

Applicazione della L. 68/99 e gestione della disabilità come sfida organizzativa per i datori di lavoro

Gianpaolo Torchio

Referente Servizi Legge 68/99 Provincia di Monza e della Brianza

28/03/2019

Cosa sappiamo

- Esiste e una relazione biennale al parlamento sull'applicazione della legge 68/99 (ultima disponibile con dati 2014-15) e report provinciali e regionali
- Generalmente sono monitorati:
 - flussi e stock di iscrizione alle liste
 - avviamenti e cessazioni
 - Modelli applicativi e politiche attive esistenti

Cosa non sappiamo

- Il livello di adempimento da parte dei datori di lavoro
- Il tasso di occupazione e disoccupazione delle persone con disabilità
- Scarsa visibilità di nuovi fenomeni e trend

Cosa potremmo sapere

- Dai dati a disposizione dei Servizi per il Collocamento Mirato potremmo avere già parte di queste informazioni (o almeno buone approssimazioni)

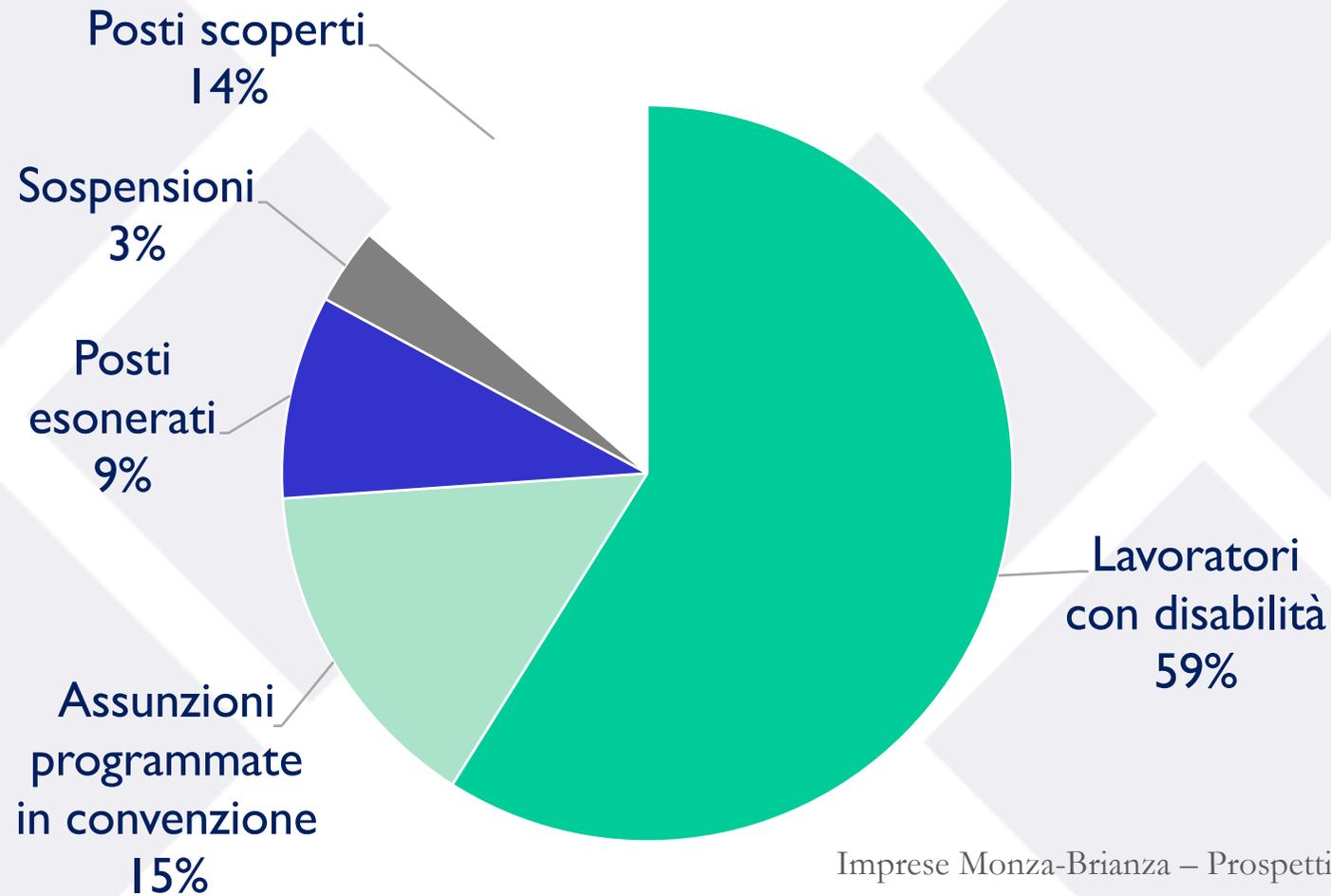
Per esempio.....

