

## Condizioni di lavoro nei laboratori per persone con disabilità

Rapporto presentato alla Giornata di studio „Lavorare nei laboratori per persone disabili”

SUPSI, DEASS, Stabile Piazzetta, Manno, giovedì 3 ottobre 2019

Natalie Benelli, Spartaco Greppi, Morgane Kuehni, Peter Streckeisen, Antonin Zurbuchen

### Introduzione

C'è poca letteratura sulle condizioni di lavoro nei laboratori per persone con disabilità. Il presente rapporto<sup>1</sup> fornisce alcuni risultati di un questionario somministrato in collaborazione con INSOS Svizzera alle istituzioni ad essa affiliate e alle istituzioni ticinesi per invalidi adulti riconosciute ai sensi della LIPIn (non membri di INSOS Svizzera). I risultati proposti in questo rapporto si basano su un'analisi statistica descrittiva, integrata da nove interviste semi-strutturate con direttori di istituzioni. Innanzitutto, il rapporto mostra alcuni elementi contestuali e presenta il materiale empirico raccolto nell'ambito dell'indagine. Passa quindi in rassegna i principali risultati relativi alle pratiche retributive, alla mobilità professionale e alla partecipazione delle persone disabili nelle realtà istituzionali oggetto dello studio. Infine, una breve conclusione indica alcune piste per ulteriori indagini sull'argomento.

### 1. Contesto e questionario

Dall'entrata in vigore della riforma della perequazione finanziaria e della ripartizione dei compiti tra Confederazione e Cantoni (NPC) e della Legge federale sulle istituzioni che promuovono l'integrazione degli invalidi (LIPIn) il 1° gennaio 2008, i Cantoni devono fornire posti di lavoro che soddisfino le esigenze delle persone con disabilità. La maggior parte di questi sono creati in laboratori per persone con disabilità. Non esiste consenso sulla terminologia da utilizzare per designare i posti di lavoro e gli impieghi destinati alle persone con disabilità. Mentre la LIPIn non distingue tra laboratori di occupazione (“atelier d'occupation”) e laboratori di produzione (“atelier de production”), questa distinzione viene mantenuta dai Cantoni latini e da Berna<sup>2</sup>. Nei cantoni di lingua tedesca, un contratto di lavoro e un salario sembrano essere riservati alle persone disabili il cui lavoro ha un valore economico (laboratori di produzione), mentre nei cantoni latini e Berna l'attività in un laboratorio di occupazione dà solitamente anch'essa diritto a un salario. Non vi è neppure

<sup>1</sup> Una versione più dettagliata del rapporto in francese è disponibile sul sito <[www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)>.

<sup>2</sup> Strategia per promuovere l'integrazione degli invalidi nel Cantone Ticino. ALLEGATO 14 : « Principes communs des plans stratégiques latins », Groupe de travail RPT du groupement des services d'action et d'aide sociales des cantons romands, de Berne et du Tessin (gras). Versione approvata il 17 novembre 2008. Disponibile all'indirizzo : <[https://m4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/A14\\_PrincipesCommunsClass17\\_11\\_08.pdf](https://m4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/A14_PrincipesCommunsClass17_11_08.pdf)>.

consenso sulla qualificazione dei lavori riservati alle persone disabili, generalmente chiamati “lavori protetti” o “lavori accompagnati”<sup>3</sup>.

Per acquisire una migliore conoscenza delle condizioni di lavoro e salariali nei laboratori per persone con disabilità, INSOS Svizzera e il gruppo di ricerca del progetto “Il ruolo dello Stato nella segmentazione del mercato del lavoro: Studio qualitativo del mercato del lavoro complementare a Basilea-Città, nel Ticino e nel Canton Vaud”, finanziato dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica<sup>4</sup>, ha somministrato un questionario a 261 istituzioni che offrono posti di lavoro a persone con disabilità. I risultati presentati in questo rapporto si basano sulle risposte di 96 istituzioni, rientrate alla fine del 2018 per un tasso di risposta del 36,8%<sup>5</sup>. La stragrande maggioranza dei rispondenti al questionario (75%) si trova nella Svizzera tedesca. I due terzi delle istituzioni sono fondazioni, i due terzi sono di medie dimensioni (con 50-249 persone con disabilità).

