le probabilità di ottenere un impiego.

Le correlazioni con altre misure, quali la relazione tra i quattro punteggi delle sottoscale sulla Scala di Auto-Efficacia nella Ricerca di Lavoro e i punteggi totali sull' Assertive Job Hunting Survey (AJHS), che è uno strumento di autovalutazione progettato per valutare il comportamento assertivo nella ricerca di lavoro (Schmit, Amel e Ryan, 1993), indicano una relazione significativa tra i quattro

punteggi delle sottoscale e i punteggi sull'AJHS,  $R = .521$ ,  $F(4, 123) = 11.43$ ,  $p < .001$ , con i punteggi delle sottoscale che spiegavano il 27% della varianza totale nei punteggi dell'AJHS.

Le correlazioni positive significative tra i punteggi delle sotto-scale e i punteggi totali sull'Assertiveness in Job Seeking (AJHS), una misura dell'assertività nella ricerca di lavoro, hanno quindi fornito ulteriore supporto alla validità dello strumento.

Tuttavia, la relazione inaspettata tra le sotto-scale di autoefficacia nella ricerca di lavoro e il numero di lavori riportati dall'età di 18 anni ha sollevato interrogativi sulla validità di costruito della scala. Mentre una maggiore autoefficacia era associata a un minor numero di lavori ottenuti, non è stata trovata una spiegazione chiara per tale relazione.

Sono presenti alcuni limiti nello studio. Il campione utilizzato potrebbe non essere rappresentativo di altre popolazioni di individui con disabilità, dato che solo 128 partecipanti hanno restituito i questionari su 408 distribuiti. Inoltre, la limitata dimensione geografica del campione, composto solo da individui del Wisconsin, potrebbe limitare la generalizzabilità dei risultati.

In conclusione, lo studio di Strauser e Berven (2006) ha contribuito allo sviluppo di una scala di autoefficacia nella ricerca di lavoro e ha fornito evidenze preliminari sulla sua affidabilità e validità. Le sotto-scale identificate attraverso l'analisi dei cluster hanno dimostrato di rappresentare cluster significativi di compiti legati alla ricerca di lavoro in relazione all'autoefficacia. Tuttavia, ulteriori ricerche sono necessarie per approfondire la relazione inaspettata tra l'autoefficacia nella ricerca di lavoro e il numero di lavori ottenuti.

Lo strumento presentato, pur essendo rilevante dal punto di vista teorico presenta un grosso limite. Gli item utilizzati non sono stati resi disponibili. Pur avendo contatto più volte gli autori della scala, non abbiamo ricevuto informazioni riguardanti i singoli item. Visto che la nostra proposta intende essere il più possibile applicativa, nel seguente paragrafo proponiamo una scala simile di cui sono però a disposizione gli item.

## **4.2 La Job Seeking Self-Efficacy Scale (JSS)**

Come evidenziato nelle problematiche precedentemente discusse, tenendo conto di questa circostanza, è stato individuato un punto di ancoraggio rilevante per la presentazione dello strumento di misurazione della motivazione alla ricerca di lavoro nelle persone con disabilità.

Tale punto di riferimento è emerso dall'articolo elaborato da Barlow, J., Wright, C., & Cullen, L. (2002), che si ritiene pertinente per l'approfondimento anche dell'aspetto applicativo dello strumento. Tale contributo accademico illustra una formulazione alternativa della Job Seeking Self-Efficacy Scale, composta da un insieme di 12 item, i quali possono essere reperiti e consultati nell'appendice B a fondo del testo.

A ciascun item è possibile rispondere con una scala likert da 1 a 7 punti in base a quanto ci si sente a proprio agio in una data situazione, 1 poco o per nulla a proprio agio, 7 molto a proprio agio. Un esempio di item è “quanto a tuo agio ti senti da 1 a 7 nel richiedere un modulo per una candidatura ad una offerta di lavoro”. Una seconda scala chiamata Managing Disability at Interview (MDI) composta da 6 item riguardante la gestione della disabilità durante un colloquio di lavoro, la quale prevede la medesima modalità di risposta. Ad esempio l’item numero 16 chiede “quanto a tuo agio ti senti nel chiedere la presenza di servizi igienici per persone con disabilità?”.

