



Equality Future in Europe - Guida all'inclusione - Buone Pratiche



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Desk Research

2020-1-RO01-KA202-079877

Erasmus+ project

AUTORI



ACTA European Center - ROMANIA
www.actacenter.ro

CONTRIBUTI



ACTION SYNERGY - GRECIA
www.action.gr



CO-LABORY - ITALIA
www.co-labory.com



EUROSUCCESS CONSULTING - CIPRO
<https://www.eurosc.eu/en/>



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
„OIC Poland” w Lublinie

OIC Poland Foundation - POLONIA
<https://www.oic.lublin.pl/>



Contenuti

1. PRINCIPALI TIPI DI DISABILITÀ	4	
1. Definizione di disabilità. Origini		5
1.1 I due modelli di disabilità		5
1.2 Classifiche Internazionali		6
1.3 Classificazione delle disabilità		7
1.4 La diversità della disabilità		8
2. REALTÀ NAZIONALI		
2.1 L'importanza del campo di ricerca		9
2.2 Campo di ricerca - disabilità integrata nel lavoro		11
3. INTEGRAZIONE SOCIALE DELLE PERSONE DISABILI	15	
Fattori che condizionano e ostacolano il loro impiego		
3.1 Integrazione delle persone con disabilità nei contesti sociali e di lavoro		15
3.2 I “temi caldi” attuali e rilevanti sull'integrazione delle persone disabili sul posto di lavoro		19
3.3 Istituzioni e organizzazioni che forniscono linee guida, advocacy o supporto per l'integrazione delle persone con disabilità nei contesti sociali e lavorativi		21
4. STRATEGIE PER CREARE UN FUTURO DI UGUAGLIANZA IN EUROPA	24	
4.1 Legislazione nazionale in materia di integrazione sociale e lavoro		24
4.2 Strategie, tecniche, metodi o iniziative nazionali per facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro		28
4.3 Strategia speciale per l'inclusione e la promozione dei lavoratori disabili		30
4.4 In che modo le aziende supportano i lavoratori disabili?		33
5. PROGRAMMI E PROGETTI SULL'INTEGRAZIONE DEI DISABILI	35	
Programmi o progetti nazionali che forniscono linee guida all'organizzazione per l'integrazione delle persone con disabilità		
5.1 Linee guida per l'identificazione dei bisogni specifici delle persone con disabilità in termini di inclusione nel mercato del lavoro		39
6. PUNTI COMUNI - SIMILARITÀ E DIFFERENZE	41	
7. CONCLUSIONI	42	
8. RIFERIMENTI	43	

SOMMARIO

“Equality Future in Europe” Guidebook of Inclusion è stata realizzata attraverso una ricerca estesa sulle migliori pratiche e iniziative riguardanti le strategie promosse all'interno delle aziende, al fine di modificare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro attraverso il reclutamento, l'inclusione e la promozione dei lavoratori che sono espressione della diversità presente nella società. La Guida è un risultato pratico che può essere utilizzato da lavoratori, organizzazioni di accoglienza, aziende, esperti che lavorano con i disabili, impegnati nella ricerca di soluzioni per l'integrazione delle persone disabili nei contesti sociali e lavorativi. Questo risultato del progetto è rilasciato come una pubblicazione sotto forma di eBook e mostra il progetto, sostenendo la necessità di riconoscere il problema della disabilità in relazione al lavoro. La ricerca copre iniziative di qualsiasi tipo che mirano ad affrontare il problema nei paesi partner. L'obiettivo della ricerca è mettere a fuoco le metodologie, le strategie, le iniziative e le pratiche utilizzate dalle istituzioni, aziende o organizzazioni per facilitare e integrare le persone disabili nel mercato del lavoro o nell'ambiente di lavoro. Quest'attività assicura che la guida contenga la ricerca che copre le migliori pratiche e iniziative in termini di strategie promosse in ciascun paese partner, al fine di:

- modificare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro attraverso il reclutamento
- inclusione e promozione dei lavoratori che sono espressione della diversità presente nella società

Per il progetto EFE, la ricerca significa ricerca desktop, utilizzando dati, elementi e informazioni derivati da istituzioni o organizzazioni pubbliche e private e altre autorità nazionali e regionali.

I partner del progetto hanno analizzato a livello nazionale l'integrazione sociale delle persone disabili e i fattori che condizionano e ostacolano l'occupazione di queste persone (mancanza di istruzione, orientamento e consulenza professionale, problemi socio-economici, problemi del mercato del lavoro e delle politiche sociali, ignoranza sociale).

La ricerca a tavolino include l'identificazione delle strategie, tecniche, metodi, iniziative e programmi o progetti esistenti in ciascun paese del progetto al fine di creare un futuro di uguaglianza in Europa.

La ricerca che è stata effettuata ha consentito di progettare e implementare uno strumento ICT che gestisce tutti i processi e garantisce l'identificazione e la diagnosi delle competenze necessarie dei beneficiari del progetto.

Tutti i partner del progetto hanno identificato e utilizzato un'ampia gamma di fonti affidabili a partire da analisi di documenti, valutazioni, sondaggi, casi studio, osservazioni e database statistici.

Il consorzio del progetto ha quindi concordato che il suo obiettivo non è cercare di scavalcare le soluzioni esistenti (soluzioni interne di paesi e istituzioni) ma piuttosto fornire strumenti pratici e teorici per supportare le persone disabili sul posto di lavoro. L'attuazione del progetto “Equality Future in Europe – EFE” basato sulle conclusioni della Desk-Research, è evidente come un punto di partenza per uno sviluppo che avrà conseguenze positive di vasta portata per il settore dell'IFP e come le persone disabili sono integrate in Europa.

1. PRINCIPALI TIPOLOGIE DI DISABILITÀ

Come primo passo, sono stati analizzati i principali tipi di disabilità per identificare le definizioni e gli standard esistenti, le raccomandazioni delle istituzioni europee e degli organismi legati al termine disabilità al fine di creare una base che serva a condurre l'ulteriore ricerca.

1. Definizione di disabilità. Origini

In origine, il termine "handicappato" non si riferiva a coloro a cui mancava qualcosa, ma a coloro che si comportavano meglio degli altri. È stato utilizzato nel gioco d'azzardo dal XVI secolo ed è quindi associato al principio di parità di condizioni. Sui circuiti di gara, i concorrenti più forti sono svantaggiati per ridurre le loro possibilità di vittoria aggiungendo peso extra prima dell'inizio della gara. Che livella le probabilità. Una volta che l'esito della gara è diventato incerto, le scommesse possono essere nuovamente piazzate a caso. Si tratta di mettere il nome di ogni cavallo in un cappello e scegliere il vincitore: "mano nel cappello"!

Non si sa esattamente quando, come e perché il termine sia passato dal riferirsi alla limitazione della capacità dei migliori cavalli alla capacità umana, ma nel corso dei secoli i termini 'handicap' e 'handicappato' sono venuti a sostituire i termini più peggiorativi e degradanti. . Da allora in poi, il termine "handicap" è stato ampiamente utilizzato per indicare uno svantaggio, sia esso economico, sociale o fisico.

1.1 I due modelli di disabilità

Dagli anni '60, ci sono stati due modi principali di pensare alla disabilità: il modello medico e il modello sociale. Ogni modello si basa su un'idea diversa della relazione tra la salute di un individuo e l'ambiente in cui vive: Il modello medico si concentra sulla condizione medica della persona – malattia o infortunio – che è la causa diretta della sua disabilità e può avere un impatto sulla qualità della sua vita. Può essere necessario un intervento medico per diagnosticare e curare la disabilità e/o per mantenere o aumentare le capacità della persona.

Il modello sociale si concentra sulle barriere create dalla società. Queste possono essere restrizioni fisiche o sociali, che impediscono le capacità – fisiche, sociali o professionali – di cui ogni individuo ha bisogno per crescere.

Prima degli anni '70, le persone con disabilità erano viste come fallimenti medici e vittime delle circostanze, meritevoli di pietà. Queste erano le caratteristiche principali del "modello medico" della disabilità, che poneva saldamente il problema nell'individuo e presumeva che solo una "cura" medica potesse rimuoverlo.

Contro questo modello dominante, negli anni '60 si è verificato un importante cambiamento di pensiero, inizialmente negli Stati Uniti, con il "movimento della vita indipendente". Il cambio di paradigma vede la soluzione al problema della disabilità nella ristrutturazione della società e nell'abbattimento delle barriere. Questa comprensione della disabilità è denominata Modello Sociale. Si concentra sull'eliminazione delle barriere, sulla promozione di atteggiamenti positivi e sull'assicurarsi che leggi e politiche supportino l'esercizio della piena partecipazione e della non discriminazione. Suggestisce che gli svantaggi individuali e collettivi subiti dalle persone con disabilità siano principalmente il risultato di una complessa forma di discriminazione istituzionale altrettanto radicata nella nostra società.

Il Modello Medico chiede:	Il Modello Sociale chiede:
Cosa c'è che non va in te?	Cosa c'è di sbagliato nella società? Quali condizioni sociali, economiche, politiche e/o ambientali devono essere modificate per facilitare il pieno godimento di tutti i diritti da parte di tutte le persone con disabilità?
Le tue difficoltà nel capire le persone sono dovute principalmente a un problema di udito?	Le tue difficoltà nel comprendere le persone sono principalmente il risultato della loro incapacità di comunicare con te?
Ti sei trasferito qui a causa del tuo problema di salute?	Quali carenze nel tuo alloggio ti hanno spinto a trasferirti qui?
Il tuo problema di salute/disabilità ti impedisce di uscire tutte le volte che vorresti?	Ci sono problemi di trasporto o finanziari che ti impediscono di uscire tutte le volte che vuoi?

1.2 Classificazioni Internazionali – ICDH, ICF

Nel 1980, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha adottato la Classificazione internazionale delle menomazioni, delle disabilità e degli handicap (ICIDH) in cui la disabilità è intesa come la capacità o la mancanza di una persona di svolgere i ruoli sociali, economici e civili richiesti a tutti in loro vita quotidiana. Ciò significa che l'ambiente crea disabilità, anche se ovviamente origina da una menomazione.

L'ICIDH va quindi oltre il modello medico convenzionale che costituisce la Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD) evidenziando l'impatto delle norme ambientali e sociali sul processo di disabilità. Sulla base del modello del dottor Philip Wood, l'ICIDH combina tre aspetti della disabilità per formulare il modello sociale e medico:

menomazione: anomalia strutturale o funzionale nel corpo (ad es. amputazione, lesione del midollo spinale, deficit del nervo uditivo o ottico, paraplegia);

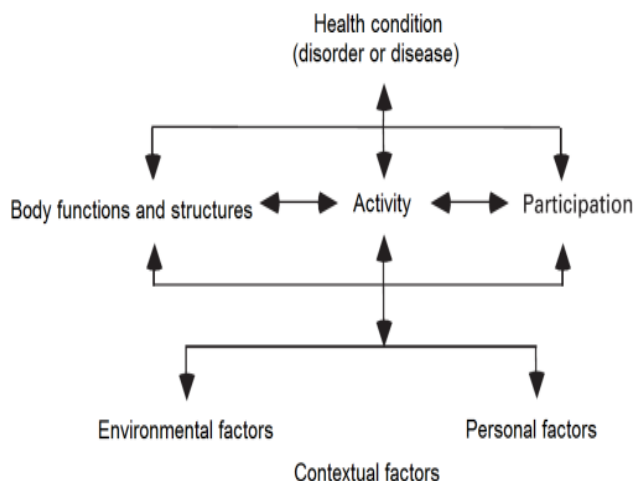
disabilità: limitazione delle attività della persona a causa di una carenza (es. incapacità di sentire, camminare, vedere, alzarsi o parlare);

handicap: limitazione della capacità della persona di svolgere appieno il proprio ruolo sociale (es. guadagnarsi da vivere, studiare, lavorare).

Per andare oltre e unificare i due modelli di disabilità, quello medico e quello sociale, creando un nuovo

modello tridimensionale, l'OMS ha sostituito l'ICIDH con la Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) nel 2001. Unisce l'attività biomedica, modelli psicologici e sociali e crea un vocabolario comune e un quadro descrittivo per il termine "funzionamento" (cfr. diagramma 1).

Diagramma 1 – Rappresentazione del modello di disabilità della Classificazione Internazionale del Funzionamento, Disabilità e salute (ICF). Riferimento: OMS, 2001.



Lo scopo dell'ICF è stabilire una classificazione aperta che tenga conto di tre aspetti del "funzionamento" di un individuo:

- funzioni corporee;
- funzioni legate alle attività della persona;
- funzioni che consentono alla persona di partecipare alla società.

Sulla base di queste tre dimensioni fondamentali – corpo, attività e partecipazione – il modello ICF integra la dimensione medica delle condizioni di salute facendo riferimento al contesto in cui l'individuo vive e alla società a cui appartiene.

In linea con l'ICF, l'UNCRPD del 2006 ha adottato una definizione molto ampia di disabilità:

‘Le persone con disabilità includono coloro che hanno menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che, nell'interazione con varie barriere, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su una base di uguaglianza con gli altri’ (Articolo 1).

1.3 Classificazione delle disabilità

Le categorie di tipi di disabilità includono varie menomazioni fisiche e mentali che possono ostacolare o ridurre la capacità di una persona di svolgere le proprie attività quotidiane. Queste menomazioni possono essere definite come disabilità della persona a svolgere le sue attività quotidiane. La disabilità può essere suddivisa in una serie di ampie sottocategorie, che includono i seguenti 8 principali tipi di disabilità.

- Mobilità/Fisico
- Midollo spinale (LM)
- Lesioni alla testa (TBI)
- Visione
- Udito
- Cognitivo/Apprendimento

- Psicologico
- Invisibile

I. Mobilità e disabilità fisiche

Questa categoria di disabilità comprende persone con vari tipi di disabilità fisiche, tra cui: disabilità degli arti superiori, disabilità degli arti inferiori, destrezza manuale, disabilità nella coordinazione con diversi organi del corpo. La disabilità nella mobilità può essere un problema congenito o acquisito con l'età. Potrebbe anche essere l'effetto di una malattia. Anche le persone che hanno un osso rotto rientrano in questa categoria di disabilità.

II. Disabilità del midollo spinale

La lesione del midollo spinale (LMS) a volte può portare a disabilità permanenti. Questo tipo di lesione si verifica principalmente a causa di incidenti gravi. La lesione può essere completa o incompleta. In una lesione incompleta, i messaggi veicolati dal midollo spinale non sono completamente persi. Considerando che una lesione completa provoca un disfunzionamento totale degli organi sensoriali. In alcuni casi, la disabilità del midollo spinale può essere un difetto alla nascita.

III. Lesioni alla testa - Disabilità cerebrale

Una disabilità nel cervello si verifica a causa di una lesione cerebrale. L'entità della lesione cerebrale può variare da lieve, moderata e grave. Esistono due tipi di lesioni cerebrali: lesioni cerebrali acquisite (ABI), lesioni cerebrali traumatiche (TBI). L'ABI non è un difetto di tipo ereditario ma è la degenerazione che si verifica dopo la nascita. Le cause di tali casi di lesioni sono molteplici e sono principalmente dovute a forze esterne applicate alle parti del corpo. Il trauma cranico provoca disfunzioni emotive e disturbi comportamentali.