## 2. Risultati

La presentazione dei risultati è strutturata in base a quattro temi: pratiche salariali, presenza di job coach all'interno delle istituzioni, inserimento delle persone con disabilità nel mercato primario e partecipazione delle persone con disabilità al regolamento e alla commissione del personale.

### 2.1. Salario delle persone con disabilità nei laboratori

I rapporti di lavoro nei laboratori sono soggetti alle disposizioni del Codice delle obbligazioni relative al contratto di lavoro e alla Legge sul lavoro (Benelli et al., 2019, Haunreiter et al., 2019). Le persone con disabilità impiegate nei laboratori hanno diritto a un contratto di lavoro, di solito a tempo indeterminato, e sono remunerate se l'attività svolta ha un valore economico (art. 5, lettera f LIPIn). Secondo INSOS Svizzera (2018a), una delle principali differenze tra i lavori svolti nei laboratori e quelli svolti nel mercato del lavoro primario, risiede nel fatto che, in virtù del loro mandato sociale, le istituzioni per persone con disabilità non fanno capo né alla disoccupazione parziale né a licenziamenti durante i periodi economicamente difficili (“lavoro protetto”). Numerosi criteri concorrono alla determinazione del salario delle persone con disabilità negli istituti che hanno risposto al questionario.

#### 2.1.1. Criteri utilizzati per determinare il salario delle persone con disabilità nei laboratori

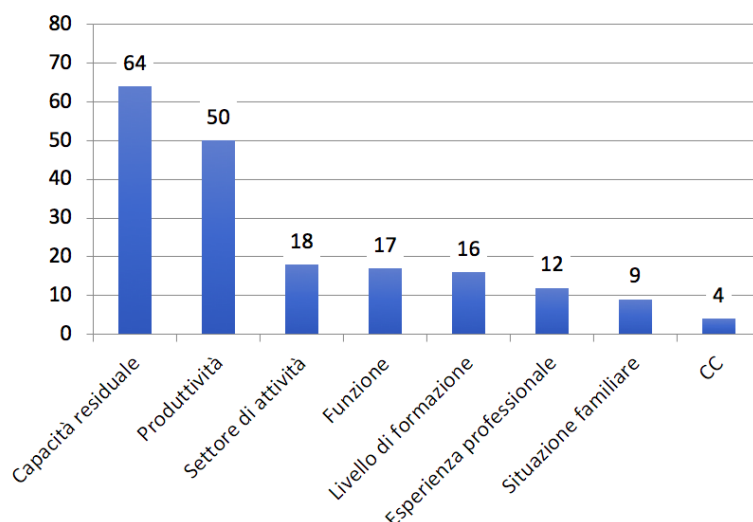
La capacità di lavoro residua è il criterio, unico o unito ad altri criteri, più utilizzato nelle 96 istituzioni che hanno risposto al questionario. 29 istituzioni (30,2%) utilizzano solo un criterio: capacità residua (15 istituzioni), produttività (7 istituzioni), settore di attività (3 istituzioni), funzione (1 istituto) e livello di formazione (1 istituzione). Due istituzioni si basano esclusivamente sulla situazione familiare delle persone con disabilità, mentre questo criterio è marginale per l'insieme dei rispondenti. La maggior parte dei rispondenti (53 su 96 istituzioni) utilizza più criteri, combinandoli: capacità residua e produttività (17 istituzioni), a cui si aggiunge la funzione (5 istituzioni). Due istituti determinano il salario senza ricorrere a nessuno dei criteri sopra menzionati e senza fornire ulteriori informazioni sui criteri utilizzati. Tre istituti versano un salario identico a tutte le persone con disabilità attive. Il Grafico 1 riporta l'insieme dei criteri citati dalle istituzioni, sapendo che le istituzioni spesso combinano più criteri contemporaneamente.

<sup>3</sup> Le differenze terminologiche si sono riflesse nel questionario, in quanto gli intervistati non hanno necessariamente interpretato le domande relative all'attività nei laboratori allo stesso modo.

<sup>4</sup> FNS 100017\_172860. Si veda anche: <[www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)>.

<sup>5</sup> Complessivamente sono rientrati 213 questionari. Dopo un lavoro di validazione dei dati, ne sono stati selezionati 96.