Le due scale presentate, nonostante forniscono valutazioni relative a aspetti differenti, con riferimento da un lato all'autoefficacia nella ricerca di lavoro e dall'altro alla gestione della propria disabilità durante un colloquio di lavoro, sono entrambe componenti di un unico strumento di valutazione.

Il presente strumento si rivela appropriato in quanto si caratterizza per la sua struttura essenziale e la sua rapida somministrazione, avendo la forma di un questionario di autovalutazione. Questo aspetto, inoltre, costituisce un elemento favorevole per una eventuale futura validazione a livello regionale nel contesto veneto.

L'articolo di Barlow, Wright e Cullen (2002) riguarda lo sviluppo e la validazione preliminare di una scala di autoefficacia nella ricerca di lavoro per persone con disabilità fisica. La ricerca si propone di affrontare le sfide uniche che le persone con disabilità affrontano nel cercare lavoro. La scala, chiamata Job-Seeking Self Efficacy (JSS), è stata creata sulla base della Teoria Sociale Cognitiva di Bandura.

La scala JSS è quindi composta da 12 item che riflettono le abilità coinvolte nella ricerca di lavoro e da una componente aggiuntiva chiamata Managing Disability at Interview (MDI) con 6 item, che affronta la gestione delle sfide legate alla disabilità durante un colloquio di lavoro. Gli autori hanno condotto studi per testare la validità e l'affidabilità della scala.

I risultati mostrano che sia la scala JSS che la componente MDI sono unidimensionali e presentano un'alta coerenza interna. Le correlazioni tra i punteggi della scala JSS e della componente MDI e l'autoefficacia generale, il benessere psicologico e la percezione di sé confermano la validità concorrente e costruttiva della scala. Inoltre, si è osservata una correlazione positiva tra l'autoefficacia nella ricerca di lavoro e il benessere psicologico.

È interessante notare che la componente MDI è stata associata alla funzionalità fisica: una minore capacità percepita di gestire la disabilità durante un colloquio è correlata a una maggiore compromissione della funzionalità fisica. Ciò suggerisce l'importanza di affrontare le sfide pratiche legate all'accessibilità, gli accomodamenti ragionevoli, dei quali si è discusso all'inizio della trattazione, sono misure ed azioni che si orientano in questa direzione.



In conclusione, la scala JSS rappresenta uno strumento promettente per valutare l'autoefficacia nella ricerca di lavoro tra le persone con disabilità fisica.

Tuttavia, sono necessarie ulteriori ricerche per confermare e approfondire la validità e l'affidabilità della scala, e per esaminare ulteriormente il suo impatto nella promozione dell'occupazione tra questa popolazione.

Una proposta che riteniamo interessante potrebbe essere quella di vederlo applicato al contesto italiano e veneto del mercato del lavoro che comprende la popolazione di persone con disabilità. Risulta importante ricordare che tale strumento, ad oggi, non ha validazione in questi contesti. Per poterlo applicare in modo corretto, ottenendo risultati attendibili, sarebbe necessaria una validazione quindi con una corretta traduzione degli item e confronto dei risultati ottenuti da campionamenti con numerosità campionarie elevate al fine di ottenere informazioni normative.

Non sono presenti studi che abbiano considerato la validazione di questo specifico strumento nel contesto italiano, nelle conclusioni di questa trattazione infatti, alla sezione sviluppi futuri, si propone tale validazione al fine di adottarlo come strumento utile a fornire informazioni per lo sviluppo di politiche del lavoro sempre più specifiche ed efficaci.

### **4.3 Proposte per lo sviluppo di politiche occupazionali**

Sulla base dei risultati delle analisi condotte, emergono alcune proposte per lo sviluppo di politiche volte a migliorare l'occupabilità delle persone disabili nel contesto europeo e italiano.