IV. Disabilità visiva

Ci sono centinaia di migliaia di persone che hanno disabilità o menomazioni visive da lievi a varie gravi. Queste lesioni possono anche sfociare in alcuni seri problemi o malattie come cecità e traumi oculari, solo per citarne alcuni. Alcuni dei disturbi visivi più comuni includono cornea graffiata, graffi sulla sclera, condizioni oculari legate al diabete, secchezza oculare e trapianto di cornea.

V. Disabilità uditiva

Le disabilità uditive includono le persone che sono completamente o parzialmente sorde ("sorde" è il termine politicamente corretto per una persona con problemi di udito). Le persone parzialmente sorde possono spesso utilizzare gli apparecchi acustici per assistere il loro udito. La sordità può essere evidente alla nascita o manifestarsi più tardi nella vita per diverse cause biologiche, ad esempio la meningite può danneggiare il nervo uditivo o la coclea. Le persone sorde usano la lingua dei segni come mezzo di comunicazione. Centinaia di lingue dei segni sono in uso in tutto il mondo. In termini linguistici, le lingue dei segni sono ricche e complesse come qualsiasi lingua orale, nonostante l'idea sbagliata comune che non siano "lingue reali".

VI. Disabilità cognitive o di apprendimento

Le disabilità cognitive sono tipi di disabilità presenti nelle persone che soffrono di dislessia e varie altre difficoltà di apprendimento e includono disturbi del linguaggio.

VII. Disturbi psicologici

Disturbi affettivi: disturbi dell'umore o stati affettivi sia a breve che a lungo termine.

Mental Health Impairment è il termine usato per descrivere le persone che hanno avuto problemi psichiatrici o malattie come:

Disturbi della personalità - definiti come modelli di comportamento e pensiero profondamente inadeguati di gravità sufficiente da causare una compromissione significativa delle attività quotidiane.

Schizofrenia: disturbo mentale caratterizzato da disturbi del pensiero, dell'umore e del

comportamento.

VIII. *Disabilità Invisibili*

Le disabilità invisibili sono disabilità che non sono immediatamente evidenti agli altri.

1.4 La diversità della disabilità

Le generalizzazioni su "disabilità" o "persone con disabilità" possono fuorviare.

- Le persone con disabilità hanno diversi fattori personali con differenze di genere, età, stato socioeconomico, sessualità, etnia o retaggio culturale. Ognuno ha le sue preferenze personali e le sue risposte alla disabilità.
- Inoltre, mentre la disabilità è correlata allo svantaggio, non tutte le persone con disabilità sono ugualmente svantaggiate.
- Le donne con disabilità sperimentano gli svantaggi combinati associati al genere e alla disabilità e possono avere meno probabilità di sposarsi rispetto alle donne non disabili.
- Le persone che soffrono di condizioni di salute mentale o disabilità intellettive sembrano essere più svantaggiate in molti contesti rispetto a quelle che soffrono di disabilità fisiche o sensoriali.
- Le persone con disabilità più gravi spesso sperimentano uno svantaggio maggiore, come dimostrato da prove che vanno dal Guatemala rurale ai dati sull'occupazione provenienti dall'Europa. Al contrario, la ricchezza e lo status possono aiutare a superare i limiti di attività e le restrizioni alla partecipazione.

2. Realtà nazionali

Per approfondire la Desk Research, questo capitolo presenta le realtà nazionali, una panoramica che copre le migliori pratiche e iniziative in termini di strategie promosse in ciascun paese partner e come la disabilità può essere integrata nel posto di lavoro.

2.1 L'importanza del campo di ricerca

CIPRO

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni a Cipro, nella promozione dei diritti delle persone disabili al lavoro e quindi all'inclusione sociale, c'è ancora molto spazio per il miglioramento di varie politiche e strategie. In questa fase, la ricerca nazionale è considerata molto significativa per i partner del progetto, poiché viene sollevata molta preoccupazione a causa della mancanza di dati nazionali sulla disabilità. Più specificamente, anche se alcuni dati sono disponibili, è significativamente compromessa. Il "Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità" è l'organismo responsabile a Cipro per il monitoraggio della banca dati centrale nazionale per le persone con disabilità. Il database si basa sulla Classificazione Internazionale di Funzionalità, Disabilità e Salute emessa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. Più in dettaglio, il dipartimento competente mira a promuovere la protezione e l'inclusione sociale e a migliorare i livelli di occupazione (Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità, 2021). Come nuovo dipartimento del Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale della Repubblica di Cipro, è stato istituito dal 2009, basato su quattro settori organizzativi quali: (a) Gestione del Sistema per la Valutazione della Disabilità e del Funzionamento, (b) prestazioni sociali, (c) formazione professionale e altri servizi di supporto e

(d) punto focale per l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Le sue principali responsabilità sono:

- Fornitura di valutazioni e certificazioni di disabilità e funzionamento
- Fornitura di prestazioni sociali alle persone con disabilità
- Fornitura di riabilitazione professionale diretta e indiretta e altri servizi di supporto
- Coordinamento dell'effettiva attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle

persone con disabilità e del Piano d'azione nazionale sulla disabilità.

Anche se il Dipartimento per l'inclusione sociale delle persone con disabilità è stato istituito anni fa, recenti studi di casi dimostrano che le persone con disabilità affrontano varie sfide socioeconomiche e sanitarie. Secondo questo, il portale nazionale di notizie online Cyprus Mail ha pubblicato nel febbraio 2021 un recente rapporto Eurostat che ha avuto luogo in vari paesi, tra cui Cipro (2019), per evidenziare i problemi finanziari che le persone con disabilità devono affrontare. Per essere più specifici, il rapporto si è rivolto alla popolazione di età superiore ai 16 anni con limitazioni di attività, difficoltà a sbarcare il lunario, con Cipro che ha una delle percentuali più alte (43,2%) di adulti con disabilità tra i paesi dell'UE. Inoltre, un'altra indagine Eurostat (2017), pubblicata anch'essa nel portale online Cyprus Mail (2018) ha concluso che il 20% delle persone a Cipro di età superiore ai 16 anni ha riferito di avere una disabilità a lungo termine. Il sondaggio ha rilevato che le persone a Cipro sentivano alcune/gravi limitazioni nel farsi coinvolgere e nello svolgere attività quotidiane per un periodo o sei mesi o più, come studiare, lavorare, ecc.etc.

GRECIA

Riteniamo che sia fondamentale concentrarsi su questo campo a causa delle molte ragioni per cui le persone con disabilità sono escluse dal mercato del lavoro e dalla società in Grecia:

- Pregiudizio sociale, con il razzismo sociale, che, come mentalità, è ancora una caratteristica strutturale della nostra società.
- La mancanza, da parte dello Stato, di una pianificazione centralizzata integrata, che coniughi i bisogni delle persone con disabilità con l'istruzione, la formazione professionale e l'orientamento professionale.
- I cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, nelle nuove tecnologie e nell'ambiente economico in generale, senza che le persone con disabilità siano assistite dalla creazione delle necessarie strutture di supporto per consentire loro di entrare nel mercato del lavoro.
- Burocrazia amministrativa in relazione al funzionamento del meccanismo di collocamento forzato. (es. Legge 2643/98 sugli avvisi di posto vacante).
- La mancanza di infrastrutture di accesso per le persone disabili, come edifici accessibili, trasporti e altro, con la conseguenza che le persone disabili non sono agevolate a partecipare alla vita sociale.

ITALIA

Il lavoro per le persone disabili non è solo un diritto, ma anche uno strumento particolarmente efficace per combattere l'esclusione sociale. L'ambiente di lavoro diventa quindi un importante luogo di integrazione. È stato dimostrato come le persone con disabilità mentale siano in grado di dare un contributo significativo in diversi contesti di lavoro, soprattutto se accompagnate da adeguate azioni di sostegno.

Da qui l'importanza del nostro lavoro di ricerca, in continuità con quanto espresso dalla Costituzione italiana, la quale afferma che "la Repubblica riconosce il diritto al lavoro per tutti i cittadini e promuove le condizioni che rendono effettivo tale diritto".

Attraverso questo articolo, in altre parole, il diritto al lavoro viene riconosciuto come un traguardo importante da raggiungere.

La Legge 68 del 1999 Norme per il diritto al lavoro dei disabili ha stabilito nuove norme basate sul

principio di un collocamento mirato della persona con disabilità, considerando e rispettando le potenzialità del lavoratore senza nel contempo penalizzare le aspettative dell'azienda assunzioni.

POLONIA

La ricerca sul campo porta l'attenzione sull'inclusione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità in Polonia. Alla fine del 2019, i disabili occupati rappresentavano il 3,6% del numero totale di persone che lavorano nelle medie e grandi imprese, di cui la maggioranza era impiegata nel settore privato (76,8%) (fonte dati di Statistiche Polonia, 2020). Nel secondo trimestre del 2020, le persone in età lavorativa con malattia e disabilità hanno costituito il 23,4% delle persone economicamente inattive. In questo periodo anche "Propria malattia o disabilità" è stata la terza causa principale di assenze dal lavoro (Indagine sulle forze di lavoro in Polonia – Il trimestre 2020, GUS). La ricerca suggerisce che la situazione del mercato del lavoro dei disabili in età lavorativa era ed è tuttora più difficile e complessa di quella dei lavoratori non disabili. Oltre alle statistiche, c'è anche il problema di quanto sia adatto ai disabili il mercato polacco e se ci sono sufficienti conoscenze di datori di lavoro e dipendenti sulla disabilità per garantire la sua gestione efficace sul posto di lavoro.

ROMANIA

Alcuni studi di ricerca indagano sulla discriminazione socio-professionale delle persone con disabilità in Romania e sottolineano che i datori di lavoro rumeni preferiscono pagare i contributi statali a scapito dell'assunzione di persone con disabilità, considerando che le loro opportunità di sviluppo socio-professionale sono molto inferiori a quelle di una persona con un condizione di salute normale. Il fenomeno della disoccupazione tra le persone con disabilità è inevitabile e genera conseguenze devastanti sul tenore di vita, sul benessere e sulla qualità della vita. L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità implica non solo assumerle e ricevere una somma di denaro per il loro lavoro, ma anche integrarle nella vita sociale della loro comunità. Altri studi empirici analizzano la durata della disoccupazione delle persone con disabilità in Romania e i risultati mostrano che l'età, l'istruzione e la condizione economica hanno un'influenza significativa sulla probabilità di (re)impiego delle persone con disabilità, durante il periodo analizzato.

Le barriere occupazionali affrontate dalle persone con disabilità includono la riluttanza dei datori di lavoro ad assumerle e il numero limitato di posti di lavoro protetti e una retribuzione inferiore rispetto ai dipendenti abili nella stessa posizione lavorativa. Il livello di istruzione ha un effetto positivo più forte per le persone con disabilità che per le persone non disabili. La questione del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è diventata più importante e attuale all'interno della ristrutturazione economica della Romania. L'istruzione è molto importante nel preparare le persone all'ingresso nel mercato del lavoro, offrendo loro l'opportunità di migliorare e aumentare la loro quantità di conoscenze, abilità e abilità. I dipendenti con disabilità possono integrarsi nel posto di lavoro accompagnati da misure efficaci incentrate sull'empowerment, l'autotutela e le relazioni sociali nel corso della vita. Si ritiene inoltre che le esperienze delle persone disabili arricchiscano la diversità culturale del luogo di lavoro. Precedenti studi empirici hanno evidenziato che la famiglia, la formazione (sia prima che durante il servizio di integrazione), il monitoraggio del lavoratore con disabilità sul posto di lavoro e l'ambiente di lavoro erano aspetti rilevanti e contribuenti del processo di integrazione lavorativa.

2.2 Campo di ricerca - disabilità integrata nel lavoro

CIPRO

Un'altra indagine Eurostat nel 2019 (Cyprus Mail, 2021) ha indicato che il 33% della popolazione nazionale con disabilità era a rischio di povertà o addirittura di esclusione sociale nel 2019, ponendo Cipro al 10° posto tra tutti gli Stati membri dell'UE coinvolti nel sondaggio. Per approfondire, il

presidente della Confederazione cipriota delle organizzazioni dei disabili (KYSOA) ha dichiarato (Cyprus Mail, 2019) che "Più dell'80% delle persone con disabilità è disoccupato" per sottolineare le sfide critiche che devono affrontare in materia socio-economica inclusione. Durante l'inizio del periodo COVID-19 (Cyprus Mail, 2020), ha invitato le autorità responsabili a prestare maggiore attenzione e proteggere i diritti delle persone con disabilità in questi momenti critici. Secondo la Legge sul reclutamento di persone con disabilità nel settore pubblico più ampio (Disposizioni speciali) del 2009, una persona è definita disabile dopo che un comitato multidisciplinare speciale valuta qualsiasi limitazione permanente o indefinita di salute fisica o mentale che riduce la sua possibilità di trovare un lavoro (legge CY, 2021). Affinché le persone disabili possano essere parte del sistema di lavoro pubblico secondo le disposizioni della legge CY e del comitato multidisciplinare speciale, devono soddisfare tre criteri:

- Avere le qualifiche richieste;
- Essere in grado di superare gli esami scritti e/o orali previsti per la posizione per la quale si candidano;
- Essere ritenuto idoneo ad assumere la posizione.

Secondo questo, l'avvocata pubblica Lottides, ha dichiarato nel 2020 (Cyprus Mail) che gli esami del settore pubblico dovrebbero essere più individualizzati per soddisfare le esigenze dei lavoratori disabili. Per fare chiarezza, invita i servizi pubblici in commissione ad apportare importanti e immediati adeguamenti in merito agli esami, soprattutto per le persone che hanno disabilità uditive o altre particolari disabilità che non consentono loro di affermare ugualmente posizioni lavorative. A tal proposito, il Dipartimento per l'Integrazione Sociale delle Persone con Disabilità conclude un apposito elenco di candidati con disabilità e seleziona il numero corrispondente al 10% del numero totale di posti vacanti da indirizzare ai lavoratori disabili. In base alla posizione, nel settore pubblico, le attrezzature di lavoro sono adeguate alle prestazioni dei lavoratori disabili e ai compiti richiesti dalla posizione in modo tale da soddisfare le esigenze e le esigenze di entrambi, le persone e l'ente di cui sono assunti (Dipartimento per l'Inclusione Sociale delle Persone con Disabilità, 2021). Pertanto, il Dipartimento per l'integrazione sociale delle persone con disabilità è responsabile del trattamento equo e dell'integrazione delle persone con disabilità nel loro posto di lavoro, nonché della valutazione dei loro progressi.

GRECIA

L'occupazione delle persone con disabilità in Grecia

Le politiche per il lavoro e l'occupazione, ovvero la lotta alla disoccupazione e all'esclusione sociale, assumono un'importanza particolare quando si tratta di cittadini appartenenti alla categoria delle persone con disabilità. Uno degli strumenti più importanti per l'integrazione delle persone con disabilità nella società è l'occupazione. Il lavoro, insieme all'istruzione, sono le principali leve per l'integrazione delle persone con disabilità nella società, mentre allo stesso tempo la mancanza di politiche globali di intervento in queste aree è una delle principali cause di esclusione sociale.