**Grafico 1 Criteri per la determinazione dei salari delle persone con disabilità negli istituti (n=96)**



Fonte: Inchiesta presso le istituzioni per persone con disabilità in Svizzera. Progetto "Il ruolo dello Stato nella segmentazione del mercato del lavoro: Studio qualitativo del mercato del lavoro complementare a Basilea-Città, nel Ticino e nel Canton Vaud" (FNS 100017\_172860).

Importante sottolineare che la metà dei rispondenti utilizza una scala salariale, un terzo non ne utilizza, mentre i restanti non si sono pronunciati a questo proposito.

### 2.1.2. Chi determina il salario delle persone con disabilità?

Il personale specializzato con compiti di supervisione che sta accanto quotidianamente alle persone con disabilità attive nei laboratori, svolge un ruolo chiave nella determinazione del salario: maestri socio-professionali nella Svizzera romanda, "ArbeitsagogInnen" nella Svizzera tedesca. Questa tipologia di personale determina il salario nel 53% delle istituzioni. Ricordiamo che il criterio della produttività è utilizzato da 50 istituti su 96. Secondo gli intervistati, la misura della produttività delle persone con disabilità si basa su una valutazione individuale. Al salario di base (o relativo alla funzione oppure dipendente dal settore di attività o da altri criteri definiti) si aggiungono altri elementi connessi alla prestazione individuale in una determinata posizione. La produttività di una persona con disabilità non è determinata in modo generale o astratto, ma sempre in relazione a un posto di lavoro concreto. Infatti, una persona può essere molto efficace per un certo tipo di lavoro, mentre non lo è affatto per un'altra attività produttiva. Nella maggior parte degli istituti (62,5%), il livello salariale non è negoziabile al momento dell'entrata in funzione della persona con disabilità.

### 2.1.3. Livello del salario

I salari nei laboratori dovrebbero integrare la rendita AI (completa o parziale) delle persone con disabilità (INSOS Svizzera, 2018a)<sup>6</sup>. Va notato che la maggior parte dei rispondenti al questionario non ha fornito informazioni sul livello della rendita (intera,  $\frac{3}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{1}{4}$ ) o sull'ammontare delle rendite

<sup>6</sup> Tra i rispondenti, 33 istituzioni su 96 (34%) sostengono di lavorare con almeno una o più persone che non sono a beneficio di una rendita AI, senza dare altri dettagli sul loro statuto.

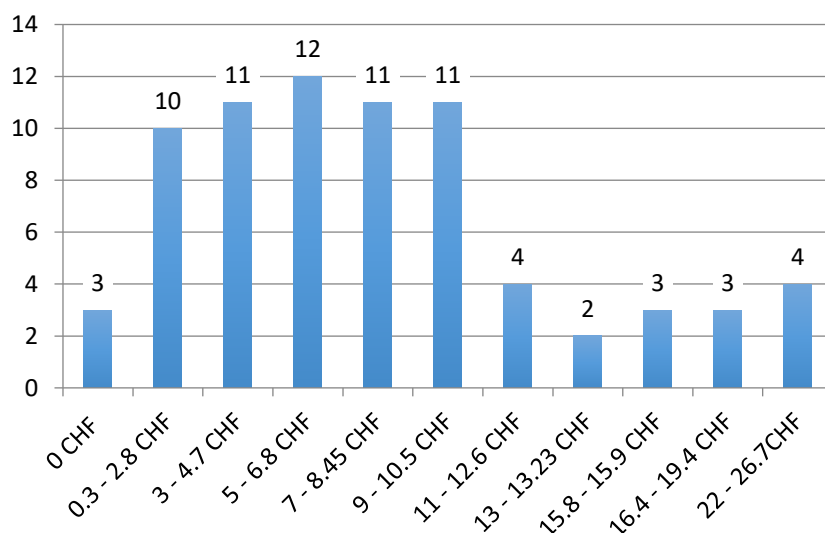
delle persone che lavorano nei laboratori. Alcune istituzioni hanno esplicitamente sottolineato che non dispongono di questo tipo di informazione.