Secondo il rapporto di Veneto Lavoro (2022), in Veneto, il tasso di occupazione per le persone con disabilità è ancora inferiore rispetto alla popolazione generale, con una percentuale del 27,9% rispetto al 61,6% delle persone senza disabilità. Pertanto, è necessario adottare misure specifiche per promuovere l'inclusione lavorativa di questo gruppo.

In questo contesto, il Piano sulla Disabilità in Veneto svolge un ruolo fondamentale nel guidare le politiche e gli interventi per favorire l'inclusione delle persone disabili nel mercato del lavoro. A fine capitolo nella Tabella 4.2 è presente una sintesi delle azioni attuative del Piano. Il Piano, in linea con la Legge 68/99, prevede l'implementazione di misure di sostegno e accomodamenti ragionevoli per facilitare l'accesso e il mantenimento dell'occupazione da parte delle persone con disabilità.

Secondo il report di Veneto Lavoro (2022), nel 2021 sono stati attivati 2.350 percorsi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità in Veneto, evidenziando l'impegno nella promozione dell'occupazione inclusiva.

Al fine di favorire l'implementazione di politiche inclusive, è importante sviluppare il ruolo del disability manager nelle aziende. Il disability manager può svolgere un ruolo chiave

nell'identificazione e nell'implementazione di accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità.

Secondo Veneto Lavoro (2022), l'istituzione di questa figura professionale è stata promossa attraverso specifiche normative regionali, come la Legge Regionale 12/2018, che prevede l'obbligatorietà della figura del disability manager nelle aziende con almeno 50 dipendenti.

Studi precedenti hanno evidenziato l'importanza della job self-efficacy nel favorire l'occupabilità delle persone con disabilità, influenzando positivamente la loro motivazione, l'impegno e la persistenza nella ricerca di lavoro (Bandura, 1997).

Tuttavia, al fine di migliorare l'inclusione lavorativa delle persone disabili, è necessario adottare politiche mirate e strategie efficaci. Oltre all'utilizzo della Job Seeking Self-Efficacy Scale come proposta di strumento di misurazione, sono fondamentali altre misure che comprendano la promozione di formazione specifica, l'accesso a informazioni adeguate sulle opportunità di lavoro e l'implementazione di accomodamenti ragionevoli.

Inoltre, è cruciale considerare sia la profilazione qualitativa che quella quantitativa delle persone disoccupate al fine di individuare in modo accurato le loro caratteristiche, competenze e bisogni specifici (European Commission, 2022).

La profilazione qualitativa offre una visione dettagliata delle capacità e delle lacune dei disoccupati, consentendo la progettazione di politiche e interventi personalizzati che favoriscano l'occupabilità e l'inclusione nel mercato del lavoro

Infine, l'inclusione della misurazione di una variabile motivazionale, come la job seeking self-efficacy, all'interno del processo di profilazione qualitativa può offrire un ulteriore supporto per favorire l'occupazione.

La motivazione gioca un ruolo cruciale nel successo occupazionale, influenzando l'impegno, la perseveranza e la resilienza dei disoccupati nella ricerca di lavoro (Deci & Ryan, 2000). Pertanto, l'utilizzo della Job Seeking Self-Efficacy Scale all'interno della profilazione qualitativa potrebbe fornire informazioni preziose sulla motivazione e sull'autoefficacia dei disoccupati, consentendo di sviluppare interventi personalizzati che promuovano l'occupabilità e facilitino l'accesso al mercato del lavoro.

In conclusione, l'implementazione di politiche e interventi efficaci per favorire l'occupazione e migliorare l'inclusione lavorativa delle persone disabili richiede l'adozione di strumenti come la Job Seeking Self-Efficacy Scale, una profilazione qualitativa delle persone disoccupate e l'attenzione alla variabile motivazionale.

Questi approcci integrati consentono di ottenere una comprensione approfondita delle caratteristiche, delle competenze e delle esigenze specifiche dei disoccupati, facilitando lo sviluppo

di politiche personalizzate che favoriscano l'occupabilità e promuovano l'inclusione nel mercato del lavoro.

