

Orari di lavoro dei disabili e degli appartenenti alle categorie protette

Guido Gay, Federico Russo

Eupolis Lombardia

guido.gay@eupolislombardia.it, federico.russo@eupolislombardia.it

1. Introduzione

In questo contributo viene illustrata una nuova, interessante fonte di dati, i prospetti informativi: a partire dal 2010, tutti i datori di lavoro pubblici e privati soggetti alle norme del collocamento mirato sono tenuti a comunicare per via telematica un dettagliato rapporto sull'assolvimento degli obblighi di cui alla legge sulla disabilità 68/1999. Questi rapporti, il cui contenuto è fissato per decreto ed è omogeneo a livello nazionale, contengono informazioni sui datori di lavoro, sulle loro articolazioni provinciali e sui singoli lavoratori disabili o appartenenti a categorie protette impiegati.

Il contributo è articolato in due paragrafi: nel primo vengono presentati in estrema sintesi contenuti dei prospetti informativi ed il processo amministrativo dal quale derivano, nel secondo si verificherà se l'orario di lavoro settimanale dei disabili si differenzia sistematicamente da quello degli occupati appartenenti alle categorie protette.

2. I prospetti informativi

Il quadro normativo che regola la politica di collocamento mirato è contenuto nella legge n. 68 del 12/03/99, che è entrata in vigore il 18/01/2000. Con questo atto il legislatore italiano ha inteso superare una impostazione di politica prettamente assistenziale, con lo scopo di valorizzare le capacità lavorative residue del lavoratore disabile favorendo l'incontro con il datore di lavoro che offre la posizione più adatta alla sua disabilità. Secondo lo stesso testo normativo per "inserimento mirato" si intende l'insieme degli 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 (art. 2 c. 1 legge 68/99). Oltre ai lavoratori disabili, le disposizioni sul collocamento mirato si applicano anche alle cosiddette "categorie protette", che sono definite dall'art. 18 della legge 68: si tratta di orfani o vedove di caduti per guerra, servizio, lavoro, per atti di terrorismo, per fatti di mafia o equiparati, e profughi .

Tra gli adempimenti obbligatori previsti dalla legge 68/1999 c'è anche l'invio del prospetto informativo, in cui il datore di lavoro deve denunciare la situazione occupazionale esistente al 31 dicembre di ciascun anno. Le modalità di comunicazione ed i contenuti dei prospetti informativi sono descritti nel sito www.clicklavoro.gov.it.

L'obbligo di comunicazione sussiste quando si verificano due condizioni:

1. Il datore di lavoro pubblico o privato abbia più di 15 dipendenti
2. Si siano verificati, rispetto all'ultima comunicazione, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (definita ai sensi della legge 68/99).

A partire dal 2010, il prospetto informativo viene inviato esclusivamente per via telematica ai servizi informatici delle regioni o delle province autonome. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali acquisisce tutti i prospetti pervenuti e trasferisce a ciascuna regione o provincia autonoma le

comunicazioni dei datori di lavoro pubblici e privati che abbiano sede principale o almeno una sede secondaria in quella regione o provincia autonoma.

Nei primi quattro mesi del 2012 Eupolis Lombardia, nell'ambito della gestione degli Osservatori regionali trasferiti da Regione Lombardia, ha acquisito 13.034 prospetti informativi, ridotti a 12.460 dopo i controlli effettuati.

3. Orari di lavoro

Nella letteratura recente (Hotchkiss, 2004; Jones, 2007, Sloane e Jones, 2010) risulta che i disabili lavorino con maggiore probabilità a tempo parziale rispetto ai lavoratori normodotati. L'impegno a tempo parziale ne favorirebbe la partecipazione al lavoro, consentendo un bilanciamento con le specifiche esigenze derivanti dalla condizione di disabilità.

Nel seguente esercizio, verifichiamo se l'orario di lavoro effettivo dei disabili sia inferiore a quello dei soggetti delle categorie protette, che godono di un trattamento particolare indipendentemente da fattori che possano influenzare la loro produttività o la loro propensione al lavoro a tempo parziale.

Utilizziamo l'orario settimanale svolto, una misura non riferita ad uno specifico istante temporale ma piuttosto ad una nozione di orario abituale (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2012). In questo senso, i valori pari a zero in questa variabile devono necessariamente essere interpretati come mancate informazioni, riducendo così il numero di disabili e appartenenti alle categorie protette considerati a 61.598.

In tabella 1 emergono due elementi sistematici di qualche interesse:

1. numero di ore lavorate dalle donne inferiore in media sia tra i disabili che tra le categorie protette
2. limitato differenziale medio nell'orario svolto dai disabili rispetto a quello delle categorie protette.

Tabella 1. Orario settimanale svolto per genere e categoria soggetto, 2011, Lombardia

Categoria soggetto	Sesso	Orario settimanale svolto (numero di ore)
Categorie protette	Femmina	33,7
	Maschio	38,4
	Totale	36,2
Disabili	Femmina	32,2
	Maschio	36,2
	Totale	34,6
Totale	Femmina	32,4
	Maschio	36,4
	Totale	34,7

Fonte: Elaborazioni Eupolis Lombardia su dati Regione Lombardia

Riferimenti bibliografici

- Hotchkiss, Julie L. (2004) Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity? , *Economic Review* (Federal Reserve Bank of Atlanta) Third Quarter, pp.1-16.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2012), *Prospetto Informativo L.68/99. Modelli e regole. Versione Gennaio 2012*, <http://www.cliclavoro.gov.it/>
- Melanie K. Jones (2007), Does part-time employment provide a way of accomodating disability?, *The Manchester School* , Vol 75 No. 6 December 2007
- Peter J. Sloane e Melanie K. Jones (2010), *Disability and social exclusion*, XXV National Conference of Labour Economics, Università G. D'Annunzio Chieti-Pescara, 9-10 September 2010 .