



LAVORARE NEI LABORATORI PER PERSONE CON DISABILITÀ IN SVIZZERA

ALCUNI RISULTATI DI UN'INDAGINE A LIVELLO NAZIONALE

Natalie Benelli, Morgane Kuehni, Antonin Zurbuchen
HES-SO
Spartaco Greppi
SUPSI
Peter Streckeisen
ZHAW

L'articolo che segue presenta alcuni elementi significativi emersi da un'indagine sui laboratori per persone con disabilità in Svizzera realizzata nell'ambito di un più vasto progetto finanziato dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica. L'indagine è stata svolta nel mese di novembre del 2018 con il sostegno di INSOS Svizzera attraverso la somministrazione di un questionario alle istituzioni ad essa affiliate e alle istituzioni ticinesi per invalidi adulti riconosciute ai sensi della Legge federale sulle istituzioni che promuovono l'integrazione degli invalidi (LIPIn) del 6 ottobre 2006. Il materiale empirico raccolto per mezzo del questionario è stato integrato con le informazioni ricavate da nove interviste semi-strutturate realizzate nel primo semestre del 2019 sul territorio nazionale ad altrettanti responsabili di istituzioni per disabili. L'articolo ha una valenza nazionale, ma intende dare alcuni spunti di riflessione per approfondire anche a livello regionale le principali dimensioni rilevate. Esso propone dapprima una breve contestualizzazione del tema del lavoro svolto da persone disabili nei laboratori e approfondisce poi le principali informazioni rilevate, ossia quelle relative alle modalità di remunerazione, alle condizioni contrattuali, alla partecipazione alla vita istituzionale e alla mobilità professionale nei laboratori che hanno partecipato all'indagine.

L'inserimento professionale delle persone con disabilità nel contesto nazionale

Storicamente, gli istituti per persone disabili e i laboratori che vi fanno capo dipendevano dall'articolo 73 della Legge federale sull'Assicurazione invalidità (LAI) del 1960¹. Il 1° gennaio 2008, con l'entrata in vigore della riforma della perequazione finanziaria e della ripartizione dei compiti tra Confederazione e cantoni (NPC) e dell'articolo 112b Cst. che promuove l'integrazione degli invalidi², i cantoni si sono assunti il compito di gestire attività che fino ad allora erano affidate alla Confederazione. L'art. 73 LAI in particolare è stato abrogato e da allora il diritto all'integrazione delle persone con disabilità è disciplinato dalla Legge federale sulle istituzioni che promuovono l'integrazione degli invalidi (LIPIn) del 6 ottobre 2006. All'art. 2, questa Legge-quadro basata sull'art. 112b Cst.,

impegna i cantoni a garantire alle persone con disabilità un numero sufficiente di posti di lavoro che soddisfino adeguatamente le loro esigenze. Oggi, tali posti sono prevalentemente messi a disposizione dalle istituzioni nell'ambito di cosiddetti laboratori. L'attuazione della LIPIn rientra nella legislazione cantonale e tutti i cantoni sono tenuti ad avere una strategia per l'integrazione delle persone con disabilità approvata dal Consiglio federale³.

A oggi non esiste un consenso sulla terminologia da utilizzare per designare gli spazi di lavoro e gli impieghi destinati alle persone con disabilità. Secondo la LIPIn, sono considerate istituzioni "i laboratori che occupano in permanenza nei loro locali o in posti di lavoro decentralizzati invalidi i quali, in condizioni ordinarie, non potrebbero esercitare un'attività lucrativa" (art. 3, cpv 1, let a LIPIn). Mentre la LIPIn non

¹ Per una storia dell'inserimento professionale delle persone con disabilità si rinvia a (Germann 2008) e (Germann 2010).

² Alla stessa data è entrata in vigore la 5a revisione dell'AI.