Nella Tabella 4.1 sono riassunti e definiti alcuni interventi a favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità previsti dalle normative in vigore e trattati nel presente paragrafo.

Tabella 4.1

*Disability Manager, Accomodamenti ragionevoli e Profilazione qualitativa.*

<b>Termine</b>	<b>Definizione</b>
Disability Manager	Il disability manager è una figura professionale che si occupa di facilitare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Questo ruolo prevede "l'identificazione delle necessità specifiche delle persone disabili, l'implementazione di accomodamenti ragionevoli e il supporto nell'accesso e nel mantenimento dell'occupazione" (Veneto Lavoro, 2022, p. 5).
Accomodamenti ragionevoli	Gli accomodamenti ragionevoli sono "misure o adattamenti che le aziende adottano per consentire alle persone con disabilità di svolgere il proprio lavoro in modo efficace. Queste misure possono includere modifiche nell'organizzazione del lavoro, negli strumenti o nell'ambiente di lavoro, al fine di rimuovere le barriere che potrebbero limitare la partecipazione delle persone disabili" (Veneto Lavoro, 2022, p. 7).
Profilazione qualitativa	La profilazione qualitativa è un processo che permette di ottenere una visione dettagliata delle caratteristiche, delle competenze e delle esigenze specifiche delle persone disoccupate. Questo approccio comprende "l'analisi qualitativa delle informazioni raccolte attraverso interviste, osservazioni e altre tecniche di ricerca per identificare in modo accurato le capacità e le lacune dei disoccupati al fine di sviluppare politiche e interventi personalizzati" (Veneto Lavoro, 2022, p. 10).

*Nota : Veneto Lavoro. (2022)*

Tabella 4.2

*Azioni principali del Piano secondo la DGR n. 1359 del 02 novembre 2022 del Veneto*

<b>Azioni principali del Piano</b>
Promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità
Attivare percorsi di inserimento lavorativo specifici per le persone con disabilità
Implementare accomodamenti ragionevoli per favorire l'accesso e il mantenimento dell'occupazione
Sviluppare il ruolo del disability manager nelle aziende
Promuovere la formazione e l'informazione sulle tematiche legate alle persone con disabilità
Monitorare e valutare l'efficacia delle politiche di inclusione lavorativa per le persone con disabilità

*Nota: D.G.R. n. 1359 del 02 novembre 2022*

## CAPITOLO 5

### Conclusioni

Il presente elaborato ha condotto il lettore attraverso un percorso espositivo articolato, il quale ha delineato il concetto del collocamento mirato, insieme alle fondamentali normative che ne costituiscono il fondamento giuridico. Inoltre, si è proceduto a illustrare in maniera esauriente il panorama generale relativo al collocamento mirato sia a livello europeo che nazionale, con particolare riferimento al contesto veneto.

Si richiama l'attenzione del lettore sul concetto di "collocamento mirato," il quale è definito nell'articolo 2 della Legge 12 Marzo 1999, n. 68 come segue: "il collocamento mirato si configura come una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nella posizione lavorativa adatta, attraverso analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali nei luoghi quotidiani di lavoro e di relazione."

Successivamente, è stata introdotta in modo approfondito la Teoria Sociale Cognitiva, un quadro concettuale che ha dimostrato una rilevante pertinenza nell'ambito dell'applicazione al mercato del lavoro in relazione alle persone con disabilità. All'interno di tale contesto teorico sono stati esaminati concetti chiave quali l'auto-efficacia, il determinismo reciproco triadico e gli accomodamenti ragionevoli, elementi che costituiscono fattori ambientali decisivi nell'agevolare il processo di inserimento lavorativo per questa specifica categoria di individui.