I salari delle persone con disabilità sono, con poche eccezioni, molto bassi (Hassler, 2017; Parpan-Blaser et al., 2014). Nelle istituzioni che hanno risposto al questionario, i salari orari delle persone con disabilità inserite in laboratorio variano fortemente, da 0 franchi (2 istituti)<sup>7</sup> a 30 franchi (1 istituto). La distanza tra il salario più basso e quello più alto non è significativamente diversa da una regione all'altra (Svizzera tedesca, Svizzera romanda e Ticino). Nella metà delle istituzioni, il salario più basso è compreso tra 1 centesimo e 1,99 franchi l'ora, quello più elevato tra 2 e 9,99 franchi. Secondo i rispondenti, il campo di attività e il tipo di compito svolgono un ruolo preponderante nel determinare la remunerazione. Le attività meno pagate sono quelle artigianali, le attività creative (di tipo manuale), i lavori industriali semplici. Quelle più pagate sono le attività di autista, in cucina, i lavori di manutenzione operativa e in officina meccanica. In pochissimi casi, i salari si avvicinano a quelli versati per lo stesso tipo di attività sul mercato primario.

#### 2.1.4. Differenze di salario orario

Oltre alle tre istituzioni che pagano lo stesso salario orario alle persone con disabilità che lavorano nei loro laboratori, i differenziali più piccoli tra i salari più bassi e quelli più alti sono compresi tra 0,30 e 2,80 franchi (10 istituti). Le differenze di salario orario più elevate sono comprese tra 22 e 26,70 franchi (4 istituti).

**Grafico 2 Differenziale tra il salario orario più basso e quello più elevato (n=74)**



Fonte: Inchiesta presso le istituzioni per persone con disabilità in Svizzera. Progetto "Il ruolo dello Stato nella segmentazione del mercato del lavoro: Studio qualitativo del mercato del lavoro complementare a Basilea-Città, nel Ticino e nel Canton Vaud" (FNS 100017\_172860).

In più della metà delle istituzioni (45 su 74) il differenziale tra il salario più basso e quello più elevato è compreso tra 3 e 10,50 franchi. Non vi è nessuna differenza significativa se si considera la regione (Svizzera tedesca, Svizzera romanda e Ticino).

<sup>7</sup> Le due istituzioni che applicano un salario orario di zero franchi sono probabilmente realtà di tipo occupazionale (cfr. le questioni relative alla terminologia evocate sopra).

## 2.2. Evoluzione della situazione professionale delle persone con disabilità

Il questionario ha permesso di capire se la situazione professionale delle persone con disabilità può cambiare relativamente al salario (verso l'alto, ma anche verso il basso) e al posto occupato (mobilità verticale e orizzontale nella stessa istituzione).

### 2.2.1. Salario

Esistono principalmente due modi con cui le persone con disabilità possono aumentare il loro salario: aumentando la produttività (63% dei rispondenti) e assumendo maggiori responsabilità all'interno dell'istituzione (55% dei rispondenti). Un quarto delle istituzioni afferma che anche il prestito di personale sul mercato primario e l'anzianità contribuiscono all'aumento dei salari. 64 istituzioni (66,7%) ricordano che esiste la possibilità di ridurre i salari, in particolare in caso di riduzione della capacità lavorativa (77%), calo della produttività (73%) o cambiamento del settore di attività (55%).

### 2.2.2. Cambiamento di posto

Il 60% dei rispondenti afferma che per le persone con disabilità non è possibile fare carriera all'interno dell'istituzione. Secondo i dati raccolti, solo il 22% delle istituzioni offre questa possibilità. Alcune istituzioni promuovono una certa mobilità verticale, offrendo maggiori responsabilità alle persone con disabilità o favorendo il loro collocamento sul mercato primario, segnatamente quando possono contare su un job coach. Alcuni responsabili intervistati hanno sottolineato l'importanza di dare alle persone con disabilità l'opportunità di praticare la mobilità orizzontale, in particolare offrendo la possibilità di accedere a un posto di lavoro in un altro laboratorio e/o in un altro settore di attività, o anche in un'altra istituzione per persone con disabilità.