³ La strategia del Cantone Ticino per promuovere l'integrazione degli invalidi dell'aprile 2010, non scaturisce solo dal vincolo imposto dalla nuova legislazione federale, ma anche e soprattutto dal concetto concretizzato nel 1979 attraverso l'entrata in vigore della Legge sull'integrazione sociale e professionale degli invalidi (LISPI).



foto: T. Press / Ely Riva

distingue tra tipologie di laboratorio, nei cantoni latini e Berna sussiste una distinzione tra *atelier d'occupation* e *atelier de production*⁴. In Canton Ticino si distingue tra case con occupazione, contraddistinte dall'erogazione di prestazioni socio-educative e socio-occupazionali in un contesto residenziale, e laboratori, dove vengono erogate prestazioni socio-educative e socio-lavorative orientate al conseguimento dei requisiti per l'inserimento nel sistema produttivo⁵. Esistono perciò delle differenze terminologiche tra le regioni linguistiche che suggeriscono di adottare particolare attenzione nella rilevazione di dati su scala nazionale e durante il lavoro di analisi del materiale empirico raccolto.

Le differenze non sono esclusivamente terminologiche. Nei cantoni latini, le persone con disabilità hanno diritto a un contratto di lavoro, siano esse inserite negli *atelier d'occupation* o negli *atelier de production*. Inoltre, il documento sui “Principi comuni” citato precedentemente adotta una terza categoria, ossia quella di *atelier en entreprise*, dove i beneficiari di prestazioni sono attivi in un'azienda pubblica o privata, hanno un contratto di lavoro con un'istituzione, un orario di lavoro vincolante e fruiscono dell'accompagnamento da parte dell'istituzione di riferimento (Principes communs 2008, p. 6). I cantoni di lingua tedesca, invece, sembrano attenersi piuttosto alla definizione contenuta nella LIPIn: un contratto di lavoro e un salario sono destinati alle persone con disabilità quando il loro lavoro ha anche un valore economico (*atelier de production*), mentre le attività occupazionali nei centri diurni non danno diritto né a un contratto di lavoro né a un salario. INSOS Svizzera (INSOS Svizzera 2018a; INSOS Sviz-

zera 2018b) adotta anche il termine *entreprise d'insertion professionnelle*, al fine di tenere conto del fatto che alcune istituzioni non si limitano più a offrire posti a carattere permanente destinati a persone in condizione di disabilità, ma estendono la loro offerta includendo, per esempio, i provvedimenti di formazione e integrazione per conto dell'AI. Si noti infine che a oggi non esiste nemmeno un consenso su come qualificare i posti di lavoro riservati alle persone con disabilità, generalmente chiamati “lavori protetti” o “lavori supportati”. Alcuni cantoni, come il Cantone di Basilea-Città, sotto la categoria “lavoro supportato”, differenziano tra “lavori protetti” e “lavori integrativi” (*integrative Arbeitsplätze*), quest'ultimi essendo considerati più vicini al mercato del lavoro primario.

Occorre quindi constatare che la terminologia relativa all'integrazione professionale non è ancora definitivamente assestata, né condivisa a livello federale. Ciò rappresenta indubbiamente un elemento di criticità che ha verosimilmente determinato interpretazioni differenziate al momento della compilazione del questionario somministrato alle istituzioni.

Una realtà statisticamente ancora poco conosciuta

A oggi esistono ancora pochi dati relativi alle condizioni di lavoro e di salario nei laboratori per persone con disabilità (Hassler 2017). Per cercare di colmare questa lacuna informativa e acquisire una migliore conoscenza in materia, INSOS Svizzera e il gruppo di ricerca del progetto “Il ruolo dello Stato nella segmentazione del mercato del lavoro” descritto nel [Riquadro 1], ha somministrato

⁴ 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.

⁵ Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF), Catalogo dei servizi e delle prestazioni. Disponibile all'indirizzo: <https://www4.ti.ch/dss/dasf/ui/cosa-facciamo/catalogo-delle-prestazioni/>.

Riquadro 1

Il presente articolo e con esso l'indagine di cui riprende i principali risultati, si inserisce in un più vasto progetto finanziato dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica intitolato "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).