Mediante un'analisi dettagliata dei dati forniti dall'ente Veneto Lavoro, si è proceduto a sottoporre tali informazioni a una serie di procedure di pulizia finalizzate alla creazione di un database unificato e coerente. Tale analisi ha consentito di delineare il profilo caratteristico dell'individuo iscritto al collocamento mirato con un periodo di affiliazione di almeno 24 mesi. Nel prosieguo sono stati presentati in maniera chiara ed esemplificativa i grafici elaborati a seguito delle analisi, da cui emerge la mancanza di differenze sostanziali basate sul genere. È emerso altresì che la licenza media rappresenta il titolo di studio prevalente, mentre l'età media dei partecipanti si colloca nel range tra i 50 e i 60 anni. Tra le tipologie di disabilità, quella fisica risulta preminente, con la cittadinanza italiana quale maggiormente rappresentata. Infine, è stato riscontrato un periodo medio di permanenza nelle liste di collocamento pari a 58 mesi.

Al fine di garantire un'interpretazione accurata delle conclusioni raggiunte, è imprescindibile sottolineare che il presente studio si configura come un'indagine di natura descrittiva. Pertanto, non è possibile dedurre relazioni di causa-effetto, ma piuttosto ci si è concentrati su una visione descrittiva

dei fenomeni studiati. Si rileva, infatti, l'assenza di conoscenze dalla popolazione generale presente negli elenchi del collocamento mirato, il che rende impossibile stabilire confronti diretti e causali.

Le nostre analisi sono state circoscritte esclusivamente agli individui attivamente iscritti al collocamento mirato nel periodo compreso tra l'1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2022, con l'ulteriore requisito di aver mantenuto una iscrizione valida per almeno 24 mesi alla data del 31 dicembre 2022.

Alla conclusione dell'esposizione, sono stati presentati diversi strumenti volti a valutare la motivazione nel contesto della ricerca del lavoro tra le persone con disabilità. Nel quadro delle riflessioni conclusive, è emersa la proposta di adottare in maniera operativa la JSS. Tale strumento, fondato sulla Teoria Sociale Cognitiva, si è dimostrato particolarmente congruente con la nostra intenzione di impiego, grazie alla sua struttura di autovalutazione agevolmente amministrabile e alla sua caratteristica di contenere un numero limitato di item.

## **5.1 Commento generale**

La presente trattazione ha conseguito l'obiettivo di rispondere in modo esauriente alle iniziali domande di ricerca. Attraverso un'esposizione accurata, sono stati delineati gli aspetti fondamentali della Teoria Sociale Cognitiva e della sua applicazione nel contesto del mercato del lavoro per le persone con disabilità. Particolare enfasi è stata posta sui concetti intrinseci a questa tematica, come gli accomodamenti ragionevoli e il concetto di auto-efficacia.

In questa analisi si è proceduto a una descrizione completa e dettagliata del profilo caratteristico dell'individuo iscritto al programma di collocamento mirato, con un vincolo temporale di almeno 24 mesi di permanenza. Tale delineazione ha permesso di evidenziare in modo preciso le caratteristiche predominanti di questo specifico gruppo di partecipanti, fornendo un quadro rappresentativo che può contribuire a una comprensione più approfondita delle dinamiche coinvolte.

Al termine della trattazione, è stata avanzata una proposta dell'adozione operativa della JSS, che fa riferimento all'articolo di Barlow, Wright e Cullen (2002), come strumento di valutazione della motivazione nella ricerca di lavoro per questa categoria di individui. Tale scala, fondata su solide basi teoriche e coerente con la Teoria Sociale Cognitiva, è stata riconosciuta come un mezzo idoneo e valido per sondare le sfaccettature della motivazione alla ricerca di lavoro. La sua struttura di self-report e il suo insieme contenuto di elementi da valutare contribuiscono a rendere questa scala un'opzione pragmatica e pertinentemente orientata ai fini dell'analisi proposta.

Nel suo complesso, il presente studio si erige come un contributo significativo all'approfondimento della tematica della ricerca di lavoro per le persone con disabilità, fornendo una panoramica esaustiva della Teoria Sociale Cognitiva e del suo applicativo nel contesto lavorativo. L'analisi del profilo degli iscritti al collocamento mirato ha fornito una rappresentazione accurata,

mentre la proposta della JSS introduce un elemento operativo di valore, destinato a contribuire all'elevazione delle conoscenze e delle pratiche in questo campo.