- Livelli e modalità di copertura delle quote riservate
- Numero di persone con disabilità occupate ex legge 68/99
- Stima dei tassi di occupazione della popolazione con le caratteristiche previste dall'art I della legge 68/99
- Eventuali fenomeni emergenti

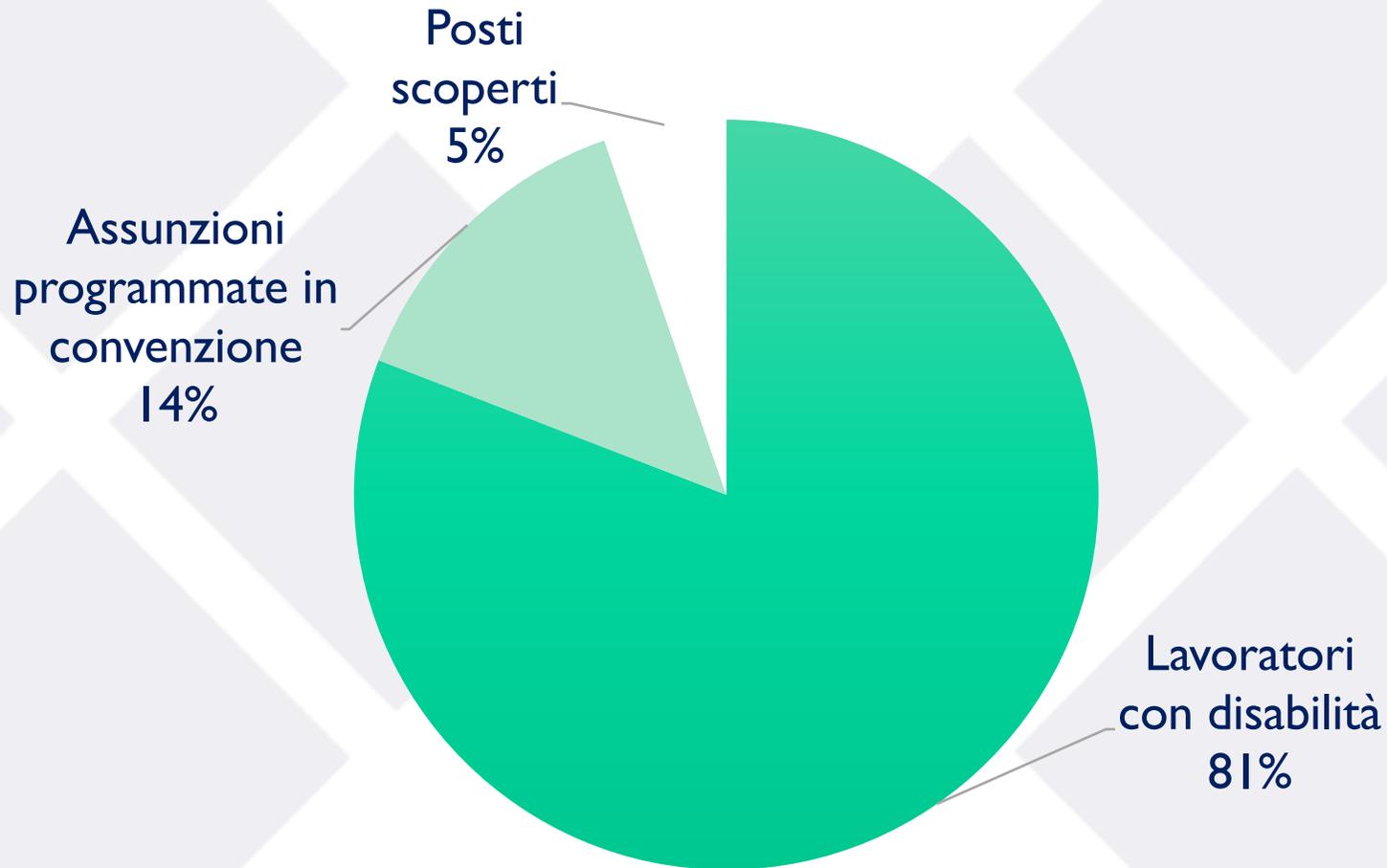
Abbiamo testato i dati della provincia di Monza e della Brianza