Il progetto prende le mosse dalla considerazione che in Svizzera decine di migliaia di persone sono attive nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assicurazione invalidità, dell'assistenza sociale, dell'asilo, di un laboratorio protetto, del servizio civile o di un lavoro di utilità pubblica ai sensi del codice penale. Collocate sul mercato del lavoro primario o secondario, esse lavorano secondo le condizioni del mercato complementare, definito nel nostro progetto di ricerca come un mercato di servizi in cui si incontrano posti di lavoro e persone con uno status amministrativo specifico ("disoccupato", "invalido", "civilista", ecc.). Lo scambio di servizi avviene tra lo Stato e i fornitori che rispondono alla domanda di posti di lavoro espressa dallo Stato. I fornitori possono assumere forme diverse: una persona disoccupata può essere assegnata a un programma d'occupazione temporanea presso un'amministrazione cantonale o in un'azienda privata che, in tal caso, diventerebbero fornitori di servizi al mercato complementare. Sebbene esercitata sul mercato primario, l'attività svolta dalla persona disoccupata rientra nel mercato complementare, poiché è lo status di disoccupato che definisce le condizioni contrattuali, il tipo di remunerazione e le tutele sociali. Lo stesso vale per un civilista che lavora in un cosiddetto istituto d'impiego o per una persona con rendita AI occupata da un laboratorio.

Queste forme di attività non sono mai state analizzate tutte insieme attraverso un approccio complessivo. Facendo capo agli strumenti della sociologia del lavoro, il progetto analizza il mercato complementare e le attività svolte in tre cantoni, ossia Basilea-Città, Ticino e Vaud, con l'obiettivo di determinarne le condizioni d'impiego, ad esempio le forme contrattuali e i livelli di remunerazione, i rapporti di lavoro, in particolare le interazioni tra soggetti nei vari contesti organizzativi, e la struttura, ossia l'estensione e la composizione del mercato.

Il team di progetto è guidato da Morgane Kuehni, professoressa presso la *Haute école de travail social et de la santé Lausanne* (HETSL) della *Haute école spécialisée de Suisse occidentale* (HES-SO). La durata del progetto si estende su 42 mesi e si concluderà nel giugno del 2021. Sul sito <https://www.marchecomplementaire.ch/it/> si trovano tutte le informazioni relative al progetto, al suo avanzamento, ai risultati ottenuti e alle pubblicazioni realizzate.

nel mese di novembre del 2018 un questionario a 261 istituzioni che offrono in permanenza posti di lavoro a persone con disabilità. I risultati che sintetizziamo in questo articolo, si basano sulle risposte di 96 istituzioni rientrate alla fine del 2018 per un tasso di risposta del 36,8%⁶. L'inchiesta è la prima nel suo genere e ha una valenza nazionale: i tre quarti delle istituzioni che hanno risposto compiutamente all'inchiesta sono attive nella Svizzera tedesca, incluso il Canton Berna, due terzi sono fondazioni e due terzi sono di dimensione media, ossia accolgono tra 50 e 249 persone con disabilità (Benelli et al., 2019a)⁷.

I principali risultati

I salari 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., 2019b; 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 le istituzioni per persone con disabilità, in virtù del loro mandato sociale, non fanno capo né alla disoccupazione parziale né a licenziamenti durante i periodi economicamente difficili.

Criteria utilizzati per la determinazione del salario delle persone con disabilità

La capacità di lavoro residua è il criterio, unico o unito ad altri criteri, più utilizzato per determinare il salario nelle 96 istituzioni che hanno risposto al questionario. Ben 29 istituzioni (30,2%) utilizzano un solo criterio, ossia: la capacità residua (15 istituzioni), la produttività (7 istituzioni), il settore di attività (3 istituzioni), la funzione (1 istituzione) o il livello di formazione (1 istituzione). Due istituzioni si basano esclusivamente sulla situazione familiare delle persone con disabilità, mentre questo criterio è del tutto marginale per l'insieme dei rispondenti. La maggior parte dei rispondenti (53 su 96 istituzioni) utilizza più criteri per determinare il salario, combinandoli. La figura [F. 1] riporta l'insieme dei criteri citati dalle 96 istituzioni, sapendo che esse combinano spesso più criteri.

⁶ Complessivamente sono rientrati 213 questionari. Dopo un lavoro di validazione dei dati, ne sono stati selezionati 96.

⁷ Dato il carattere sperimentale dell'inchiesta e in ragione della numerosità ridotta del campione, è sconsigliabile scorporre i risultati per regione linguistica. Gli autori auspicano l'avvio di un'indagine sistematica e rappresentativa delle istituzioni e delle tipologie di attività offerte alle persone in funzione del tipo di disabilità.