## **5.2 Limiti**

La presente trattazione non è esente da alcune limitazioni, già precedentemente riconosciute e discusse.

Uno dei principali svantaggi è rappresentato dal fatto che, sebbene sia stato possibile delineare il profilo caratteristico degli individui iscritti al collocamento mirato, mancano dati relativi alla popolazione generale. La mancanza di un gruppo di riferimento per effettuare un confronto rappresenta un ostacolo rilevante nell'effettuare inferenze causali, limitando la nostra capacità a formulare affermazioni di natura descrittiva. Pertanto, ciò che risulta possibile è osservare e rilevare le circostanze attuali, senza poter trarre conclusioni di carattere più ampio.

In aggiunta, va sottolineato che il concetto di auto-efficacia nella ricerca del lavoro, di cui viene proposta la misurazione mediante l'impiego della JSS, non ha ancora ricevuto una validazione specifica nel contesto italiano. Ciò implica che, prima di poter utilizzare tale strumento in modo attendibile, sarebbe necessario condurre un processo di validazione specifico nell'ambito della realtà italiana. Questo processo richiederebbe la raccolta di dati da un campione rappresentativo e la successiva analisi.

È essenziale sottolineare che queste limitazioni non pregiudicano l'importanza e la rilevanza delle scoperte e delle proposte formulate all'interno di questo studio. Piuttosto, riflettono l'approccio rigoroso adottato nell'affrontare le questioni complesse e la necessità di considerare attentamente le sfumature e le variabili in gioco.

L'identificazione di tali limiti fornisce anche spunti per futuri sviluppi, compresi sforzi ulteriori per ottenere un quadro più completo attraverso ricerche più ampie e la validazione di strumenti specifici per il contesto nazionale.

## **5.3 Sviluppi futuri**

Le prospettive di evoluzione del presente studio possono essere intraviste mediante l'analisi del paragrafo precedente. L'identificazione di progressi fondamentali destinati a potenziare il percorso intrapreso rappresenta una direttrice cruciale.

Innanzitutto, un passo in avanti determinante risiederebbe nella raccolta di informazioni esaustive riguardo all'intera popolazione di individui iscritti al programma di collocamento mirato.

Questo atto permetterebbe di instaurare un confronto esaustivo con il campione oggetto di studio. Nonostante tale indirizzo investigativo non sia stato finora abbracciato nell'attuale lavoro, è opportuno sottolineare che quest'ultimo può essere considerato un fondamentale punto di partenza nell'ambito di un'indagine di carattere osservativo. Inoltre, esso potrebbe costituire un solido riferimento comparativo per future analisi.

Un ulteriore sviluppo di grande rilevanza è rappresentato dalla necessità di sottoporre lo strumento proposto, ovvero la "JSS" di Barlow, Wright e Cullen (2002), a un processo di validazione nel contesto italiano. Questo procedimento rivestirebbe un'importanza cruciale in quanto consentirebbe di ottenere risultati affidabili e consoliderebbe la conoscenza riguardante questa specifica categoria di lavoratori. La validazione della scala rappresenterebbe un'opportunità rilevante per svelare ulteriori dettagli e sfaccettature della percezione di efficacia nella ricerca di impiego in questo particolare contesto. In questo modo, si andrebbe oltre la mera traduzione della scala, assicurando la sua congruenza culturale e psicometrica, rendendola uno strumento di misura robusto e applicabile nell'ambito delle dinamiche lavorative italiane.

Concludendo, è intrinseco all'evoluzione scientifica e alla progressione del presente studio il superamento dei limiti attuali, mediante una ricerca mirata alla comprensione più profonda della popolazione in esame e l'affinamento metodologico della scala utilizzata, con l'obiettivo di creare un quadro di conoscenza più ampio e solido.