In questi casi sorgono un gran numero di problemi complessi, nonché la responsabilità dello Stato e della società nel suo insieme nei confronti di queste persone, che si stima rappresentino circa il 10% della popolazione totale del Paese. Soprattutto per i disabili, le loro opportunità di lavoro dipendono da una serie di fattori aggiuntivi che sono:

- a. il tipo di disturbi che hanno
- b. la formazione specializzata che lo Stato deve fornire a queste persone; e
- c. la loro accettazione da parte della comunità locale.

Il quadro migliore e più chiaro possibile della situazione reale delle persone con disabilità in relazione al lavoro e all'occupazione, per categoria (età, sesso, ecc.), sarebbe un ulteriore importante strumento per la formulazione e l'attuazione di politiche per la riabilitazione professionale di queste persone e sarebbe un fattore decisivo per l'efficacia delle misure da attuare. In

Grecia, l'esclusione dei disabili dal mercato del lavoro, soprattutto negli ultimi anni, ha raggiunto proporzioni esplosive. Secondo le stime dell'OAED, questo tasso è dell'80%, mentre nei paesi dell'UE-15 è in media del 50%. La mancanza di un anagrafe dei disabili e l'assenza di banche dati individuali per il trattamento di dati qualitativi e quantitativi specifici fanno sì che tutte le misure di volta in volta prese siano state frammentarie.

La relazione dell'Ombudsman (giugno 2005) descrive chiaramente la situazione nel settore del lavoro per quanto riguarda l'attuazione della legge 2643/1998 e le procedure amministrative in generale.

Per integrare le persone disabili nel mercato del lavoro, il nostro Paese ha adottato il modello del collocamento forzato. Tuttavia, la discriminazione sociale nei confronti delle persone con disabilità da parte delle imprese del settore pubblico e privato è comune. Come sottolineato nella relazione dell'Ombudsman, un gran numero di lavoratori disabili non dispone di informazioni sufficienti sui documenti necessari per l'assunzione, per cui le domande vengono respinte per mancanza dei documenti necessari. In particolare, le aziende del settore privato rifiutano sistematicamente di assumere persone con disabilità per lavori. I pregiudizi sociali, così come una formazione professionale inadeguata, sono le ragioni principali per rifiutare di assumere lavoratori con disabilità.

Allo stesso tempo, durante questo periodo, sono stati sviluppati e attuati programmi finanziati dall'Unione Europea e dallo Stato greco per la formazione e l'istruzione professionale, attraverso i tre Quadri Comunitari di Sostegno. Tuttavia, non sembra che finora abbiano contribuito al loro obiettivo principale, che è quello di ridurre la disoccupazione delle persone con disabilità.

La mancanza di indicatori per valutare questi programmi in termini di risultati che producono ha la conseguenza diretta, da un lato, di sprechi di risorse e, dall'altro, di formazione di dubbia qualità ed efficacia. L'orientamento professionale è praticamente assente dalle attività degli enti preposti alla riabilitazione delle persone disabili, e dai programmi di formazione che sono attuate non soddisfano i criteri qualitativi necessari per offrire alle persone disabili che vi partecipano una formazione adeguata per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro.

L'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro non è un compito facile, dato il grande problema della disoccupazione e un mercato sempre più competitivo e con richieste alla forza lavoro di competenze sempre più specializzate, incontrano grandi difficoltà nell'inserirsi il mercato del lavoro.

ITALIA

Secondo i dati relativi al 2018, le persone con disabilità rappresentano in Italia un universo di quasi 360.000 dipendenti occupati, composto per la maggior parte da uomini (sono il 58,7% contro il 41,3% di donne), per lo più residenti in Italia. Nord Italia (56,3%), rispettivamente 32,6% nel Nord Ovest e 23,7% nel Nord Est; Il 22,3% è occupato al Centro, mentre solo il 21,4% al Sud.

Si tratta di un segmento occupazionale abbastanza longevo se si considera che più della metà (53,7%) ha più di cinquant'anni e il 14,3% ha più di 60 anni, mentre la quota di chi ha meno di 40 anni (17,5%): un dato che differisce significativamente dal dato generale dell'occupazione italiana alle dipendenze, dove la quota di "under 40" e "over 50" è abbastanza simile (rispettivamente 36% e 34%) e ciò è imputabile a una serie di fattori: il ritardo nell'accesso ai lavoro per le persone con disabilità e di un meccanismo di inclusione che tende a sovrarappresentare i gruppi più adulti.

La normativa nazionale sul collocamento mirato prevede come condizione per l'iscrizione una percentuale di invalidità superiore al 45%, che può arrivare fino al 100%, ma è chiaro che le assunzioni tendono a concentrarsi sui livelli di disabilità più lievi: la maggioranza degli occupati (61,9%) hanno un livello di disabilità inferiore al 67%, la media 18,5%, tra il 67% e il 79% mentre il 14,2% ha una disabilità grave, oltre l'80%.

Tendenzialmente nelle regioni del Nord Est la quota di occupati con disabilità lieve è più elevata che nel resto d'Italia, mentre il Nord Ovest è l'area che presenta una maggiore incidenza di occupati con disabilità grave. Un contributo importante in questo senso è dato dalla Lombardia, regione dove alla maggiore densità occupazionale corrisponde una più efficace capacità di integrazione anche di chi ha

più situazioni gravi, considerando che quasi il 20% degli occupati ha un'invalidità superiore all'80%.

POLONIA

Il tasso di occupazione dei disabili in Polonia è ancora uno dei più bassi dell'Unione europea. Dei 3,5 milioni di disabili in età lavorativa, meno di 0,5 milioni lavorano. Questo problema deriva da molti fattori, ad esempio la riluttanza dei datori di lavoro a impiegare i disabili e la politica inefficace in questo settore in Polonia. Secondo gli studi dell'OCSE, la Polonia è uno dei paesi con un tasso di occupazione dei disabili molto basso ed è uno dei paesi in Europa in cui la differenza tra il tasso di occupazione delle persone abili e disabili è la più alta. Nei paesi dell'Europa occidentale, i datori di lavoro sanno da tempo che i disabili possono essere buoni dipendenti e possono raggiungere il successo professionale. Il Lavoro.

Force Survey (GUS LFS) al 3 aprile 2018 indica che in Polonia nel 2017 il tasso di attività professionale delle persone legalmente disabili in età lavorativa era del 28,9%, mentre nell'anno precedente era del 26,8% e nel 2015 del 25,9%. Nel 2017, su 1.680 milioni di disabili legali in età lavorativa, 1.194 milioni erano passivi e 486.000 erano professionalmente attivi, mentre due anni prima questi numeri erano rispettivamente 1.864 milioni, 1.381 milioni e 483.000 persone. Questa tendenza positiva è sicuramente legata alla buona situazione economica, e quindi alla situazione del mercato del lavoro - il tasso di disoccupazione che nel 2015 era del 13% è sceso al 9,3% nel 2017. Il numero di datori di lavoro (datori di lavoro che operano sul mercato aperto) che assumono persone con disabilità è in aumento (secondo i dati al 3 aprile 2018) - 27 500 a dicembre 2016 fino a 29 300 a dicembre 2017. Il diritto al lavoro delle persone disabili in Polonia è disciplinato dall'articolo 69 della legge polacca Costituzione, che prevede che le autorità pubbliche prestino assistenza alle persone disabili nella sicurezza della loro esistenza, per quanto riguarda la comunicazione sociale e la preparazione al lavoro. Inoltre, secondo la Carta dei diritti delle persone con disabilità del 1997, le persone con disabilità hanno "il diritto di lavorare sul mercato del lavoro aperto in conformità con le loro qualifiche, istruzione e opportunità, e di utilizzare la consulenza e l'intermediazione professionale, e quando la disabilità e lo stato di salute lo richieda - il diritto a lavorare in condizioni adeguate alle esigenze dei disabili". Disposizioni distinte sono contenute nel Codice del lavoro, che prevede, tra l'altro, che qualsiasi discriminazione legata al lavoro, diretta o indiretta, in particolare a causa di sesso, età, disabilità, razza, religione, nazionalità, convinzioni politiche, appartenenza sindacale, origine etnica, fede, orientamento sessuale, nonché impiego a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale - è inaccettabile.

ROMANIA

"Disabilità" – dizabilitate- in rumeno è un termine usato per caratterizzare un gruppo eterogeneo con attività limitata e restrizione di partecipazione, secondaria ad una significativa perdita o deviazione delle funzioni o delle strutture dell'organismo. Può essere congenita o acquisita, reversibile (o no, con graduale aggravamento), con vari gradi di gravità. La disabilità può essere correlata allo svantaggio, ma non tutte le persone disabili sono ugualmente svantaggiate [1] (parlando dal punto di vista medico, oltre che sociale, un deficit sensoriale associato a uno fisico, come la cecità con paraplegia completa, o la sovrapposizione di un disturbo frustrante povertà, con la vecchiaia e una grave paralisi, sono estremamente difficili). Alcune persone hanno acquisito disabilità durante la loro attività lavorativa attiva; altri potrebbero non aver mai funzionato. In epoca comunista, le persone con disabilità venivano chiamate "handicappate", termine che durò fino agli anni '90 e che ora viene evitato a causa della sua connotazione offensiva. La tendenza principale nella Romania comunista era quella di istituzionalizzare le persone con disabilità dalla prima età fino all'età adulta. A questa categoria di persone è stato dato poco o nessun potere, soprattutto in caso di disabilità mentale o psichica. Il trattamento era principalmente sotto forma di farmaci poiché la terapia psicologica era vietata a quei tempi. Poiché non era disponibile alcun controllo delle nascite, molti bambini indesiderati finivano negli orfanotrofi, dove, a causa di cure improprie, una buona parte avrebbe sviluppato disabilità che rendevano molto difficile

la loro integrazione nella società. Gli anni '90 sono stati un periodo in cui sono stati creati nuovi servizi per assistere questo gruppo sociale, sono state approvate nuove leggi per riconoscere una serie di diritti. Sebbene queste iniziative fossero benvenute, la mentalità collettiva della società e un atteggiamento più tollerante nei confronti delle persone con

la disabilità doveva iniziare a configurarsi solo dopo ben 15 anni di democrazia e più precisamente, una volta che la Romania è entrata a far parte dell'UE nel 2007. secondo la legge rumena n. 448 in materia di tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità [5/1], si distinguono 10 tipi di handicap: fisico, visivo, uditivo, sordomuto, somatico, mentale, psichico, HIV/AIDS associato, malattie rare, e 4 livelli/grado di handicap: lieve (IV), medio (III), accentuato (II) e grave (I). Nel 2015 il numero di adulti disabili non istituzionalizzati è stato di 680.340 [2, 3].

Le persone disabili classificate come handicap grave (I) in Romania rappresentano il 35,77% del numero totale (una leggera tendenza alla crescita, rispetto al 35,26% nel 2014, rispettivamente al 34,01% nel 2013, che riflette la prevalenza ascendente della disabilità dovuta all'invecchiamento della popolazione e l'aumento globale delle condizioni di salute croniche [2, 3]). La percentuale di persone con grado di handicap accentuato è stata del 52,54% (nel 2015), rispetto al 52,97% nel 2014 e al 53,80% nel 2013. Le persone con grado di handicap medio e lieve rappresentano l'11,69% (nel 2015), l'11,77% (nel 2014) e il 12,19% (nel 2013) del totale dei disabili [2, 3].

Secondo l'Autorità nazionale per le persone disabili in Romania, al 31 dicembre 2016, il 3,54% della popolazione rumena era rappresentata da persone disabili (DP), per un totale di 786.546 persone. Solo il 17,97% del totale dei PD (abili al lavoro) risultava occupato entro la fine del 2016 (ANPD, 2017), rispetto alla popolazione totale della Romania dove, sulla relazione dei dati forniti dall'Istituto di Statistica in Romania, il tasso di occupazione era del 63,9% (INS, 2018). L'evoluzione del tasso di occupazione negli ultimi 5 anni in Romania International Archives of Medicine.

3. Integrazione sociale delle persone disabili. Fattori che condizionano e ostacolano il loro impiego

Il capitolo analizza l'integrazione delle persone con disabilità e i fattori che contribuiscono all'occupazione: istruzione, orientamento e consulenza professionale, questioni socio-economiche, problema del mercato del lavoro e delle politiche sociali, ignoranza sociale.

3.1 Integrazione delle persone con disabilità nei contesti sociali e lavorativi nazionali

CIPRO

Eurosucccess Consulting, a seguito di ricerche teoriche e sul campo, ha concluso che anche se le persone con disabilità possono oggi avere maggiori opportunità di candidarsi per varie offerte di lavoro, i dati disponibili sono limitati. Per spiegare, anche se la Legge sul reclutamento delle persone con disabilità nel settore pubblico allargato è stata considerata una misura positiva negli ultimi anni, c'è ancora molto spazio di miglioramento per quanto riguarda l'integrazione sociale delle persone con disabilità all'interno del posto di lavoro. Per approfondire, le persone con disabilità possono essere assegnate a molte posizioni di ammissione nel settore pubblico (a tempo indeterminato, orario, temporaneo), tranne in posizioni di call center o posizioni che la loro prestazione richiede l'assenza di qualsiasi disabilità fisica o mentale come l'esercito, Guardia Nazionale, Polizia, Vigili del fuoco e Carceri, ecc. Pertanto, per poter percepire una posizione lavorativa, devono essere valutati con tre criteri fondamentali:

- a. avere i requisiti richiesti per essere soddisfatti
- b. superare eventuali esami scritti e/o orali richiesti per la posizione
- c. essere ritenuto idoneo alla posizione lavorativa

Al fine di fornire un futuro migliore per l'occupabilità, il Dipartimento per l'integrazione sociale delle persone con disabilità, in collaborazione con il Ministero del lavoro, del welfare e delle assicurazioni sociali, ha sviluppato un modulo di riferimento per valutare la disabilità e la capacità lavorativa di uno studente di scuola di specializzazione o di scuola secondaria, con l'obiettivo principale di rafforzare l'occupazione e l'inclusione. Il modulo di riferimento richiede il consenso del tutore dello studente e del docente responsabile ed è compilato dal competente

Dirigente scolastico e firmato dal preside della scuola. Il modulo si riferisce allo studente disabile pregressa formazione o esperienza professionale già completata e richiede una descrizione dettagliata delle conoscenze, abilità e competenze acquisite. Tali informazioni devono corrispondere ai requisiti della posizione lavorativa che gli studenti disabili intendono ottenere e definiscono anche l'ambiente di lavoro adeguato come attrezzature, strumenti di comunicazione, tastiere, computer, ecc.). In particolare, ciò che viene valutato in base alla scheda di riferimento è:

- Apprendimento e applicazione della conoscenza (monitoraggio acustico, apprendimento della lettura, apprendimento delle abilità, capacità di problem solving, ecc.)
- Intraprendere progetti e requisiti
- Abilità comunicative
- Mobilità
- Capacità di prendersi cura di sé
- Interazioni e relazioni interpersonali
- Aree importanti della vita
- Informazioni aggiuntive

GRECIA

Si stima che le persone con disabilità rappresentino circa il 10% della popolazione generale del paese e soffrano dell'assenza di qualsiasi assistenza statale, che va dalla prevenzione della disabilità al trattamento e riabilitazione precoci esclusivamente pubblici e gratuiti, con tutto ciò che ciò implica. La Grecia è un paese che sta reagendo almeno ipocritamente - se non regressivamente - alla piena e corretta trattazione di questo tema.