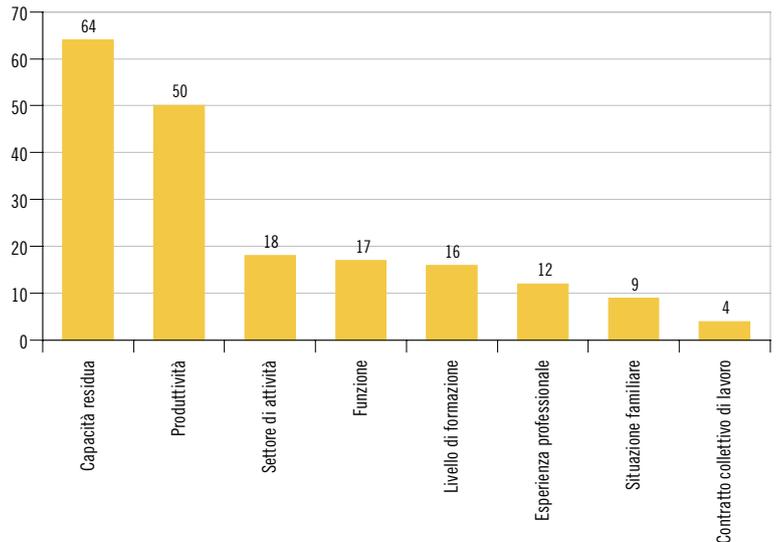
Il criterio della capacità residua e quello della produttività sono di gran lunga quelli più utilizzati per determinare il salario delle persone con disabilità, benché anche altri criteri, seppur in misura minore, siano stati citati da un numero significativo di istituzioni. A questo proposito occorre sottolineare che il personale specializzato con compiti di supervisione, come i maestri socio-professionali, svolge un ruolo chiave nella determinazione del salario, affiancato a volte da altri attori, in particolare nelle istituzioni di grandi dimensioni che possono contare su un servizio di Risorse umane.

I livelli salariali

I salari nei laboratori dovrebbero integrare la rendita AI (completa o parziale) delle persone con disabilità (INSOS Svizzera, 2018a), benché la maggior parte di coloro che hanno risposto al questionario non ha saputo fornire informazioni sul livello delle rendite della loro clientela (intera, $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$) o sul loro ammontare. Alcune istituzioni hanno precisato che non dispongono di questo tipo di informazione. Fatta questa doverosa premessa, è possibile sottolineare che i salari orari delle persone con disabilità inserite in laboratorio sono generalmente bassi, come peraltro evidenziato in letteratura (Hassler 2017; Parpan-Blaser et al. 2014), e variano fortemente da un'istituzione all'altra. Nella metà delle istituzioni che hanno risposto al questionario, il salario più basso è compreso tra 1 centesimo e 1,99 franchi l'ora, mentre quello più elevato si colloca tra 2 franchi e 9,99 franchi. Il settore in cui opera l'istituzione e il tipo di compito affidato alla persona con disabilità, svolgono un ruolo preponderante nel determinare la remunerazione. Le attività meno pagate sono quelle artigianali, l'invio di corrispondenza, le attività creative (di tipo manuale), taluni lavori industriali semplici, come smistare, smontare, imballare, ecc. Quelle più pagate sono le attività di autista, mulettista, quelle svolte in cucina, i lavori di manutenzione operativa e in officina meccanica.

F.1

Criteria utilizzati per la determinazione dei salari delle persone con disabilità (n=96), valori assoluti



Fonte: Benelli et al. (2019a)



Evoluzione della situazione professionale delle persone con disabilità

Il questionario somministrato ha permesso di capire se e come 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).