## BIBLIOGRAFIA

- Albion, M. J., Fernie, K., & Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11–19. <https://doi.org/10.1080/00049530412331283417>
- Anpal.(2023).<https://www.anpal.gov.it/per-l-occupazione#:~:text=Le%20politiche%20attive%20per%20la%20partecipazione%20attiva%20delle%20persone>.
- Audizione dell'Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio. (2021, March 24). *Osservatorio Nazionale Sulla Condizione Delle Persone Con Disabilità*. <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/notizie/audizione-dell-istat-presso-il-comitato-tecnico-scientifico-dell-osservatorio/>
- Bandura, A. (1968). *Social-learning theory of identificatory processes*. (Handbook of socialization theory and research, Vols. 213–262).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.9.1175>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (1999). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Barlow, J. H., Wright, C., & Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: Preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance & Counselling*, 30(1), 37–53. <https://doi.org/10.1080/030698880220106500>
- Betz, N. E. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222. <https://doi.org/10.1177/106907270000800301>



- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>
- Brewington, J. G., & Nassar-McMillan, S. C. (2000). Older Adults: Work-Related Issues and Implications for Counseling. *Career Development Quarterly*, 49(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00747.x>
- Calce, D. (2019, December 3). Consulenti del Lavoro - L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. <https://www.consulentidellavoro.it/index.php/home/storico-articoli/item/11874-1-inclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita-in-italia>
- Consiglio Nazionale Economia e Lavoro. (2021). XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva: 2020. In <https://www.anpal.gov.it/documents>. Repubblica Italiana - Consiglio Nazionale Economia e Lavoro. <https://www.anpal.gov.it/documents>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66, "Attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, a norma dell'articolo 1, comma 5, della legge 3 marzo 2009, n. 18".
- Deriu, D. F. (2021, November 18). Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. <https://oa.inapp.org/handle/20.500.12916/3471>.
- D.G.R. 02 novembre 2022, n. 1359 Adozione del programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato, anno 2022-2023 (art. 4 della L.R. 3 agosto 2001, n.16).
- Disability in the EU:facts and figures. (2022, July 4). European Council. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-figures/>
- European Commission. (2022). European Network of Public Employment Services Support to vulnerable groups. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25171&langId=en>

- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469–481. <https://doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Gambuzza, M. G., Gatti, F. G., Guglielmi, A. G., Rasera, M. R., & Veneto Lavoro. (2022, May 17). Tartufi 54 – L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto | 2021 - veneto lavoro. <https://www.venetolavoro.it/tartufi>
- Holt, B. E. (1933). Animal drive and the learning process. An essay toward radical empiricism. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 78(5), 554.
- Iwanaga, K., Chan, F., Tansey, T. N., Hoyt, W. F., & Berven, N. L. (2021). Evaluation of Constructs Based on Self-Determination Theory and Self-Efficacy Theory as Predictors of Vocational Rehabilitation Engagement for People With Physical and Sensory Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 64(3), 131–144. <https://doi.org/10.1177/0034355220942301>
- La Costituzione | Senato della Repubblica. (n.d.). <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate",
- Legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili",
- Legge Regionale del Veneto 26 febbraio 2018, n.6, "Norme per la promozione e la valorizzazione dei diritti delle persone con disabilità e per l'inclusione sociale".
- Legge Regionale del Veneto 16 Dicembre 1998, n. 31. “Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all’impiego in attuazione del Decreto Legislativo del 23 Dicembre 1997, n.469”. Bur n.113/1998.
- Linden, M. (2017). Definition and Assessment of Disability in Mental Disorders under the Perspective of the International Classification of Functioning Disability and Health (ICF). *Behavioral Sciences & the Law*, 35(2), 124–134. <https://doi.org/10.1002/bsl.2283>
- Liu, S., Wang, M., Lihao, H., & Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2014-15221-001>