- Nata nel 2010 per separazione dall'allora Provincia di Milano
 - 870.000 abitanti
 - Il° Area vasta italiana (dopo Napoli) per densità di popolazione
 - Il° Area vasta italiana (dopo Milano) per densità di occupati
- Nell'applicazione della legge 68/99, supponiamo di avete un quadro molto omogeneo alla città metropolitana di Milano, allineato ai tassi lombardi e comunque del nord Italia
- Sicuramente un caso specifico, ma probabilmente non particolare.

I Datori Di Lavoro Privati



I Datori Di Lavoro Pubblici



Chi abbiamo

- Persone registrate dal Collocamento Mirato per iscrizione o computo
- Persone con disabilità e le caratteristiche ex art I della legge 68/99

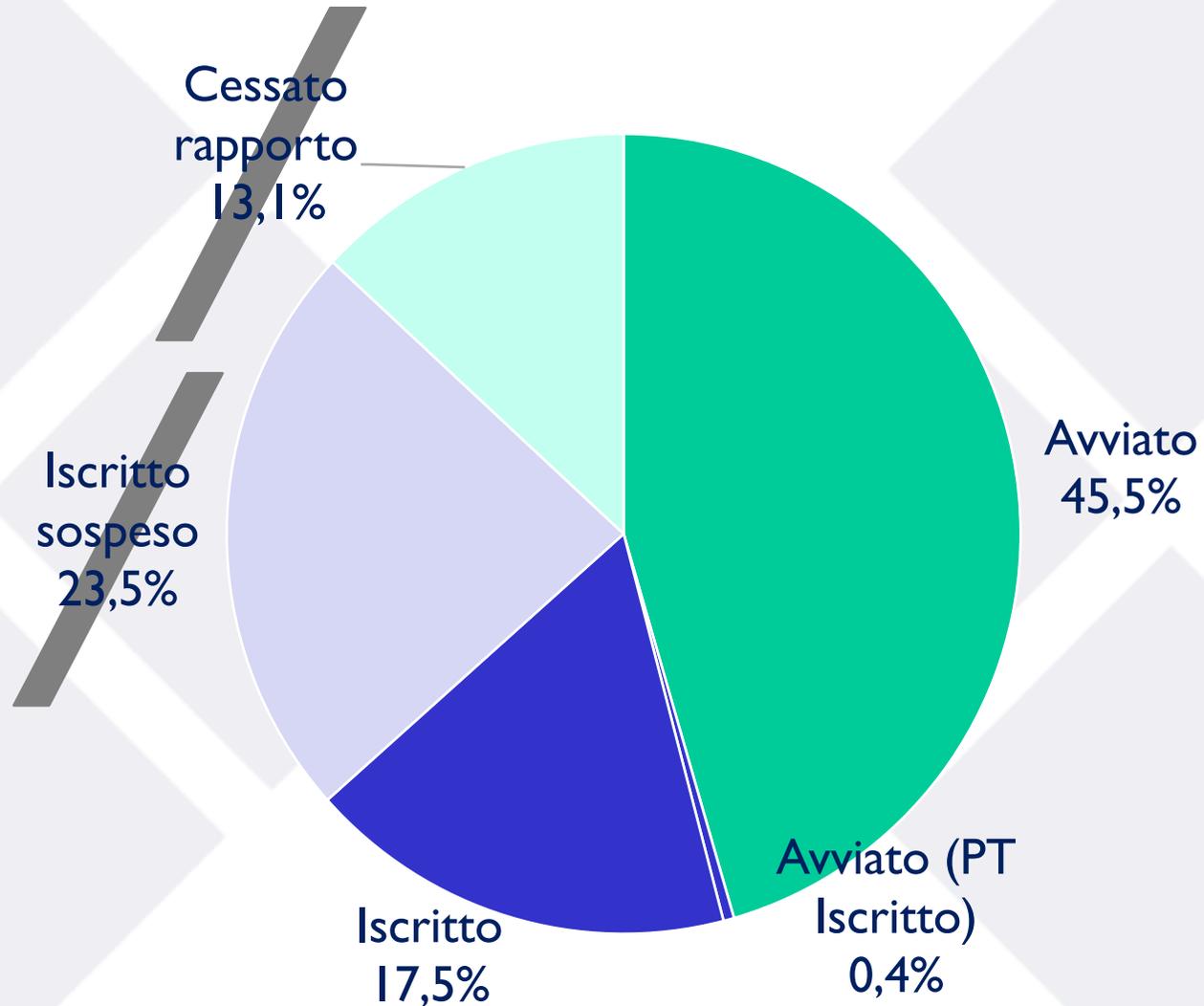
Chi non abbiamo

- Invalidi civili <46%; Invalidi del lavoro <33%; Certificati come inoccupabili
- Occupati stabilmente da prima del 2000
- Persone con disabilità che non si sono rivolte al Collocamento Mirato