Per quanto attiene al salario, esistono due modi in cui le persone con disabilità possono migliorarlo, come documentato nella tabella [T. 1]: aumentando la produttività (66% dei rispondenti) o assumendo maggiori responsabilità all'interno dell'istituzione (57%). Un quarto delle istituzioni afferma che anche il prestito di personale sul mercato primario e l'anzianità contribuiscono



T. 1
Criteria utilizzati per la concessione di aumenti salariali

	n	%
Produttività	63	6
Attribuzione di una responsabilità	55	57
Prestito di personale sul mercato primario	25	26
Anzianità	24	25
Senza risposta	17	18

Fonte: Benelli et al. (2019a)

T. 2
Criteria utilizzati per la diminuzione dei salari

	n	%
Riduzione della capacità lavorativa	49	77
Calo della produttività	47	73
Cambiamento del settore di attività	35	55
Calo degli introiti	5	8
Senza risposta	32	18

Fonte: Benelli et al. (2019a)

all'aumento dei salari. Non è privo di interesse evidenziare che ben 64 istituzioni (67%) ricordano che esiste anche la possibilità di ridurre i salari, in particolare in caso di riduzione della capacità lavorativa della persona con disabilità (77%), calo della produttività (73%) o cambiamento del settore di attività (55%), come si evince dalla tabella successiva [T. 2]. Ciò non significa, naturalmente, che le istituzioni in questione facciano sistematicamente uso di tale possibilità. Nelle interviste svolte per integrare il materiale raccolto attraverso la somministrazione del questionario, i responsabili delle istituzioni hanno relativizzato l'importanza di tale possibilità che anzi, verrebbe utilizzata solo in circostanze particolari, segnatamente in caso di gravi difficoltà finanziarie. In generale non è escluso che la diminuzione della capacità di lavoro e della produttività delle persone con disabilità diminuiscano senza che ciò comporti una riduzione del salario.

Per ciò che concerne il secondo tema, occorre innanzitutto rilevare che la letteratura non affronta in maniera sistematica e approfondita la questione della mobilità professionale delle persone con disabilità⁸. Con riferimento alla nostra indagine, il 60% dei rispondenti afferma che per le persone

con disabilità non è possibile fare carriera all'interno dell'istituzione e solo il 22% afferma di offrire questa possibilità, mentre il 18% non risponde alla domanda. Alcune istituzioni promuovono la mobilità verticale, offrendo maggiori responsabilità alle persone con disabilità o favorendo il loro collocamento sul mercato primario, segnatamente quando possono far capo a un *job coach*. Alcuni responsabili di istituzione intervistati hanno sottolineato l'importanza di dare alle persone con disabilità l'opportunità di praticare la mobilità orizzontale, in particolare dando 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.

Job coach e collocamento sul mercato primario

La letteratura pone particolare enfasi sul ruolo del *job coach* nel promuovere l'accesso al mercato del lavoro primario (Parpan-Blaser et al. 2014). A oggi, le istituzioni per persone con disabilità in Svizzera non sono (ancora) esplicitamente vincolate ad operare come collocatori sul mercato primario, avendo come missione principale quella di offrire posti di lavoro permanenti adatti alle esigenze delle persone con disabilità. Alcune di esse, tuttavia, fanno capo a un *job coach*, in particolare quelle istituzioni che offrono provvedimenti individuali di reinserimento e di (re)integrazione dell'Assicurazione per l'invalidità (in seguito provvedimenti di inserimento temporaneo dell'AI). Dalla nostra indagine emerge che la metà delle istituzioni opera con uno o più *job coach* (49 istituzioni su 96). Nel 31% dei casi, il *job coach* è finanziato esclusivamente dall'AI, mentre nel 43% è finanziato congiuntamente dall'AI e da un'altra fonte, ossia in prevalenza dal Cantone o da fondi propri. La tabella seguente [T. 3] sintetizza questi risultati.

Esistono diverse modalità di accesso al mercato del lavoro primario per le persone con disabilità attive in un laboratorio. La nostra indagine ha cercato di rilevarle ottenendo i seguenti risultati [T. 4]: sul totale di 57 istituzioni su 96 che hanno collocato persone con disabilità sul mercato primario, il 39% afferma di averle collocate attraverso

⁸ Parpan-Blaser et al. (2014) osservano la difficoltà dei giovani con disabilità che hanno svolto una formazione professionale in un laboratorio di trovare lavoro sul mercato primario.