Un sondaggio condotto lo scorso anno da Kappa Research SA ha rilevato che il rapido deterioramento della qualità della vita delle persone con disabilità riguarda le risorse viventi, in particolare il reddito, compresi i benefici e le pensioni di invalidità (stimato dal 74,1% degli intervistati), l'accesso al lavoro (59,1 %), il sostegno offerto dall'assistenza sociale alle famiglie delle persone con disabilità (53,7%) e l'accesso ai servizi sanitari e assistenziali (50,8%). In altre parole, i progressi compiuti negli ultimi anni in termini di inclusione sociale delle persone con disabilità rischiano di essere frenati dalla crisi economica, che ha peggiorato la loro vita negli ultimi anni (58,8%), creando difficoltà economiche insormontabili per le famiglie. (96,5%).

Integrazione nel mondo del lavoro significa integrazione nella società stessa, nelle relazioni che vi si sviluppano, sviluppo e realizzazione personale. L'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è un elemento chiave dell'indipendenza economica, della realizzazione personale e della realizzazione sociale. Le persone con disabilità non dovrebbero essere trattate come i paria dei giorni nostri. Dovrebbero essere pienamente e pianificati per partecipare a tutti gli sviluppi sociali e godere di tutti i benefici della società e, soprattutto, del lavoro. Sfortunatamente, questa situazione non è la realtà in Grecia.

ITALIA

La realizzazione dell'inclusione e dell'integrazione delle persone disabili nella società e nel mercato del lavoro richiede e presuppone che la società stessa, guidata e influenzata da scelte e interventi legislativi, sia in grado di accogliere la persona disabile senza considerarla un mero onere.

La discriminazione nei confronti delle persone con disabilità ha avuto una storia particolare nel nostro

ordinamento giuridico. A differenza di altre discriminazioni, combattute negli anni '60 sulla scia di un cambiamento sociale e culturale che ha portato al riconoscimento di adeguati rimedi giuridici, ad esempio per combattere le discriminazioni basate sulla diversità di genere o sul lavoro, il riconoscimento della tutela sanzionatoria contro la discriminazione della disabilità ha avuto luogo molto più tardi, solo negli anni Novanta, e, ancora una volta, grazie all'influenza del paesaggio sovranazionale. Il lungo silenzio sulle discriminazioni nei confronti dei disabili sul posto di lavoro si è quindi concluso in un periodo abbastanza recente e per la necessità di adeguare il nostro ordinamento al diritto comunitario, in particolare alla Direttiva n. 78 del 2007. Con la ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite del 2006 si è compiuto un ulteriore passo grazie al pieno riconoscimento della dignità delle persone e della parità dei diritti. Le differenze derivanti dalla disabilità non possono essere eliminate, ma non devono essere dannose per la persona, permettendole di realizzarsi meglio e di offrire il proprio contributo alla società di cui fanno parte.

I lavoratori con disabilità sperimentano una serie di difficoltà che interessano tutti gli ambiti della vita sociale. Soprattutto le persone con disabilità mentale hanno capacità limitate di svolgere compiti specifici: concentrare e mantenere l'attenzione, apprendere e ricordare le informazioni, reagire rapidamente agli stimoli esterni, pianificare le operazioni e riflettere sulla soluzione dei problemi. Questi sono alcuni esempi di funzioni comunemente usate nel lavoro quotidiano per le quali la malattia mentale è un fattore critico. Questi sono accompagnati da barriere ambientali, la più importante delle quali è lo stigma.

Le testimonianze sui fenomeni di stigmatizzazione e discriminazione dei lavoratori con malattie mentali sono ricche. Lo stigma connesso alla disabilità mentale sul posto di lavoro assume diverse forme che vanno dai fenomeni di discriminazione indiretta, frutto di beni culturali e disincentivi al lavoro, ai fenomeni più tangibili di discriminazione diretta, ovvero l'avversione all'assunzione di disabili mentali persone che si manifesta sia nei datori di lavoro che nei colleghi. L'atteggiamento è spesso pregiudizievole e si nutre della mancata conoscenza del tipo di disagio del lavoratore per generare aspettative negative, che possono portare sia alla reticenza all'assunzione sia alla tendenza ad isolare il lavoratore assunto.

Una conseguenza dello stigma è una propensione decisamente maggiore ad impiegare eventualmente tra i disabili coloro che hanno patologie di natura prettamente fisica. La conoscenza di una patologia psichica porta frequentemente all'esito negativo di un colloquio di lavoro, può portare al ritiro di un'offerta, o diventare un freno all'avanzamento di carriera. La paura di essere stigmatizzati e rifiutati dai datori di lavoro può influenzare la fiducia e l'autostima dei lavoratori, con un impatto immediato sulla capacità di sostenere un colloquio di lavoro. Nel tempo, la percezione di un atteggiamento stigmatizzante esterno rischia di evolvere nella forma di uno stigma interno: il lavoratore sviluppa la convinzione di non essere adatto al lavoro e arriva ad abbandonare l'idea di cercarlo. Ulteriore conseguenza è il rischio che il timore di un atteggiamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro o dei colleghi porti il lavoratore con malattia mentale a rinunciare ai benefici a cui ha diritto in ragione della sua disabilità, compreso il supporto di specialisti o l'accesso al lavoratore programmi di assistenza sviluppati in alcuni contesti aziendali.

Per quanto riguarda le principali difficoltà che la persona disabile incontra quotidianamente per l'inserimento lavorativo, si segnalano difficoltà di comunicazione; attività di orientamento e formazione carenti o inadeguate; incentivi insufficienti per le aziende disposte ad assumere; pregiudizi e mancanza di sensibilità verso i disabili.

POLONIA

I fattori che condizionano e ostacolano l'occupazione dei disabili in Polonia:

- modi di percepire le persone disabili da parte dei datori di lavoro - oggi giorno molti datori di lavoro percepiscono le persone disabili attraverso il prisma dello stereotipo negativo che tale persona sia un dipendente inefficiente, problematico ed esigente;

- necessità di sostenere costi aggiuntivi legati all'assunzione di una persona disabile (modifiche organizzative e tecniche, predisposizione della postazione di lavoro);
- procedure complicate e molta burocrazia relative all'ottenimento di aiuti finanziari per l'assunzione di una persona disabile;
- mancanza di offerte di lavoro per disabili istruiti che hanno aspirazioni professionali più elevate e non vogliono lavorare nella sicurezza o nelle pulizie;
- atteggiamento passivo di alcune persone disabili e bassa autostima;
- associare disabilità a mancanza di qualifiche, mancanza di motivazione al lavoro, frequenti assenze per malattia, dipendenza da altre persone;
- elevato livello di prestazioni sociali per le persone disabili, che rendono il lavoro a tempo pieno meno redditizio in relazione alla somma delle prestazioni percepite;
- insufficiente adeguamento delle specializzazioni della formazione professionale dei disabili alle aspettative del mercato del lavoro.

Nonostante tutti i fattori che condizionano e ostacolano l'occupazione dei disabili in Polonia, molto frequentemente vengono citati anche quelli finanziari (sovvenzioni agli stipendi dei dipendenti disabili, rimborso dei costi per l'adeguamento del posto di lavoro, rimborso dei costi di formazione di un dipendente disabile, ecc. .) e non finanziari (miglioramento dell'immagine dell'azienda, miglioramento della redditività, vantaggio competitivo, cultura del lavoro inclusiva, consapevolezza delle capacità, ecc.) dell'assunzione di persone disabili, che rendono l'occupazione dei disabili molto più attraente. Tali benefici influenzano la percezione dell'assunzione dei disabili e la rendono molto più positiva. Inoltre, le persone disabili sono spesso più motivate a lavorare e fedeli al datore di lavoro, come confermato dagli studi (PFRON 2013). I datori di lavoro che assumono persone con disabilità generalmente non confermano un parere negativo su questo argomento. L'83% dei datori di lavoro valuta i disabili come buoni dipendenti (studio nel voivodato di Mazowieckie sui datori di lavoro del mercato del lavoro aperto).

ROMANIA

Promuovere un'integrazione sociale ottimale delle persone con disabilità, come cittadini attivi, in grado di controllare la propria vita e con una partecipazione attiva nella società, rappresenta l'obiettivo principale di tutte le strategie e politiche sanitarie promosse dalle autorità rumene. Secondo la vigente legislazione rumena, il processo di inclusione sociale è "l'insieme di misure e azioni multidimensionali nei settori della protezione sociale, dell'occupazione della forza lavoro, dell'abitazione, dell'istruzione. Salute, informazione-comunicazione, mobilità, sicurezza, giustizia e cultura, mirano a controllare l'esclusione sociale e ad assicurare la partecipazione attiva delle persone a tutti gli aspetti economici, sociali, culturali e politici della società".

Il governo rumeno ha sviluppato la Strategia nazionale per la protezione, l'integrazione e l'inclusione sociale delle persone disabili per il periodo 2006-2013 mirata a "Pari opportunità per le persone con handicap – verso una società senza discriminazioni". Per il 2014-2020 è stato infine adottato nel 2016 un progetto di Strategia nazionale per l'inclusione sociale delle persone con disabilità "Politiche sociali - dalla riabilitazione dell'individuo alla riforma della società". Per il 2021-2027, la Strategia nazionale per i diritti delle persone con disabilità e il suo obiettivo principale è continuare e sviluppare le strategie precedenti (2016-2020, 2006-2013). A partire dal 2010, la Romania ha sviluppato politiche per aumentare l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza, l'istruzione e la formazione professionale, la protezione sociale, la salute e il tasso di occupazione delle persone con disabilità, al fine di costruire un'"Europa senza barriere per tutti". Secondo la Costituzione rumena, il diritto al lavoro non può essere limitato e "le persone disabili godono di una protezione speciale" (stabilito dall'art.50). L'autorità statale responsabile per la consulenza professionale, l'orientamento, l'integrazione e l'occupazione è l'Agenzia nazionale per l'occupazione e l'Autorità nazionale per le persone con disabilità (NAPD) ed è focalizzata sull'adempimento delle responsabilità stabilite dalla Convenzione dei diritti delle persone

con disabilità adottata dall'ONU a New York nel dicembre 2016. La Romania ha firmato questa convenzione e nel 2007 ha ratificato la legge n. 221/2010.

Il NAPD ha le seguenti attribuzioni:

- Coordina le attività di tutela e promozione dei diritti delle persone disabili, elabora politiche, strategie e standard in questo ambito e garantisce l'applicabilità di tutte le specifiche in questo ambito.
- Elabora e propone al governo - attraverso il Ministero del Lavoro, della Famiglia e della Protezione Sociale - progetti di politica pubblica, strategie settoriali, regolamenti, programmi di riforma.
- Monitora l'applicabilità della legge 448/2010
- Organizza la formazione del personale nelle unità di protezione sociale, approva le strategie di contea per lo sviluppo dei servizi sociali.
- Collabora con l'Agenzia Nazionale per il Lavoro per favorire l'inserimento della categoria disabile nel mercato del lavoro.

Fino al 2002 il tasso di occupazione delle persone disabili non è mai stato analizzato. Inoltre, l'occupazione delle persone disabili non è mai stata, in passato, obiettivo di una politica attiva e coerente volta ad avvicinarsi al suo obiettivo. La percentuale di occupazione delle persone disabili in Romania è ancora relativamente bassa: l'88% del gruppo di disabili gravi è economicamente inattivo, rispetto al 66% di quelli con disabilità limitata e al 26% di disabilità non invalidante. La situazione è direttamente correlata al fatto che quasi il 90% del gruppo con disabilità grave proviene da aree rurali. La stessa percentuale dello stesso gruppo non ha completato l'istruzione primaria. Inoltre, solo il 24% delle persone in questa categoria, di età compresa tra 25 e 64 anni, ha partecipato negli ultimi 12 mesi a qualsiasi programma di formazione per adulti, rispetto al 37% della popolazione generale.

La Romania ha il più alto livello di povertà di persone disabili occupate nell'UE-27. Nel 2018 il valore rumeno è stato quasi doppio rispetto alla media europea -11%. Un'altra realtà da considerare è il fatto che il 44% delle persone con disabilità limitata nel mercato del lavoro è lavoratore autonomo o detiene lo status di aiutante familiare non retribuito. Molte persone in questa categoria sono assunte in lavori che non forniscono un reddito sufficiente per vivere dignitosamente. Raramente beneficiano di un'occupazione qualificata o altamente qualificata. Questa è una diretta conseguenza degli squilibri nel sistema educativo così come della discriminazione. Il sistema sindacale rappresentativo non è attivo per la categoria dei disabili in Romania e la proposta di un contratto collettivo di lavoro a livello nazionale per i dipendenti disabili non è mai stata esplorata. L'occupazione protetta è sottosviluppata e non sufficientemente inclusiva. Attualmente non esistono meccanismi sufficienti per evitare la segregazione nelle unità protette autorizzate (APU) o le imprese sociali di inserimento (ISE). Le autorità pubbliche possono effettuare acquisizioni di prodotti o servizi di APU o ISE ma, in realtà, ciò non avviene. Le APU sono state recentemente influenzate negativamente da modifiche legislative che eliminano la possibilità per i datori di lavoro che non assumono persone disabili di optare per l'acquisto di prodotti o servizi da questo gruppo. Le agevolazioni offerte agli inserimenti imprese sociali erano proprio congiunturali, dipendenti dall'esistenza di fondi europei.

Attualmente esiste uno strumento che stimola i datori di lavoro ad assumere persone disabili concedendo sovvenzioni, ma questo metodo non è abbastanza attraente per i datori di lavoro. Nel settore pubblico, sebbene vi sia l'obbligo di assumere da questa categoria, il livello di occupazione è molto basso. Il budget raccolto dalle somme versate dai datori di lavoro che non assumono persone disabili non viene utilizzato per sviluppare l'occupazione di queste persone. La mancanza di accessibilità al lavoro per le persone disabili può essere imputata a diversi fattori, come ad esempio:

- Scarso accesso a tecnologie e sovvenzioni
- La mancanza di servizi per l'occupazione assistita
- Mancanza di servizi di consulenza per garantire un ragionevole adattamento al lavoro
- Le normative in materia di medicina del lavoro non sono sufficientemente specifiche per

garantire una migliore adattabilità al mercato del lavoro.

- Nessuna precedente campagna nazionale per promuovere un ragionevole adattamento al lavoro o altri diritti delle persone disabili.
- Partecipazione limitata al sistema educativo e ai programmi di formazione per adulti

In Romania non esiste attualmente alcun meccanismo di valutazione professionale per i disabili e la formazione degli adulti non è adattata alle esigenze particolari di questo gruppo. Si avvicinano al mercato del lavoro senza avere la minima idea delle proprie capacità, limiti e aspettative.