- Maddy, L. M., III, Cannon, J. M., & Lichtenberger, E. J. (2015). The Effects of Social Support on Self-Esteem, Self-Efficacy, and Job Search Efficacy in the Unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 52(2), 87–95. <https://doi.org/10.1002/joec.12007>
- Mettävainio, B. I., & Ahlgren, C. (2004). Facilitating factors for work return in unemployed with disabilities: A qualitative study. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 11(1), 17–25. <https://doi.org/10.1080/1138120410019054>
- Miller, N. E., & Dollard, J. (1953). Social learning and imitation by Neal E. Miller and John Dollard.
- Moss, J., & Marston, G. (2009). Disability, Work and Motivation. *Monash Bioethics Review*, 28(4), 13–24. <https://doi.org/10.1007/bf03351318>
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B. H., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment & Society*, 24(1), 85–103. <https://doi.org/10.1177/0950017009353659>
- R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- Rasmussen, M., & Lewis, O. (2007). United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities. *International Legal Materials*, 46(3), 441–466. <https://doi.org/10.1017/s0020782900005039>
- Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2019). Future Work and Disability: Promoting Job Motivation in Special Employment Centers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1447. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081447>
- Ryan, R. (2019). *The Oxford Handbook of Human Motivation*. Oxford Library of Psychology.

- Saunders, S., & Nedelec, B. (2014a). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Saunders, S., & Nedelec, B. (2014b). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Schmit, M. J., Amel, E., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124
- Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339–347. <http://www.jstor.org/stable/4227783>
- Schwarzer, R. (1993) Measurement of Perceived Self-Efficacy. Psychometric Scales for Cross-Cultural Research. Freie Universität Berlin, Berlin.
- Strauser, D. R., & Berven, N. L. (2006). Construction and Field Testing of the Job Seeking Self-Efficacy Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(4), 207–218.
- The European Pillar of Social Rights Action Plan. (2021, June 21). European Commission. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en)
- Umucu, E., Iwanaga, K., Fitzgerald, S., Thompson, K., Moser, E., Sánchez, J., Chan, F., & Brooks, J. M. (2016). Assessing Vocational Competency of People with Serious Mental Illness through Self-Report: A Brief Clinical Measure. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 47(3), 22–28. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.47.3.22>
- Union of Equality: European Commission presents Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. (2021, March 3). Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1137&furtherNews=yes&newsId=99>

38

Van Der Zwan, R., & De Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries:

What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473–486.

<https://doi.org/10.1177/09589287211002435>

Veneto Lavoro. (2022). Rapporto sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto.

World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*.

Zenger, M., Berth, H., Brähler, E., & Stöbel-Richter, Y. (2013). Health Complaints and

Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a Prospective Cohort Study. *Journal of Social*

*and Clinical Psychology*, 32(1), 97–115. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.1.97>

## Appendice A

Elenco delle variabili presenti nel database anagrafico dei soggetti e relativo data vocabulary

Codice fiscale	Codice fiscale identificativo
dat_nascita_str	Data di nascita
Sesso	Genere
Provincia	Provincia
Tipologia di invalidità	Natura dell'invalidità
Percentuale di invalidità	Percentuale
Titolo di studio	Livello di istruzione
Cmd inizio	Inizio iscrizione al collocamento mirato
Cmd fine	Fine iscrizione al collocamento mirato
c.cma_capacita	Capacità lavorativa piena o potenziale
des_attivita	Attività relativa ad una politica attiva

## Appendice B

The job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities

Please indicate how confident you feel in the following situations by circling a number from 1 to 7

(1 = not all confident, 7 = very confident):

1. Requesting a job application form
2. Completing a job application form
3. Producing a curriculum vitae (CV)
4. Travelling to the interview
5. In your interview skills generally
6. In your physical self-presentation at interview

7. In your oral self-presentation at interview
8. Meeting new people
9. Contributing to a meeting or discussion
10. Working within a team
11. Working on your own
12. Career progression
  
13. Requesting information about access to the building for the interview
14. Requesting information about access to the interview room
15. Requesting information about availability of additional equipment
16. Requesting information about availability of toilets for people with disabilities
17. Requesting information about the presence of a personal assistant
18. Telling the interview panel that you have a physical disability

Items 1 to 12 = job-seeking self-efficacy Items

13 to 18 = managing disability at interview