T.3

Fonti di finanziamento del job coach

	n	%
Finanziamento unico		
AI	15	31
Cantone	7	14
Fondi propri	4	8
Altre	2	4
Finanziamento multiplo		
AI + altre	21	43

Fonte: Benelli et al. (2019a)

T.4

Istituzioni che hanno collocato persone con disabilità sul mercato primario, secondo la modalità di collocamento (n=57)

Modalità di collocamento	n	%
Modalità di collocamento unica		
Personale a prestito	11	19
Provvedimento di inserimento temporaneo dell'AI	8	14
Accompagnamento fornito dall'istituzione	4	7
Modalità di collocamento combinate		
Provvedimento di inserimento temporaneo dell'AI, personale a prestito & accompagnamento fornito dall'istituzione	12	21
Provvedimento di inserimento temporaneo dell'AI & accompagnamento fornito dall'istituzione	11	19

Fonte: Benelli et al. (2019a)

so 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, creando nuove modalità di collocamento sul mercato primario che meriterebbero di essere ulteriormente indagate. Alcune istituzioni assumono la gestione di un'edicola o di un supermercato secondo il modello di *franchising* per collocarvi le persone con disabilità. Altre istituzioni si fanno carico di un'unità produttiva di un'azienda industriale, mentre altre ancora si concentrano maggiormente sul collocamento individuale delle persone con disabilità. In generale, le interviste svolte con i responsabili mostrano l'esistenza di un significativo margine di manovra che le istituzioni utilizzano per negoziare un collocamento con un'azienda del mercato primario. Non disponiamo di dati sull'incidenza di questi collocamenti sul salario delle persone con disabilità. In taluni casi, il salario orario rimane identico, mentre in altri è oggetto di un negoziato tra l'istituzione e l'azienda attiva sul mercato primario, anche nel caso in cui la persona con disabilità mantiene un contratto di lavoro con l'istituzione.

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 (INSOS Svizzera 2018b). Poco più di vent'anni fa, in uno studio comparativo fra diversi Paesi,

fra cui la Svizzera, Visier (1998) rilevò una totale assenza di partecipazione alle decisioni e di rappresentanza delle persone con disabilità in seno alle istituzioni. Recentemente, altri due autori (Ziltener e Gabathuler 2019) hanno evidenziato la mancanza di dati su questo tema contestualmente all'insieme del mercato del lavoro in Svizzera. Sulla scia della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, entrata in vigore in Svizzera il 15 maggio 2014, il tema è stato portato al centro dell'attenzione da INSOS Svizzera che raccomanda alle istituzioni di esaminare, introdurre e sviluppare ulteriormente le possibilità di partecipazione delle persone con disabilità nelle imprese di inserimento professionale, andando oltre l'attuale Legge sulla partecipazione⁹.

Nella nostra indagine, il tema della partecipazione delle persone con disabilità nell'istituzione è stato affrontato sotto due aspetti: il regolamento del personale e la commissione del personale.

Più della metà delle istituzioni (50 su 96) dispone di un regolamento per 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 un proprio regolamento, mentre 9 delle 27 istituzioni non hanno nessun regolamento destinato alle persone con disabilità. 19 istituzioni non hanno fornito informazioni.

Con riferimento alla commissione del personale, 32 istituzioni ne hanno istituita una. Nella metà dei casi (16 istituzioni), essa è riservata 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, mentre per 3 istituzioni non si ha una risposta dettagliata.

⁹ Si veda in particolare INSOS Svizzera (2018b); si veda anche Vahs, CURA-VIVA Svizzera e INSOS Svizzera (2019).

Bibliografia

Benelli, N., Greppi S., Kuehni M., Streckeisen P. & Zurbuchen A. (2019a). *Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap*. Documento non pubblicato, disponibile sul sito www.marchecomplementaire.ch.

Benelli, N., Haunreiter K., Kuehni M., Zurbuchen A., Greppi S. & Streckeisen P. (2019b). Conditions de travail sur le marché complémentaire. *Panorama*, 2, 28-29.

Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF). *Catalogo dei servizi e delle prestazioni*. Disponibile all'indirizzo: <https://www4.ti.ch/dss/dasf/ui/cosa-facciamo/catalogo-delle-prestazioni/>.