La preparazione al mercato del lavoro potrebbe essere migliorata da una valutazione professionale che identifichi le capacità lavorative delle persone disabili in quanto il loro potenziale non è realmente valutato né nel sistema di protezione sociale, né in quello occupazionale. La legislazione sulla formazione degli adulti richiede che i programmi di formazione siano adattati per garantire un accesso equo e non discriminatorio per le persone con disabilità.

3.2 "Temi caldi" attuali e rilevanti sull'integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro

CIPRO

Sulla base di un ultimo rapporto pubblicato nel 2021 (Ministero del Lavoro) sulle persone con disabilità, i dati indicativi disponibili riguardo al mercato del lavoro in cui si posizionano le persone disabili sono:

- 30 persone lavorano in fast food
- 130 persone lavorano in supermercati, panifici e negozi di frutta
- 10 persone lavorano nelle colture agricole e nei vivai
- 30 persone lavorano in Comuni, Comuni, Ospedali, l'Organizzazione sportiva di Cipro, la Federcalcio cipriota, le Olimpiadi speciali ecc.

GRECIA

Un'autorità nazionale per l'accessibilità è istituita in Grecia nel maggio-giugno 2021, con l'obiettivo di completare i seguenti compiti:

- Monitorare l'attuazione del quadro internazionale, dell'UE e nazionale in materia di accessibilità delle persone con disabilità,
- formulare proposte di politica generale, interventi normativi e azioni specifiche in materia di accessibilità, fornire consulenza su questioni rilevanti e consultare a tal fine la pubblica amministrazione, la società civile e il movimento dei disabili,
- raccomandare lo sviluppo e l'aggiornamento degli standard di accessibilità in tutti i settori, come l'ambiente fisico, costruito e digitale, nonché nelle comunicazioni, nei trasporti, nei prodotti e nei servizi, e consigliare le linee guida per la loro attuazione,
- cooperare con il meccanismo di coordinamento del governo per presentare proposte per l'attuazione e la revisione del Piano d'azione nazionale per i diritti delle persone con disabilità,
- partecipare ai comitati legislativi per la predisposizione dei disegni di legge che partecipano ai comitati di redazione per la predisposizione dei provvedimenti per la redazione dei disegni di legge relativi alle proprie competenze o pronunciarsi su provvedimenti di competenza e pronunciarsi sulla compatibilità di tali proposte con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e il relativo Protocollo opzionale (Legge n. 4074/2012, A'88), tenendo conto della relativa analisi di impatto normativo,
- è informato dai Comitati Regionali per l'Accessibilità e dal Comitato Centrale per l'Accessibilità, tenendo conto delle pertinenti disposizioni dell'Articolo 4074(4) del Regolamento, ed è informato dai Comitati Regionali per l'Accessibilità e dal Comitato Centrale per l'Accessibilità

della Repubblica di Moldova. Il Comitato è informato del Comitato Regionale per l'Accessibilità e del Comitato Centrale per l'Accessibilità degli articoli 18 e 19 della Legge. 4495/2017 (A' 167) e qualsiasi Comitato per l'accessibilità e le questioni delle persone con disabilità istituito nel settore pubblico e nel settore pubblico e degli enti locali per le questioni dell'accessibilità e l'attuazione della legge. 4074/2012,

- g. istituire gruppi di lavoro di personale specializzato del settore pubblico e privato per istituire gruppi di lavoro di esperti del settore pubblico e privato, fornitori di servizi di assistenza sanitaria, riabilitazione e recupero, definire il modo in cui sono organizzati e operare e supervisionare il loro lavoro,
- h. redigere e presentare ai sensi del paragrafo (a), per l'organizzazione e la supervisione delle sue attività,
- i. rappresentare il Paese nelle organizzazioni e negli organismi internazionali dell'Unione Europea di sua competenza,
- j. sviluppare iniziative per informare l'opinione pubblica sulle questioni relative all'accesso delle persone con disabilità a tutti gli ambiti della vita umana in collaborazione con i ministeri competenti; e
- k. fornire assistenza tecnica e formazione e organizzare conferenze e seminari, indipendentemente o in collaborazione con istituzioni e organizzazioni competenti.

ITALIA

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare numero 19/2020 ha sospeso l'obbligo di assunzione di disabili per i datori di lavoro, a causa dell'emergenza COVID-19.

La crisi pandemica che sta attraversando il Paese, con chiusure e forti riduzioni dell'orario di lavoro nelle attività commerciali, industriali, di servizi e logistiche, con il conseguente utilizzo degli ammortizzatori sociali COVID-19, comporta gravi difficoltà nell'integrazione delle persone con disabilità nel proprio biologico.

L'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza Covid-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al monte ore integrato per la singola area provinciale su cui insiste l'unità produttiva interessata o alla quantità di orario ridotto in proporzione. L'obbligo del datore di lavoro di presentare la richiesta di avvio ai servizi di collocamento mirato territorialmente competenti si considera ripristinato al cessare della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid-19. Una volta superata la situazione di crisi assistita dagli strumenti di cassa integrazione per effetto dell'emergenza, il datore di lavoro avrà nuovamente l'obbligo di presentare la richiesta di avviamento ai servizi di collocamento mirato territorialmente competenti.

POLONIA

I centri di sviluppo professionale (ZAZ) che richiedono il sostegno del Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili (PFRON) non dovranno più presentare copie dei contratti che non hanno concluso a causa dell'epidemia di coronavirus. Tale modifica è prevista dalla legge del 17 dicembre 2020, approvata dal Sejm, che modifica la legge sulle soluzioni speciali relative alla prevenzione, contrasto e contrasto del COVID-19, altre malattie infettive e situazioni di crisi da esse causate (ie Journal of Leggi del 2020, articolo 1842, e successive modifiche), ovvero legge speciale covid. Di regola, ai sensi dell'art. 15a della legge speciale, l'indennità del PFRON è dovuta ai Centri di sviluppo professionale i cui ricavi da attività manifatturiere e di servizi sono diminuiti e non sono in grado di coprire la retribuzione dei dipendenti disabili. Finora l'indennità copriva solo la retribuzione corrisposta, ma dopo la modifica coprirà tutti i costi legati all'assunzione dei disabili.

ROMANIA

C'è un urgente bisogno di migliorare la qualità dei servizi pubblici per l'impiego così come la crescita del numero di istituzioni private che forniscono tali servizi. Gli attuali servizi per l'impiego offerti sono scadenti nei contenuti e la loro integrazione con altri servizi sociali è limitata.

È urgente aumentare il livello di consapevolezza tra le persone disabili attive e tra i datori di lavoro sull'importanza di includere questa categoria nel mercato del lavoro. La capacità di autovalutazione delle possibilità occupazionali delle persone disabili è considerata l'elemento chiave di questo dibattito. Un'autovalutazione debole, insieme a un sistema di assistenza sociale passivo, senza stimoli occupazionali, sono grandi deterrenti per le persone disabili in cerca di lavoro.

3.3 Istituzioni e organizzazioni che forniscono linee guida, advocacy o supporto per l'integrazione delle persone con disabilità nei contesti sociali e lavorativi

CIPRO

Molte organizzazioni private a livello nazionale stanno assumendo persone con disabilità per offrire loro migliori opportunità di vita e migliorare le loro politiche di CSR, ma stiamo ancora riscontrando molte lacune in questo campo, poiché mancano dati per supportare queste azioni integrative. Ad esempio, sulla base del [Rapporto sulla responsabilità aziendale della Banca di Cipro \(2019\)](#), attraverso il suo Centro di innovazione IDEA, un incubatore-acceleratore per le start-up e un polo imprenditoriale per i giovani imprenditori ciprioti, sostiene l'integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro fornendo start-up con piattaforma e dispositivi online, adatti a persone con disabilità. Tuttavia, anche se questo è menzionato, non vengono fornite ulteriori informazioni per spiegare queste strategie e metodi di lavoro. Il sistema nazionale sembra mancare di dati online per quanto riguarda le opportunità di occupabilità fornite alle persone con disabilità nel settore pubblico e privato (ad esempio, posizione, status, ecc.). Inoltre, alcuni altri lavorano in officine di riparazione auto, parchi giochi, librerie, parrucchieri, piscine, tipografie, fabbriche di cancelleria, uffici di controllo, negozi al dettaglio, ecc. Secondo il Ministero del Lavoro, l'assunzione di persone con disabilità migliora l'immagine pubblica dell'azienda (Responsabilità Sociale d'Impresa), coltiva un clima positivo tra i dipendenti e aumenta l'impegno dei clienti dell'azienda. Il reclutamento e l'inserimento delle persone con disabilità nelle organizzazioni avviene grazie al Piano per l'Occupazione del Ministero del Lavoro, il cui importo annuo per ogni programma va da € 11.500 fino a € 15.900 e vengono sostenute 370 persone con disabilità. Il Piano sta anche sostenendo la presenza all'interno delle organizzazioni di coach del lavoro, che sono lì per supportare e guidare le persone con disabilità nel loro ambiente di lavoro. Il ruolo dei mentori del lavoro è principalmente quello di sostenere l'integrazione sociale e professionale dei lavoratori disabili, mantenere un ambiente produttivo e sicuro all'interno della cultura organizzativa, mantenere buoni rapporti tra loro e il personale e sviluppare le loro conoscenze e abilità. In collaborazione con l'organizzazione di assunzione, forniscono anche orientamento e formazione professionale, in base alle esigenze dei singoli.

Inoltre, [Costas Papaellinas Organization \(Cyprus Pharmaceutical Organization Limited\)](#), in collaborazione con [Ioannou Foundation](#), recluta persone con disabilità intellettive nel contesto del Programma di occupazione assistita, con l'obiettivo di supportare le persone con disabilità intellettive nella loro integrazione nel mercato del lavoro aperto.

Con l'assistenza degli orientatori della Fondazione, le persone sono accompagnate e hanno una formazione sul posto di lavoro fino a quando non diventano indipendenti e possono rispondere alle esigenze del lavoro e delle condizioni. I responsabili dell'orientamento continuano a supportare le persone visitando il luogo di lavoro e risolvendo potenziali problemi o difficoltà. Nel caso in cui i tirocinanti perdano il lavoro, sono invitati a partecipare alle attività della Fondazione fino a quando non vengono inseriti in un altro lavoro.

GRECIA

Nella società greca, l'ente responsabile per l'educazione delle persone con disabilità è il Ministero dell'Istruzione. Ma nel campo della formazione, sebbene in teoria sia in funzione da diversi decenni, in pratica non è così. Ciò è evidente in quanto la legge in materia è stata emanata solo nel 2008 (Legge 3699/2008). In particolare, sono previsti laboratori di istruzione e formazione professionale specifici per persone con disabilità. Ad essi può iscriversi chiunque abbia gravi difficoltà di apprendimento, purché sia stato individuato dal centro di formazione professionale competente e abbia completato l'istruzione primaria generale o speciale. I corsi durano 5-8 anni e hanno frequenza obbligatoria. Oltre ai corsi di istruzione generale, gli individui acquisiscono abilità accademiche generali, abilità sociali, abilità di vita indipendente e abilità preprofessionali. Frequentano inoltre corsi adeguati ad ogni tipo di disabilità. Alla fine dei corsi, gli individui ricevono un diploma di scuola secondaria e un certificato di formazione professionale di livello 1.

ITALIA

La pubblica amministrazione in Italia è tenuta ad assumere persone con disabilità nella quota obbligatoria prevista dalla legge e ad osservare specifici vincoli per l'assunzione secondo quanto previsto dalle procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni. Oltre al settore pubblico, ci sono altre forme di integrazione dei disabili che stanno prendendo piede negli ultimi anni.

Le cooperative sociali, ad esempio, svolgono un ruolo importante nell'integrazione dei disabili dal punto di vista sociale e lavorativo.

Sono uno strumento di integrazione e crescita, collettiva e soggettiva, basata sul riconoscimento dei diritti di ciascun lavoratore. La cooperativa si basa su un modello in grado di sostenere il percorso di emancipazione dei cittadini in difficoltà, incoraggia un approccio proattivo, e promuove un processo di crescita che mira alla conquista di modi di vita e comportamenti, per quanto possibile autodeterminati. Pur esistendo una dimensione legata alla produttività e all'efficienza, la cooperativa agisce soprattutto in termini sociali e partecipativi, poiché è attenta alla crescita personale e professionale dei propri lavoratori, e intende promuoverne il benessere.

Il suo obiettivo principale, infatti, è la creazione di opportunità formative specifiche per persone con disabilità, in diversi settori economici come l'agricoltura, il commercio e i servizi. In questo modo si persegue anche l'interesse generale della comunità, che tende allo sviluppo umano e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione dei servizi sociali, sanitari ed educativi. La cooperativa sociale diventa così un ambiente particolarmente adatto a fornire risposte efficaci ai quesiti occupazionali delle persone con disabilità, perché offre un servizio individualizzato

percorso, in grado di offrire competenze tecniche per portare a termine i compiti richiesti, e per affrontare il lavoro. incertezza, insicurezza e stress, derivanti dal lavoro. Nello specifico, il modello cooperativo sociale offre alcuni servizi:

- promuove lo sviluppo di competenze nei dipendenti, che possono essere utilizzate nel mercato del lavoro, attraverso la formazione professionale e l'apprendimento attivo sul campo;
- offre la propria consulenza per l'orientamento e, se necessario, la riqualificazione professionale dei propri utenti;
- instaura rapporti con la comunità locale, caratterizzati da una flessibilità dei servizi e da una forte motivazione del personale, appositamente formato per lavorare con persone con disabilità;
- può concludere accordi con aziende per ottenere ordini; in questo caso il lavoratore viene assunto da quest'ultimo, ma presta la sua opera all'interno della cooperativa;
- pianifica e segue l'attivazione di esperienze professionali esterne alla cooperativa, attraverso accordi con le strutture e gli enti attivi sul territorio;
- fornisce consulenza e varie forme di supporto alle imprese, oltre a specifici interventi formativi per i colleghi che interagiscono con il dipendente, e per le attività di monitoraggio.

In sintesi, la cooperativa sociale: si occupa di promuovere il riconoscimento sociale dei bisogni umani, favorisce la cooperazione e la condivisione delle esperienze, migliora il senso di responsabilità individuale e collettiva, consente la costruzione di un progetto strutturato e continuativo, basato sui bisogni dei singoli utenti.

POLONIA

- *Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (Ufficio del plenipotenziario del governo per le persone disabili)*

Il plenipotenziario del governo per le persone disabili esercita una supervisione sostanziale sull'esecuzione dei compiti ai sensi della legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità. Fornisce informazioni sui diritti dei disabili - leggi e regolamenti, come ottenere lo status di disabile - procedura, informazioni sull'inserimento lavorativo dei disabili - avviare un'attività in proprio, indirizzi delle persone assistite imprese per l'impiego, centri di sviluppo professionale. Oltre a numerose pubblicazioni sui temi legati alla disabilità.