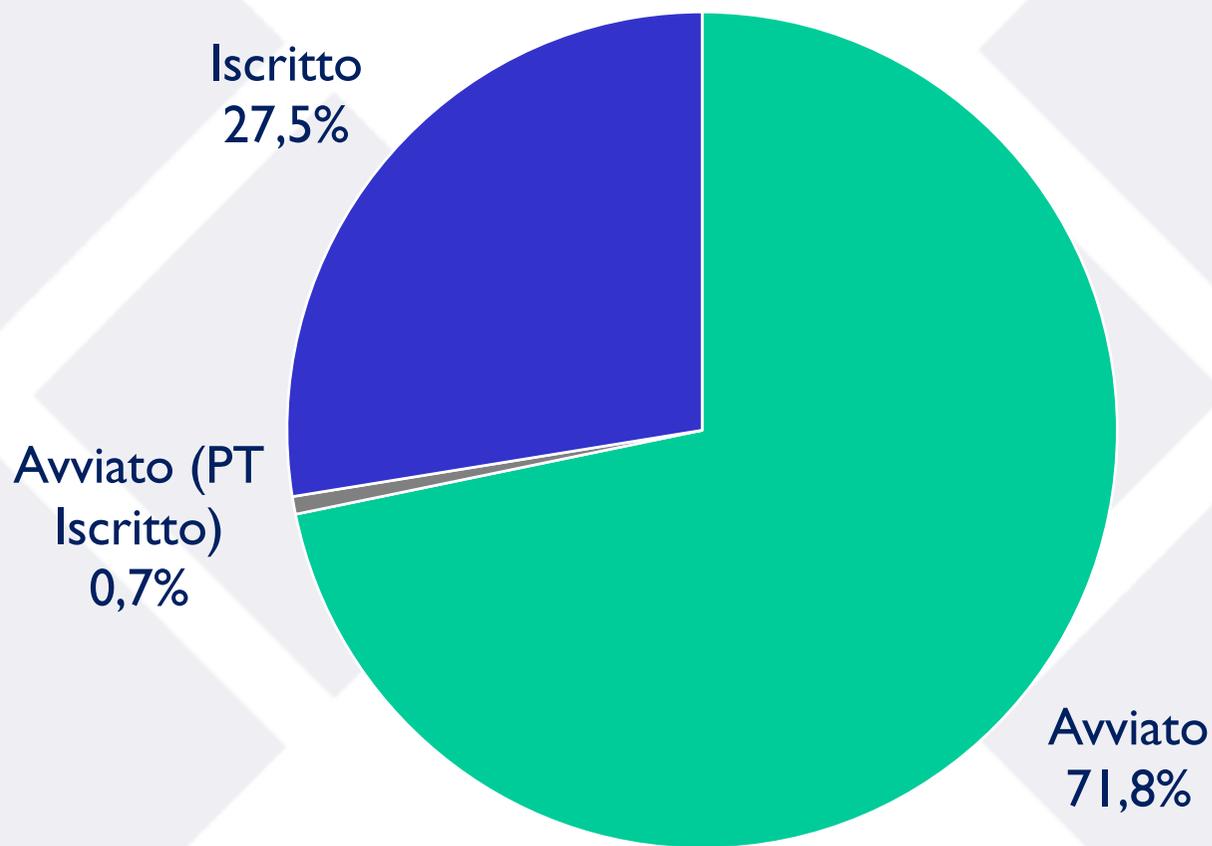
= 12.247 persone

- Registrate dal 2000 a oggi e domiciliate in Monza e Brianza
- Con età tra i 15 e i 65 anni
- Non cancellate dalle liste per trasferimento, perdita disabilità, decesso....

Registrati dal CM per stato occupazionale



Registrati dal CM per stato occupazionale



I computi in costanza di rapporto di lavoro

- I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (per infortunio o malattia) sono computati nella Quota di Riserva se:
 - hanno subito una riduzione della capacità lavorativa maggiore o uguale al 60 %
 - e non sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

(Art 4 c4 Legge 68/99)

Computi per disabilità di occupati



Crescita dei computi in costanza di rapporto di lavoro

- Il trend dei computi in costanza di rapporto di lavoro è in costante crescita
- Nel 2018, in Provincia di Monza e della Brianza, più di 1 persona su 4 è entrata in Quota di Riserva per computo e non per assunzione (183 vs 529)

Tra le cause:

- miglioramento degli standard di vita durante le cure
- cronicizzazione di alcune patologie (per esempio oncologiche)
- posticipo dell'età di pensionamento
- cambiamenti culturali e organizzativi
- maggiori forme di tutela

- Anche nel quadro della legge 68/99, la disabilità in azienda non è più una questione che si possa limitare solo alla gestione del Collocamento Mirato
- Le persone con disabilità al lavoro sono una quota non trascurabile né residuale
- La quota riservata prevista dalla legge 68/99, inoltre, non è esaustiva delle condizioni di disabilità:
 - non tutte le aziende sono in obbligo