## 2.3. Job coach e collocamento sul mercato primario

La letteratura pone particolare enfasi sul ruolo dei job coach nella promozione dell'accesso al mercato primario delle persone con disabilità (ad es. Parpan-Blaser et al., 2014). Attualmente le istituzioni per persone con disabilità in Svizzera non hanno (ancora) il mandato esplicito di operare come collocatori sul mercato primario: la loro missione riguarda principalmente l'offerta di posti di lavoro permanenti adatti alle esigenze delle persone con disabilità. Alcune di loro, tuttavia, fanno capo a un job coach, in particolare quelle che offrono provvedimenti professionali (temporanei) dell'assicurazione per l'invalidità (AI). Dalla nostra inchiesta emerge che la metà delle istituzioni lavora con uno o più job coach (49 istituti su 96). Nel 31% dei casi, il job coach è finanziato esclusivamente dall'AI, mentre nel 43% dei casi è finanziato dall'AI e da un'altra fonte (Cantone, fondi propri, altre).

57 istituti su 96 (59,4%) hanno collocato persone con disabilità sul mercato primario: il 39% afferma di averle collocate attraverso un provvedimento di inserimento temporaneo dell'AI, il 35% tramite la fornitura di personale a prestito e il 33% con un accompagnamento fornito dall'istituzione. Queste modalità di collocamento sul mercato primario sono lungi dall'essere esaustive. Alcune istituzioni tentano costantemente di ampliare la propria offerta in questo campo, segnatamente attraverso la creazione di nuove modalità di collocamento sul mercato primario delle persone con disabilità impiegate presso di loro. Questi collocamenti sono incoraggiati dalle autorità statali e non rientrano nel principio della non concorrenza (contrariamente alle misure del mercato del lavoro dell'assicurazione contro la disoccupazione).

## 2.4. Partecipazione delle persone con disabilità nelle istituzioni

Le persone con disabilità e le istituzioni che offrono loro dei posti di lavoro, sono soggette alla Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione) entrata in vigore nel 1994. Nella nostra inchiesta, il tema della partecipazione delle

persone con disabilità nell'istituzione è stato affrontato sotto l'angolo del regolamento e della commissione del personale. Più della metà delle istituzioni (50 su 96) ha un regolamento che riguarda tutto il personale (persone con disabilità e personale specializzato addetto alla supervisione). Delle 27 istituzioni che affermano che il regolamento non si applica a tutto il personale, 18 dichiarano che le persone con disabilità hanno i propri regolamenti. 32 istituzioni hanno istituito una commissione del personale. Nella metà dei casi (16 istituzioni), questo è riservato al personale specializzato addetto alla supervisione. In 4 istituzioni la commissione è mista e in 9 istituzioni le persone con disabilità hanno una propria commissione.

### 3. Conclusione

Le istituzioni per persone con disabilità hanno un notevole margine di manovra per la determinazione dei salari, generalmente molto bassi perché considerati un "reddito complementare". In generale, il partenariato sociale rimane marginale, se non inesistente, e l'introduzione di disposizioni specifiche relative ai salari delle persone con disabilità nei contratti collettivi di lavoro in Svizzera è un tema di attualità.

Il settore dei laboratori sta subendo profonde trasformazioni in alcuni cantoni, i quali stanno dando sempre più importanza alla promozione dell'autodeterminazione delle persone con disabilità. Sono necessari approfonditi studi qualitativi che tengano conto dell'opinione delle persone con disabilità, al fine di comprenderne le problematiche e le modalità. Infine, va notato che la partecipazione delle persone con disabilità nelle istituzioni rimane poco sviluppata e che perciò dovranno essere svolti studi approfonditi su questa importante questione alla quale INSOS Svizzera sta attualmente prestando particolare attenzione.

### Bibliografia

Benelli, Natalie, Katja Haunreiter, Morgane Kuehni, Antonin Zurbuchen, Spartaco Greppi et Peter Streckeisen (2019). Conditions de travail sur le marché complémentaire. *Panorama*, 2, p. 28-29.

Hassler, Benedikt (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen et P. Mösch (éds). *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (p. 1-13). Wiesbaden : Springer.

Haunreiter, Katja, Morgane Kuehni, Natalie Benelli, Antonin Zurbuchen, Spartaco Greppi et Peter Streckeisen (2019). Marché complémentaire : rémunération et couverture sociale. *Sécurité sociale CHSS*, 3.

INSOS Suisse (2018a). *Classification et recommandations. Salaires dans les entreprises d'insertion professionnelle (ateliers protégés)*. INSOS Suisse.

Parpan-Blaser, Anne, Kurt Häfeli, Michaela Studer, Stefania Calabrese, Angela Wyder, Annette Lichtenauer (2014). « *Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.* » *Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Luzern: SZH Edition.