- *Il Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili (PFRON)*

L'organizzazione esiste dal 1991, il PFRON è un fondo speciale le cui risorse sono destinate alla riabilitazione professionale e sociale delle persone disabili e al loro impiego. Fornisce informazioni sui programmi e sui compiti del fondo per gli anni in corso, sui programmi dell'UE, nonché sulle opzioni di finanziamento e rimborso.

- *Polski Związek Niewidomych (Associazione polacca dei ciechi)*

È un'organizzazione che lavora a beneficio dei non vedenti e delle persone che perdono la vista, si prende cura dei bisogni delle persone. L'organizzazione è un sostenitore efficace, competente e finanziariamente indipendente di questo gruppo di persone. Aiuta i non vedenti, gli ipovedenti e i loro parenti ad adattarsi alle nuove condizioni di vita. L'organizzazione fornisce consulenza e informazioni sulla riabilitazione e l'integrazione sociale. Organizza corsi di formazione individuali e di gruppo, durante i quali vengono discussi importanti problemi, ad esempio, gli standard di funzionamento dei ciechi e degli ipovedenti in Polonia, l'educazione della società in questo campo.

- *Polski Związek Głuchych (Associazione polacca dei sordi)*

È un'organizzazione non governativa che associa persone sorde e ipoudenti e altre persone appartenenti alla comunità dei non udenti. Il suo scopo è aiutare i non udenti e gli ipoudenti in tutti gli aspetti della vita.

- *Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi (Società per la cura dei ciechi)*

La Società per la cura dei ciechi è un'organizzazione di pubblica utilità. Il suo scopo è fornire un'assistenza completa ai non vedenti e agli ipovedenti. Insegna, educa, riabilita e li aiuta a trovare il loro scopo nel mondo. Fornisce anche assistenza spirituale e religiosa. Ci sono molte organizzazioni/istituzioni legate all'integrazione delle persone disabili in contesti sociali e lavorativi in Polonia. L'elenco completo può essere trovato qui: <http://niepełnosprawni.gov.pl/p,98,organizacje>.

ROMANIA

L' *Autorità nazionale per le persone con disabilità* è l'organismo specializzato della pubblica amministrazione centrale che coordina, a livello centrale, le attività relative alla protezione speciale e alla promozione dei diritti delle persone con disabilità. Sviluppa le politiche, le strategie e gli standard per la promozione dei diritti delle persone con disabilità, monitora l'applicazione delle normative nel proprio ambito di competenza e controlla le attività di protezione speciale intraprese per le persone con disabilità. L'Autorità nazionale per le persone con disabilità ha, all'interno della sua struttura, la Commissione superiore di valutazione per le persone adulte con disabilità, che delibera al fine di comporre i ricorsi contro i certificati che stabiliscono il grado di disabilità, emessi dalle commissioni di contea o dalle commissioni dei distretti di Bucarest.

Anche l'Istituto nazionale per la prevenzione e la lotta all'esclusione sociale delle persone con disabilità è subordinato all'Autorità nazionale per le persone con disabilità.

4. Strategie per creare un futuro di uguaglianza in Europa

Per approfondire ulteriormente la Desk Research, il capitolo offre una panoramica delle tecniche, dei metodi e delle iniziative a livello nazionale per creare un futuro di parità in Europa.

4.1 Legislazione nazionale in materia di integrazione sociale e lavoro delle persone con disabilità

CIPRO

La legislazione pertinente a Cipro è A Law to Provide for Persons with Disabilities (2000), che definisce i diritti delle persone disabili a lavorare con un trattamento equo e pari condizioni di lavoro nell'ambiente di lavoro. La Legge mette inoltre in evidenza le responsabilità e l'impegno politico ed etico attraverso la promozione di vari principi e azioni a livello nazionale, con l'obiettivo di potenziare e garantire l'uguaglianza e l'accesso a una vita di qualità. Tra gli altri, alcuni di questi principi si riferiscono a:

- Accesso a vari servizi (ad es. finanziari, sociali, ecc.)
- Accesso a varie attività (ad es. sociali, culturali, atletiche, creative, ecc.)
- Creazione di schemi per l'occupazione
- Accesso all'istruzione e al mercato del lavoro
- Accesso ai trasporti

Inoltre, dichiarata dal Dipartimento per l'integrazione sociale delle persone con disabilità, la legge sul reclutamento delle persone con disabilità nei dipartimenti e nelle organizzazioni pubbliche (2009) è una misura positiva, che mira a sviluppare e rafforzare le opportunità di lavoro delle persone con disabilità, creando un obbligo per le organizzazioni pubbliche di assumere fino al 10% dei loro posti vacanti, persone con disabilità che soddisfano criteri oggettivi specifici.

Il Dipartimento per l'integrazione sociale delle persone con disabilità è l'organismo responsabile che si occupa dell'integrazione sociale ed economica delle persone con disabilità a Cipro. Le principali responsabilità del Dipartimento pubblico sono:

- La fornitura di valutazioni e certificazioni di disabilità e funzionalità
- L'erogazione di prestazioni sociali alle persone con disabilità
- La fornitura di riabilitazione professionale diretta e indiretta e altri servizi di supporto
- Coordinare l'effettiva attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e del Piano d'azione nazionale sulla disabilità

GRECIA

La formulazione di un quadro giuridico moderno e funzionale per quanto riguarda l'impiego di persone di categorie speciali (persone con disabilità, familiari di persone con disabilità, figli di persone con disabilità e vittime di guerra) è un'esigenza imperativa negli attuali sviluppi socio-economici.

In tale contesto è stata approvata la Legge 2643/1998, che ha assicurato condizioni di trasparenza e obiettività nel sistema di collocamento obbligatorio delle persone appartenenti a categorie protette al lavoro stabilendo criteri oggettivi di collocamento (punti) in base all'età della persona protetta, allo

stato civile, situazione finanziaria, titoli di studio e tasso di invalidità, se disabili.

Inoltre, nell'ambito della legge statale sociale per l'assistenza alle persone con disabilità, sono state approvate una serie di leggi, come la Legge 2956/2001, Legge 2972/2001, Legge 3051/2002, Legge 3227/2004 e Legge 3454/2006, che ha introdotto ulteriori modifiche alla Legge 2643/1998, al fine di renderla più favorevole ed efficace per le persone con disabilità.

Inoltre, **la Legge 3304/2005 salvaguarda ulteriormente i diritti delle persone con disabilità** consacrando giuridicamente il principio della parità di trattamento, incorporando nel diritto interno greco la Direttiva del Consiglio Europeo 2000/43/CE sulla lotta alla discriminazione fondata sulla religione o altre convinzioni, disabilità, età o orientamento sessuale nel campo dell'occupazione e del lavoro. Ai sensi dell'articolo 4 della Legge 3304/2005, viene definito l'ambito di applicazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato.

In particolare:

- a. sono definite le condizioni di accesso al lavoro e all'occupazione in generale, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal settore di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché le condizioni di servizio e di sviluppo professionale,
- b. l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento professionale, formazione professionale, perfezionamento e riorientamento professionale, compresa l'acquisizione di esperienze di lavoro pratiche,
- c. sono definiti i termini e le condizioni di impiego e le condizioni di lavoro, comprese quelle relative al licenziamento e alla retribuzione,

Inoltre, nell'ambito del rispetto del principio della parità di trattamento, l'articolo 10 della legge 3304/2005, impone ai datori di lavoro di apportare ragionevoli adeguamenti per le persone con disabilità e stabilisce che: Il datore di lavoro è obbligato a prendere tutte le misure appropriate, se del caso, consentire alle persone con disabilità di accedere, svolgere e progredire in un lavoro, nonché di partecipare alla formazione professionale, a condizione che tali misure non impongano un onere sproporzionato al datore di lavoro. L'onere sproporzionato non è considerato sproporzionato quando è compensato da misure di protezione adottate nell'ambito dell'attuazione della politica a favore delle persone con disabilità.

Inoltre, sono state emanate diverse decisioni ministeriali che annunciano vari programmi relativi all'occupazione dei disabili. Si tratta di programmi di sussidio per i datori di lavoro per l'assunzione di persone disabili, programmi di sussidio per giovani liberi professionisti per persone disabili e programmi più generali volti a combattere l'esclusione dei disabili dal mercato del lavoro.

ITALIA

Numerosi sono gli atti normativi in materia di integrazione sociale e lavoro delle persone con disabilità in Italia: **la Legge 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"** non rappresenta solo il superamento della precedente normativa ma abbandona la filosofia prettamente assistenziale del Diritto 482/68 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private" e crea nuove regole ponendole sul principio di un collocamento mirato dei disabili che rispetti le potenzialità lavorative del lavoratore senza nel contempo penalizzare le aspettative di l'azienda che lo assume. Per collocamento mirato si intende quel complesso di strumenti tecnici e di supporto che consentono una valutazione preventiva della capacità effettiva del lavoratore e l'attivazione di tutte le attività (analisi del luogo di lavoro, forme di supporto, azioni positive e risoluzione di problemi connessi agli ambienti e le relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro e di relazione quotidiani) necessarie per individuare una posizione lavorativa adeguata a tali capacità (art. 2 Legge 68/99). Le intenzioni del legislatore sono quelle di regolamentare l'inserimento lavorativo delle persone disabili, riconoscendo l'importanza per loro del lavoro come elemento fondamentale per l'integrazione sociale e la qualità della vita. La Costituzione, all'art. 4 comma 1, recita che **"la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e ne promuove le condizioni che rendano effettivo tale**

diritto". In altre parole, riconosce il diritto al lavoro come fine da raggiungere attraverso l'impegno diretto delle autorità pubbliche volto a creare le condizioni idonee al suo raggiungimento. È necessario comprendere come il recupero personale e sociale di una persona con un disturbo mentale sia il risultato di un percorso che culmina nell'occupazione ma non finisce qui. Il lavoro dignitoso è un diritto di ogni persona, incidendo così direttamente sulla qualità del progetto di vita di ciascuno: realizzazione di sé, sicurezza del reddito, socializzazione sul posto di lavoro e godimento dei diritti di libertà che rappresentano la spina dorsale del patto sociale che fonda la società contemporanea. Nello specifico, l'inclusione delle persone svantaggiate è buona perché aumenta la coesione sociale, quindi, d'altra parte, il pregiudizio nei confronti di queste persone diminuisce radicalmente e migliora la qualità della vita.

Oltre all'eventuale presenza all'interno delle cooperative sociali, le persone con disabilità possono essere impiegate anche all'interno delle aziende. La prima normativa a disciplinare tale opportunità, come detto in precedenza, è stata la Legge 482 del 2 aprile 1968, denominata Collocamento Obbligatorio. Tale legge, tuttavia, si è rivelata inefficace ed è rimasta inattuata, a causa delle numerose criticità che presentava. In primo luogo, non vi era corrispondenza tra le competenze del lavoratore e le esigenze dell'organizzazione. Inoltre, non esistevano forme di sostegno e accompagnamento per il neofita all'interno dell'ambiente di lavoro e, a volte, potevano esserci anche vincoli oggettivi, che ne impedivano la permanenza (barriere architettoniche, ad esempio).

Tutte queste ragioni hanno portato al superamento della normativa, che è stata sostituita dalla Legge 68 del 12 marzo 1999, denominata Inserimento mirato dei lavoratori disabili nelle organizzazioni. L'elemento di continuità, con la legge precedente, è l'obbligo per i datori di lavoro di garantire la presenza di una percentuale di dipendenti disabili, proporzionale al numero dei dipendenti. I numeri sono così distribuiti: un dipendente con disabilità, se sono quindici lavoratori; due dipendenti con disabilità, se i lavoratori sono entro le cinquanta unità, e il 7% della forza lavoro, per le organizzazioni più grandi. L'aspetto innovativo è il cambio di prospettiva, sintetizzabile con il passaggio dal collocamento obbligatorio al collocamento mirato. Ciò significa che l'assunzione non è più una combinazione meccanica, ma il risultato di un processo che coinvolge diversi attori, oltre ai dipendenti disabili e ai rappresentanti delle organizzazioni.

POLONIA

Esistono molti atti legali riguardanti l'integrazione sociale e l'occupazione delle persone con disabilità in Polonia: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U.97.123.776 z późn. zm. (Legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità)

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (legge sull'assistenza sociale del 12 marzo 2004)
Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych (Convenzione sui diritti delle persone con disabilità)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. Nr 139, poz. 1328) (Regolamento del 15 luglio 2003 del Ministro dell'economia, del lavoro e delle politiche sociali per definire la disabilità)

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 6 sierpnia 2004 r. w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U Nr 187, poz. 1940 del voivodato del governo locale dei compiti del ministro 6 agosto 2004), che può essere cofinanziato dal Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili (GU n. 187, voce 1940))

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 96, poz. 861, z późn. Social Policy zm 25 giugno 2002) sulla definizione dei tipi di compiti poviat che possono essere finanziati con le risorse del Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili (GU n. 96, articolo 861 e successive modifiche).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587) (Regolamento del 25 marzo 2004 del Ministro dell'economia, del lavoro e delle politiche sociali sui laboratori di terapia occupazionale (Gazzetta ufficiale n. 63, articolo 587))

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maggio 2003 r. w sprawie turnusów rehabilitacyjnych (Dz. U. Nr 100, poz. 926) (Regolamento del 22 maggio 2003 del Ministro dell'economia, del lavoro e delle politiche sociali sui soggiorni di riabilitazione (Gazzetta ufficiale, n. 100, voce 926))

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maggio 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. n. norme dettagliate per la concessione dell'aspettativa dal lavoro alle persone con disabilità grave o moderata per partecipare a un soggiorno riabilitativo (G.U. n. 100, voce 927)).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 sierpnia 2001 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów (DzU nr 92, poz.1020 z późn. zm.) (regolamento del 10 agosto 2001 del ministro dell'istruzione nazionale sugli standard dei requisiti e degli esami che sono la base per lo svolgimento dei test (Gazzetta ufficiale n. 92, articolo 1020, e successive modifiche)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2001 r. w sprawie orzekania o potrzebie kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży, oraz szczegółowych zasad kierowania do kształcenia specjalnego lub indywidualnego di. sulla necessità dell'educazione speciale o dell'insegnamento individuale dei bambini e degli adolescenti, e sulle regole dettagliate di riferimento bambini all'educazione speciale o all'educazione individuale. (Gazzetta ufficiale n. 13, articolo 114, come modificato).

ROMANIA

L'articolo 50 della *Costituzione Rumena* recita quanto segue: **“Le persone con disabilità beneficiano di una protezione speciale. Lo Stato elaborerà una politica nazionale sulle pari opportunità, sulla prevenzione e il trattamento delle disabilità, al fine di assicurare l'effettiva partecipazione delle persone con disabilità alla vita comunitaria, nel rispetto dei diritti e dei doveri che incombono ai genitori e agli amministratori ”**. Il sistema di protezione speciale delle persone con disabilità è disciplinato da atti normativi primari – leggi, ordinanze, decreti governativi e atti normativi secondari, che dettano disposizioni metodologiche.