 - non tutte le invalidità sono computabili in quota L68/99
 - non tutte le persone con certificazione di invalidità la dichiarano
 - non tutte le persone con disabilità richiedono la certificazione

La disabilità nelle organizzazioni produttive

- Assistiamo ad una crescente attenzione verso il tema della gestione della disabilità sul posto di lavoro (**Workplace Disability Management**)
- Sono funzioni proprie del disability management*:
 - la prevenzione della disabilità
 - la realizzazione di forme di accomodamento ragionevole
 - l'implementazione di attività per favorire il reintegro in azienda di coloro che si assentano per malattia

*(Angeloni, Borgonovi - 2017)

Diversity Management

Inclusion

Disability Management

Responsabilità Sociale
d'Impresa (CSR)

Welfare aziendale

La disabilità nelle organizzazioni produttive

- Le disabilità possono interrogare le aziende su elementi centrali della prestazione lavorativa
- Molte disabilità limitano o rendono più complessa **la gestione del tempo** personale e quindi dell'organizzazione: possono ridurre, per esempio, la flessibilità o la continuità della prestazione
- Oppure interferire con l'acquisizione e il mantenimento di **competenze** (sul 'saper fare', ma alle volte anche sul 'saper essere')

La disabilità nelle organizzazioni produttive

- La gestione della disabilità nelle organizzazione ha quindi a che fare con la gestione del limite
- Imparare a gestire il limite personale dove più è evidente, permette di gestire i limiti di cui tutti noi siamo portatori
- E consente di valorizzare le risorse che dietro quel limite risiedono