Germann, U. (2010). Die Entstehung der IV: lange Vorgeschichte, kurze Realisierungsphase. *Sécurité sociale CHSS*, 1, 5-8.

Germann, U. (2008). 'Eingliederung vor Rente': behindertenpolitische Weichenstellungen und die Einführung der schweizerischen Invalidenversicherung. *Revue suisse d'histoire*, 58(2), 178-197.

Hassler, B. (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen & P. Mösch (Hrsg.). *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement*. Wiesbaden: Springer, 1-13.

Haunreiter, K., Kuehni, M., Benelli, N., Zurbuchen, A., Greppi, S. & Streckeisen, P. (2019). *Marché complémentaire : rémunération et couverture sociale*. *Sécurité sociale CHSS*, 3, 31-37.

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

INSOS Svizzera (2018b). *Recommandation relative à la participation dans les entreprises d'insertion professionnelle*. INSOS Svizzera.

Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A. & Lichtenauer A. (2014). *«Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.» Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Luzern: SZH Edition.

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.

Vahs, CURAVIVA Svizzera e INSOS Svizzera. (2019). *Piano d'azione CDPD 2019-2023. Attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità presso le associazioni e i prestatori di servizi a loro dedicati*.

Visier, L. (1998). Les relations et les conditions de travail en milieu protégé. *Revue internationale du travail*. 137(3), 373-393.

Ziltener, P. & Gabathuler, H. (2019). Mitwirkung in der Praxis: betriebliche Arbeitnehmervertretungen im schweizerischen Gefüge der Sozialpartnerschaft. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 45(2), 215-235.

job coach in molte istituzioni sottolinea il desiderio di rafforzare tale pratica, peraltro fortemente incoraggiata dal mondo politico. Le modalità di tale pratica nelle diverse istituzioni non era oggetto del questionario, ma appare necessario proseguire la riflessione in materia. Anche la questione legata alla mobilità professionale delle persone con disabilità, meriterebbe ulteriori indagini.

Questi approfondimenti appaiono tanto più necessari, quanto più il settore dei laboratori sta entrando in una fase di profonde trasformazioni in diversi cantoni.

Conclusioni

L'indagine ha permesso per la prima volta di raccogliere una serie di informazioni relative alle modalità di remunerazione, alle condizioni contrattuali, alla partecipazione alla vita istituzionale e alla mobilità professionale nei laboratori per persone con disabilità a livello nazionale.

I rapporti di lavoro delle persone con disabilità attive in un laboratorio sono disciplinati dal Codice delle Obbligazioni e dalla Legge sul lavoro. Le persone con disabilità hanno perciò diritto a un contratto di lavoro, a un salario e alle coperture sociali se il salario raggiunge la soglia fissata dalle leggi sulle assicurazioni sociali e dalla Legge sulla previdenza professionale (LPP). In generale, le informazioni raccolte attraverso il questionario somministrato alle istituzioni per persone con disabilità, mostrano che queste ultime hanno un notevole margine di manovra per la determinazione dei salari, peraltro generalmente bassi perché considerati un "reddito complementare" alla rendita AI. Inoltre, la partecipazione delle persone con disabilità alle decisioni prese in seno alle istituzioni rimane ancora relativamente marginale, anche se le associazioni e le istituzioni sociali stanno dedicando particolare attenzione alla questione.

L'indagine svolta nel mese di novembre del 2018 andrebbe riproposta e perfezionata al fine di ottenere informazioni più precise sui livelli salariali nei diversi cantoni, sulle tipologie di istituzioni e sui settori di attività dei loro laboratori, ma anche sull'età, il genere, la situazione familiare, il livello di qualificazione, il tipo di disabilità e il grado di occupazione delle persone interessate. Un tale approfondimento andrebbe integrato con un'indagine qualitativa volta a analizzare a fondo le determinanti dei salari con l'aiuto di studi di caso. Infine, sarebbe interessante poter disporre di dati individuali riferiti alle persone con disabilità per esaminare le questioni economiche legate alla capacità di guadagno residua e alla sua evoluzione.

Il collocamento sul mercato del lavoro primario è tutt'altro che marginale, come ha mostrato il materiale empirico raccolto, e la presenza dei