Legge n. 448/2006 sulla tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità garantisce i diritti delle persone con disabilità all'occupazione ea beneficiare di sistemazioni ragionevoli sul posto di lavoro, di orientamento professionale e di riqualificazione professionale, ove necessario.

Sebbene la legislazione sia allineata ai requisiti internazionali, la sua attuazione pratica è carente, con il supporto di difficile accesso e la discriminazione che rimane pervasiva. Ad esempio, le persone con disabilità intellettive hanno le minori possibilità di occupazione – rappresentano solo il 2,5% delle persone con disabilità impiegate in Romania, sebbene rappresentino il 16% del numero totale. Affrontano difficoltà di accesso al mercato del lavoro da un lato a causa della mancanza di formazione e delle ridotte opportunità di formazione e, dall'altro, a causa dei pregiudizi dei datori di lavoro. È stato riscontrato che i datori di lavoro non sono disposti ad adattare le proprie condizioni di lavoro alle esigenze di particolari individui, rimanendo incapaci di comprendere come ciò possa avvantaggiare tutti i soggetti coinvolti. Inoltre, i datori di lavoro rimangono spaventati e scettici riguardo all'assunzione di tali persone e rimangono piuttosto ignoranti su come offrire supporto.

Altre difficoltà che incontrano le persone con disabilità sono: la mancanza di orari di lavoro flessibili e di supporto disponibile, laddove tale supporto è necessario; la mancanza di adattamento dell'ambiente di lavoro, compresa la sua accessibilità fisica; infrastrutture scadenti che rendono difficile l'andare e il

ritorno dal lavoro; e stigma sociale e discriminazione.

Tutto ciò porta le persone con disabilità ad avere difficoltà a trovare o mantenere un lavoro, e talvolta le porta a smettere per cercare di ottenere un lavoro. Allo stesso tempo, l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e la loro integrazione sociale sul lavoro rimane un argomento poco indagato.

4.2 Strategie, tecniche, metodi o iniziative nazionali per facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro

CIPRO

In base al quadro normativo, dopo la valutazione effettuata da un apposito comitato multidisciplinare, una persona con disabilità risulta avere una carenza/invalidità, che determina una limitazione fisica o psichica permanente o indefinita che riduce/esclude la possibilità di reperire e mantenere un adeguato lavoro. In base a ciò, le principali disposizioni di questa legge quadro generale in materia di occupabilità delle persone con disabilità sono:

- a. possedere i requisiti richiesti per la posizione da ricoprire
- b. superare le prove scritte e/o orali previste per la posizione
- c. ritenuti idonei per l'assolvimento dell'incarico ricoperto dall'organo di nomina competente, il quale è tenuto, a tal fine, a tener conto della relazione dell'apposita commissione multidisciplinare.

Sulla base di questi, l'apposita commissione multidisciplinare ha il compito di valutare l'invalidità e l'idoneità dei richiedenti allo svolgimento delle proprie mansioni, redigendo appositi elenchi di richiedenti portatori di handicap di cui il 10% sarà collocato a posto. Pertanto, il loro inserimento sul posto di lavoro deve soddisfare non solo l'organizzazione, ma anche gli individui. Per questo motivo si tiene conto delle strutture lavorative, della fornitura di attrezzature tecnologiche e delle strutture presso le quali i candidati svolgono le prove scritte e/o orali. In tale ottica, il Dipartimento, in collaborazione con gli organi delegati, coordina e valuta l'attuazione della Legge. Entro il primo trimestre di ogni anno, ciascun organo di nomina invierà al Dipartimento un rapporto con i dati dettagliati sulle persone con disabilità che sono state assunte nell'anno precedente, in modo che il *Consiglio dei ministri*, la *Camera dei rappresentanti* e la *Confederazione cipriota delle organizzazioni disabili* possono essere informate. Come accennato in precedenza, le persone con disabilità possono essere assegnate a molte posizioni di ammissione nel settore pubblico (a tempo indeterminato, orario, temporaneo), ad eccezione di posizioni di call center o posizioni che la loro prestazione richiede l'assenza di qualsiasi disabilità fisica o mentale come il Esercito, Guardia Nazionale, Polizia, Vigili del fuoco e Carceri, ecc. Pertanto, per poter percepire una posizione lavorativa, devono essere valutati con tre criteri fondamentali:

- a. avere i requisiti richiesti per essere soddisfatti
- b. superare eventuali esami scritti e/o orali richiesti per la posizione
- c. essere ritenuto idoneo alla posizione lavorativa

GRECIA

Gli interventi dello Stato nel campo dell'occupazione delle persone con disabilità, è solo negli ultimi 40 anni che gli interventi dello Stato hanno cominciato a prendere forma. Nel 1979, con la Legge 963, nel 1986 con la Legge 1648 e nel 1998 con la Legge 2643.

Con l'ultima revisione della Costituzione (art. 21, comma 5) si fa un riferimento generale al diritto delle persone disabili alle pari opportunità e nel 2004 viene recepita nel diritto greco la Direttiva Comunitaria 78/2000 sulla lotta contro la discriminazione, ove vige un chiaro riferimento all'adozione di misure per eliminare la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità.

Tuttavia, si segnala che tutti gli interventi legislativi dello Stato, relativi all'occupazione dei disabili, sono

inclusi nelle misure di protezione sociale per altri gruppi di popolazione, con la conseguenza che si diffondono azioni positive a favore dei disabili.

ITALIA

Il collocamento mirato è una strategia, un insieme di strumenti che consentono alle persone con disabilità di essere inserite nel posto giusto per loro, attraverso l'analisi dei posti di lavoro disponibili e la valutazione delle loro competenze. L'obiettivo finale è attivare un circolo vizioso che porti il lavoratore e l'organizzazione ad essere entrambi soddisfatti dell'esperienza che condividono.

La normativa prevede sempre che il servizio sia gestito dai dirigenti provinciali ma, questa volta, prevede una serie di opportunità, fruibili gratuitamente dalle organizzazioni, in virtù di un incentivo statale specificamente destinato all'inserimento lavorativo.

POLONIA

Metodi/iniziative che facilitano e integrano le persone disabili nel mercato del lavoro o nell'ambiente di lavoro:

Tirocini: le persone disabili disoccupate o in cerca di lavoro possono svolgere un tirocinio finanziato dal PFRON (o da altri fondi, ad esempio il Fondo per il lavoro). Un tirocinio professionale può durare da 3 a 12 mesi. La durata del tirocinio dipende dall'offerta del datore di lavoro, dall'età e dallo stato di iscrizione all'ufficio del lavoro. L'importo della borsa di studio è pari al 120% dell'indennità di disoccupazione. La persona che svolge un tirocinio non perde lo status di disoccupato o in cerca di lavoro. Il tirocinio si svolge secondo un programma che è determinato da un datore di lavoro e implementato sul posto di lavoro. I tirocinanti disabili con grado di disabilità grave o moderato lavorano fino a 7 ore al giorno e fino a 35 ore a settimana - a tempo pieno. L'eccezione è il lavoro a turni o se lo specialista in medicina del lavoro consente al disabile di lavorare più ore.

Corsi di formazione: i corsi di formazione offrono alle persone con disabilità l'opportunità di acquisire o migliorare le proprie qualifiche professionali, il che aumenta le loro possibilità di occupazione e di mantenimento del posto di lavoro. I corsi di formazione sono finanziati e organizzati dagli uffici per l'impiego regionali (poviat). Per poter partecipare alla formazione devono essere soddisfatte le seguenti condizioni: la persona disabile deve essere iscritta all'ufficio del lavoro, perdere la capacità di svolgere la precedente occupazione, non avere qualifiche professionali sufficienti, o deve cambiare qualifiche o aumentarle, o non hanno la capacità di cercare attivamente un lavoro.

Orientamento al lavoro: significa attività volte ad aiutare nella giusta scelta di una professione o di una posizione lavorativa. Un consulente di carriera facilita la valutazione delle proprie capacità, predisposizioni e una migliore comprensione del funzionamento nell'ambiente professionale. L'orientamento professionale può assumere la forma di un sostegno individuale (incontri individuali con una persona che discerne il proprio percorso di carriera) o di un sostegno di gruppo (incontri di gruppo).

Servizi per l'impiego: le istituzioni statali il cui compito è fornire servizi per l'impiego sono gli uffici per l'impiego ubicati in ciascuna powiat. Il ruolo degli uffici per l'impiego è quello di fornire supporto generale, preparare un colloquio di lavoro e redigere documenti di candidatura professionale (es. CV, lettera di presentazione), nonché fornire supporto da un consulente di carriera che aiuterà a valutare le proprie predisposizioni e trovare i punti di forza. I servizi per l'impiego per i disabili sono forniti anche dalle agenzie per l'impiego.

Organizzano il reclutamento di dipendenti per datori di lavoro specifici, creano portali con offerte di lavoro. Le agenzie di collocamento addebitano una commissione per i loro servizi.

ROMANIA

In quanto gruppo vulnerabile che deve affrontare sfide per l'integrazione o il mantenimento nel mercato del lavoro, le persone con disabilità beneficiano di misure finanziate attraverso la legge 2020

sul bilancio per l'assicurazione contro la disoccupazione e i Fondi strutturali e di investimento europei (fondi SIE). I vantaggi disponibili includono:

- esenzione dall'imposta sul salario per le persone con disabilità grave e accentuata;
- per le persone che lavorano da casa, sussidi statali, ove necessari, per il trasporto dei materiali utilizzati nell'attività e la consegna dei prodotti finiti;
- ferie annuali aggiuntive di almeno 3 giorni;
- benefici finanziari per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità, tra cui: benefici speciali per l'assunzione di persone con disabilità che sono neolaureati o disoccupati. Ad esempio, il datore di lavoro riceverà dal bilancio statale un salario minimo per l'assunzione di una persona con disabilità che ha da poco diplomato le prime due classi della scuola superiore; 1.2 salario minimo per i neodiplomati e 1.5 salario minimo per i neolaureati; nel periodo gennaio-agosto 2020, è stato segnalato che tali benefici sono stati concessi in 57 casi. Inoltre, qualsiasi datore di lavoro che offra contratti a tempo indeterminato alle persone con disabilità riceve, per 12 mesi, un'indennità mensile di 2.250 RON.

Tuttavia, gli incentivi esistenti sono di scarso valore e sono concessi per un periodo di tempo limitato, avendo scarso impatto nell'affrontare le difficoltà che le persone hanno nell'integrarsi nel mercato del lavoro.

4.3 Strategia speciale per l'inclusione e la promozione dei lavoratori disabili

CIPRO

A seconda dei risultati dell'attuazione pratica della Legge, è possibile in futuro avviare un dialogo con le parti sociali per l'attuazione della Legge nel settore privato. Per richiedere un posto di lavoro, il candidato deve dichiarare la sua disabilità nella domanda di lavoro o nelle liste di reclutamento registrate, presentando un certificato relativo alla sua disabilità. In seguito a ciò, al momento dell'assunzione, i candidati con disabilità hanno due diritti fondamentali secondo la Legge: (a) essere dotati di speciali attrezzature tecnologiche di supporto che possono essere necessarie per lo svolgimento delle funzioni di posizione; (b) essere collocato dal suo servizio supervisore in un luogo di lavoro che serva sia le esigenze del servizio sia le esigenze speciali derivanti dal tipo e dalla condizione della sua disabilità.

Un'altra strategia seguita dal Centro di produttività, in collaborazione con il Ministero del lavoro, della previdenza sociale e delle assicurazioni sociali e il Dipartimento per l'integrazione sociale delle persone con disabilità, sviluppa il profilo professionale (strumento centrato sulla persona) di un candidato disabile. A tal fine, il candidato disabile decide quali informazioni fornire al datore di lavoro nella scelta del soggetto idoneo

e luogo di lavoro desiderato, in relazione ai compiti richiesti dalla posizione lavorativa. Il job match è significativo in quanto riflette le esigenze del dipendente e del datore di lavoro e fornisce una conoscenza realistica delle capacità e dei talenti che possiede. Le autorità responsabili, prima di procedere alla ricerca del lavoro, tengono conto delle esigenze del datore di lavoro e del dipendente, della progettazione di un luogo di lavoro creativo e flessibile, nonché della fornitura di una formazione sufficiente alle persone,

principalmente durante il periodo iniziale. Dopo la conferma del collocamento della persona, l'organizzazione deve fornire e mantenere:

- Formazione sui compiti e sulle abilità sociali
- Feedback regolari
- Follow-up
- Comunicazione regolare
- Consulenza

Lo scopo di questo piano è offrire la migliore combinazione possibile di competenze/talenti e bisogni

di supporto del dipendente in relazione ai requisiti del datore di lavoro/posizione.

GRECIA

L'inclusione e la promozione dei lavoratori disabili in Grecia è un argomento che è purtroppo largamente trascurato in Grecia. Le iniziative che stanno lavorando in quella direzione sono quasi sempre private, nell'ambito di programmi di "responsabilità sociale d'impresa", che sono di breve durata e solitamente sottofinanziati.

Uno di questi esempi viene dalla società Mytilineos. Mytilineos, nel 2020, in collaborazione con l'impresa sociale "sapere" ha progettato un programma denominato "mellonabilità", della durata di 6 mesi, con l'obiettivo di fornire uno sviluppo personalizzato delle competenze professionali alle persone con disabilità (mobilità, vista e udito), a costo zero per i beneficiari. L'obiettivo è la preparazione mirata dei partecipanti disabili per la loro integrazione di successo nel mercato del lavoro, l'acquisizione di ulteriori competenze e la comprensione di quelle condizioni che facilitano il loro accesso e integrazione nel mercato del lavoro, nonché la coltivazione della mentalità (candidati, datori di lavoro, risorse umane organizzazioni/consulenza) per aiutare a sviluppare un modello di occupabilità sostenibile. Questa iniziativa di Mytilineos fa parte del nostro sostegno agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile 2030 per zero povertà, lavoro dignitoso, crescita economica e meno disuguaglianza.

ITALIA

La normativa intende garantire che i dipendenti possano occupare una posizione adeguata, attraverso l'analisi del lavoro e delle caratteristiche del candidato, e la presenza di un supporto per la soluzione dei problemi che possono incontrare con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni, all'interno del luogo di lavoro. Nonostante le opportunità evidenziate, ci sono ancora dei limiti. Innanzitutto, anche se il collocamento è diventato mirato, l'imposizione legislativa resta la principale, se non l'unica, modalità di ingresso nelle organizzazioni dei lavoratori con disabilità. In secondo luogo, permane il vincolo legato alle risorse economiche disponibili: a seconda del numero di persone da collocare, viene assegnata una quota per ciascun dipendente, che determina anche i servizi erogabili. Inoltre, la possibilità di attuare interventi di monitoraggio, soprattutto a lungo termine, è particolarmente critica, e ciò rende difficile ottenere feedback sui risultati raggiunti. La normativa, inoltre, definisce gli strumenti e individua i servizi pubblici responsabili della loro erogazione, ma non determina in modo specifico le modalità con cui devono essere attuati. Per questo ogni regione, in autonomia, gestisce l'intero percorso con l'ausilio dei vari enti locali, creando disparità tra i diversi territori.

POLONIA

Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2020-2030 (Strategia per le persone con disabilità 2020-2030). L'obiettivo principale della Strategia per le persone con disabilità è includere questo gruppo nella vita sociale e professionale allo stesso livello delle altre persone. La strategia è stata inserita nella Strategia per lo Sviluppo Responsabile (SOD), che presenta un modello di sviluppo socialmente sostenibile con la partecipazione di tutti i gruppi sociali. Un obiettivo importante è anche l'attuazione delle disposizioni della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, che la Polonia ha ratificato il 25 ottobre 2012. Questa convenzione prevede una transizione nell'approccio alle persone disabili da un modello medico secondo il quale le persone disabili sono percepite in base a determinate limitazioni fisiche o mentali ad un modello basato sui diritti umani, secondo il quale alle persone con disabilità devono essere garantiti tutti i diritti affinché possano funzionare nella società allo stesso modo degli altri cittadini.

Il primo lavoro sul documento è stato avviato alla fine del 2016. Lo sviluppo economico dinamico della Polonia, in particolare lo sviluppo di nuove tecnologie, informatizzazione, investimenti e innovazioni nel settore della produzione e dei servizi, combinato con investimenti in capitale umano, fornisce le condizioni per l'effettiva inclusione delle persone disabili nella vita sociale e professionale su una scala

senza precedenti.

ROMANIA

Considerando che è necessario adottare un approccio integrato della disabilità, in modo che i bisogni delle persone con disabilità si riflettano adeguatamente in tutte le politiche e i programmi di sviluppo nazionali, in particolare quelli relativi a: alloggio e trasporti, corretto accesso alle strutture fisiche e ambiente informativo, istruzione, orientamento, formazione professionale e reinserimento, La Strategia Nazionale sulla protezione sociale, l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità per il periodo 2006 – 2013 è stata sviluppata in modo tale da essere centrata sulla persona con disabilità, che è un cittadino con pieni diritti e doveri, e all'epoca rappresentava una svolta nel settore.

La Strategia nazionale sulla protezione sociale, l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità per il periodo 2006 – 2013 è stata la piattaforma per tutte le azioni future. Per il 2014-2020 è stato infine adottato nel 2016 un progetto di Strategia nazionale per l'inclusione sociale delle persone con disabilità "Politiche sociali - dalla riabilitazione dell'individuo alla riforma della società". Per il 2021-2027, la Strategia nazionale per i diritti delle persone con disabilità e il suo obiettivo principale è continuare e sviluppare le strategie precedenti (2016-2020, 2006-2013).

L'obiettivo delle Strategie è stato quello di garantire il pieno esercizio da parte di tutte le persone con disabilità dei loro diritti e libertà fondamentali, al fine di migliorare la qualità della loro vita. Il concetto fondamentale delle Strategie è la libertà di scelta: la persona disabile ha la possibilità di prendere decisioni riguardanti la propria vita, di gestire il budget personale complementare e scegliere i servizi di cui ha bisogno, nonché i fornitori di tali servizi, sulla base di contratti di servizio individuali.

Le strategie si sono basate sui seguenti principi fondamentali:

1. rispetto dei diritti e della dignità delle persone con disabilità, come previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Pertanto, le comunità devono prendere in considerazione la diversità dei loro membri e fare in modo che le persone con disabilità, membri della comunità, possano esercitare e godere efficacemente di tutti i diritti umani: civili, politici, sociali, economici e culturali;
2. pari opportunità per le persone con disabilità, principio inteso come processo, come definito dalle Regole Standard sulle Pari Opportunità per le Persone con Disabilità, per cui i vari sistemi della società, quali servizi, attività, informazione, comunicazione e la documentazione è a disposizione di tutti. Le persone disabili sono membri della società e devono quindi ricevere tutto il sostegno di cui hanno bisogno nell'ambito delle normali strutture educative, sanitarie, lavorative, dei servizi sociali, ecc. Come parte integrante del processo di pari opportunità, le persone disabili devono essere aiutate e formate in modo che possano dovrebbero assumersi la piena responsabilità come membri della società;
3. solidarietà sociale, secondo la quale la società partecipa al sostegno delle persone che non possono provvedere ai propri bisogni sociali, al fine di mantenere e rafforzare la coesione sociale. La comunità interviene in modo attivo nella promozione dei diritti delle persone con disabilità e nella creazione, sviluppo, diversificazione e concessione dei servizi necessari alle persone con disabilità. Questi servizi devono essere di qualità, basati sui bisogni delle persone con disabilità, devono essere integrati nel contesto sociale e non devono essere percepiti come fonte di segregazione.
4. l'interesse delle persone con disabilità, secondo cui ogni decisione e misura deve essere presa nell'interesse di tali persone, essendo inaccettabili quegli approcci basati sulla misericordia e la percezione delle persone con disabilità come persone indifese;
5. approccio integrato, secondo il quale la protezione sociale, l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità devono essere contenute in tutte le politiche nazionali in campo sociale ed educativo, in materia di occupazione, intrattenimento, accesso all'informazione, ecc. I bisogni delle persone con disabilità le disabilità e le loro famiglie sono diversificate ed è

importante che una risposta comunitaria complessiva sia concepita in modo da tenere conto sia della persona nel suo insieme che dei vari aspetti della sua vita.

6. partenariato, in base al quale le organizzazioni non governative delle persone con disabilità, che rappresentano i loro interessi o svolgono attività sul campo, devono essere coinvolte e consultate nel processo decisionale sulle questioni relative alla disabilità a tutti i livelli, nonché in il processo di tutela delle persone con disabilità.

4.4 In che modo le aziende supportano i lavoratori disabili?

CIPRO

Attraverso la ricerca sul campo condotta nella fase iniziale del progetto, è stato individuato che esistono diverse azioni di supporto intraprese dalle aziende, nel rispetto anche della normativa nazionale. Per esempio:

Mentori che forniscono orientamento professionale alle persone con disabilità sul lavoro e negoziano con i datori di lavoro in merito a condizioni di lavoro adeguate

Ambiente di lavoro di supporto (ad es. attrezzature, strumenti di comunicazione, tastiere, computer, piattaforme e dispositivi online, ecc.)

Formazione e orientamento sul posto di lavoro (compresi feedback regolari, follow-up e consulenza), nonché materiale di formazione e ambiente di formazione adeguato.

GRECIA

Secondo una ricerca del 2011 (Ntakou, Katsara, Kounoupas & Tabouri, 2011), la stragrande maggioranza delle aziende non impiega persone con disabilità e non è a conoscenza dei regimi di sussidio salariale per i dipendenti disabili in un'azienda. Si potrebbe sostenere che se i datori di lavoro avessero le informazioni sui programmi esistenti, destinati all'occupazione dei disabili e sovvenzionassero parte del costo del loro impiego con il loro salario, allora è possibile che la disoccupazione tra i disabili sarebbe a un livello inferiore. Emerge però un ulteriore fattore. Le imprese hanno sostenuto di non aver utilizzato i programmi finanziari, sia a causa delle risorse limitate, ma soprattutto perché

non hanno ricevuto richieste da persone disabili. Ciò indica che anche la motivazione dei candidati stessi è un fattore importante nella transizione al mercato del lavoro. A questo proposito, vale la pena sottolineare l'importanza della consulenza per l'informazione e la motivazione delle persone con disabilità a candidarsi per un posto di lavoro. Inoltre, le dichiarazioni dei datori di lavoro mostrano che sono disposti ad assumere persone con disabilità se esiste un sussidio salariale soddisfacente e ad adattare le loro infrastrutture (rampe, parcheggi, ecc.) indipendentemente da quanto sia visibile la disabilità. Ciò dimostra che il criterio di reclutamento dei disabili è più economico e meno discriminatorio. Inoltre, pur ammettendo che i lavoratori con disabilità, nella maggior parte dei casi, possono essere produttivi nel loro lavoro, ammettono che non vengono date loro molte opportunità di lavoro. Ciò può significare che i datori di lavoro sono cauti e trovano difficile creare opportunità di lavoro per le persone con disabilità. O anche che a causa del pesante carico di lavoro non si prendono il tempo per organizzare una struttura di lavoro che offra spazio e lavoratori con disabilità.

Inoltre, sembra che, oltre agli incentivi finanziari, che sono molto importanti, il fattore più importante nell'assunzione di persone con disabilità sia il rafforzamento del profilo sociale dell'azienda. Ovviamente, i clienti di un'azienda attribuiscono grande importanza al suo profilo sociale e percepiscono come una conquista per un'azienda l'assunzione di persone con disabilità nelle sue

posizioni.

Per quanto riguarda la posizione del lavoratore disabile nell'ambiente di lavoro, i datori di lavoro non sembrano aver individuato rapporti disfunzionali tra i dipendenti con disabilità e i loro colleghi, il management o addirittura il management dell'azienda. clienti. Questo risultato conferma l'opinione che esiste una cultura dell'accettazione della diversità nelle percezioni dei lavoratori non disabili e che le persone con disabilità possono essere produttive e cooperare molto bene, lavorare bene con i loro colleghi, a beneficio del loro lavoro. A ciò si aggiunge la scoperta che i datori di lavoro che hanno effettuato un sondaggio hanno dichiarato di essere abbastanza o molto soddisfatti delle prestazioni delle persone con disabilità, il che conferma le precedenti indagini secondo cui le persone con disabilità sono coerenti, produttive e hanno meno assenze e incidenti sul lavoro.

ITALIA

I principali servizi che possono essere offerti alle aziende sono:

- la convenzione: l'azienda può stipulare una convenzione con i servizi pubblici, al fine di pianificare con loro i tempi di assunzione, e decidere insieme i passi utili per facilitare l'assunzione di un candidato che soddisfi, per quanto possibile, le esigenze del 'società';
- la selezione del candidato, tra quelli presenti nell'elenco delle categorie protette, al fine di individuare il profilo che meglio risponde alle esigenze dell'organizzazione;
- scouting aziendale per valutare le possibili mansioni assegnabili al nuovo dipendente;
- lo stage, ovvero un periodo di prova di durata variabile (da 60 a 90 giorni), che non comporta alcun costo per l'azienda, e consente di sperimentare direttamente sul campo le competenze del dipendente;
- il supporto di un tutor in grado di monitorare il percorso del lavoratore con disabilità, e offrire consulenza e supporto all'organizzazione.

POLONIA

Le aziende possono sostenere i lavoratori disabili in molti modi in Polonia. Possono inoltre richiedere il rimborso delle spese per le seguenti forme di sostegno:

Adeguamento del posto di lavoro per le persone con disabilità: il sussidio è destinato a rimborsare i costi di adeguamento dei locali dell'azienda - in base alle esigenze della persona disabile, ad es. nel caso di un dipendente che utilizza una sedia a rotelle: allargare la porta, regolare il bagno, creare un vialetto, ecc.; acquisto di dispositivi che facilitano lo svolgimento del lavoro da parte della persona disabile; acquisto di software ad uso della persona disabile e di altri dispositivi tecnologici di supporto alla persona nello svolgimento del lavoro; eseguire gli esami necessari e rilasciare certificati da uno specialista in medicina del lavoro;

Fornitura di attrezzature per la postazione di lavoro della persona disabile: organizzazione della postazione di lavoro - acquisto di attrezzature, macchine, dispositivi, ecc. necessarie per svolgere il lavoro in una determinata posizione;

Fornire un dipendente che aiuti e fornisca indicazioni al dipendente disabile durante il lavoro;

Fornire o organizzare corsi di formazione per dipendenti disabili: vengono forniti corsi di formazione e corsi per aiutare le persone con disabilità ad acquisire nuove competenze o migliorare le proprie competenze professionali che sono preziose sul mercato del lavoro e per aumentare i loro soft skill, ovvero le abilità sociali.

ROMANIA

Oggi, in Romania, circa 300.000 persone con disabilità sono disoccupate. Si tratta di un dato sorprendente che rappresenta oltre il 50% delle persone disabili ritenute in grado di lavorare. Più angosciante è il fatto che sia stata adottata una legislazione per garantire il diritto delle persone con disabilità a lavorare in un ambiente non discriminatorio. Questa legge, nota anche come Legge

448/2006, cita che tutte le istituzioni, private o pubbliche, con un minimo di 50 dipendenti, devono rispettare e riempire una quota del 4% in termini di occupazione di persone con disabilità. Se questa percentuale non viene raggiunta, i datori di lavoro sono tenuti a versare al governo una somma pari al 50% del salario minimo per ciascuno di questi posti assegnati che sono considerati vacanti. Finora, tuttavia, la maggior parte delle aziende ha preferito quest'ultima opzione di pagamento di un salario, a scapito dell'inclusione.

Tuttavia, le Strategie Nazionali, attuate dal 2006, hanno incoraggiato il coinvolgimento delle aziende e suggerito diverse modalità per supportare i lavoratori disabili:

- progettare e adattare i luoghi di lavoro in modo che diventino accessibili alle persone con disabilità;
- costituzione e sostegno di complessi di servizi costituiti da officine o unità protette e abitazioni protette;
- sviluppare, a livello di contea, nuove modalità di organizzazione delle attività lucrative per le persone disabili: imprese sociali, case protette;
- organizzare un mercato al dettaglio per il prodotto del proprio lavoro;
- condurre programmi, in collaborazione o in partnership con altri enti pubblici o privati o istituzioni di culto, volti a creare opportunità per lo sviluppo delle competenze delle persone con disabilità;
- garantire la parità di accesso delle persone con disabilità alle opportunità di formazione e avanzamento sul posto di lavoro;
- promuovere il concetto secondo cui la persona disabile occupata è un valore aggiunto alla società e soprattutto alla comunità di appartenenza;
- creare le condizioni e i servizi necessari affinché la persona disabile possa scegliere la forma di formazione o riconversione occupazionale e il posto di lavoro, secondo le sue potenzialità funzionali.

5. Programmi e progetti in materia di integrazione delle persone disabili

Questo capitolo fornisce una panoramica completa per identificare i bisogni delle persone disabili. Particolare attenzione è rivolta al miglioramento dell'inclusione e dell'empowerment delle persone disabili sul posto di lavoro.

5.1 Programmi o progetti nazionali che forniscono linee guida all'organizzazione per l'integrazione delle persone con disabilità

CIPRO

I datori di lavoro accedono al Piano di sovvenzione delle organizzazioni per i programmi di formazione professionale per le persone con disabilità, con l'obiettivo principale di consentire l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso la fornitura di supporto e guida da parte di un tutor/allenatore. L'ulteriore scopo del Piano è garantire l'inclusione sociale, economica e professionale delle persone con disabilità, come membri della forza lavoro del loro paese, nel mercato del lavoro aperto e nella società in generale. L'importo della sponsorizzazione per programma deve essere fino a € 13.500 all'anno per ciascun programma di lavoro assistito di ciascuna organizzazione. L'importo indicato è da utilizzare per la spesa per l'assunzione di un Job Coach ed è fornito al beneficiario considerando che sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- Ogni Job Coach deve occupare nel proprio programma almeno 5 persone con disabilità
- Ogni organizzazione può gestire più di un programma di occupazione supportato
- Le persone iscritte ai programmi devono mantenere un'occupazione retribuita nel mercato del lavoro aperto
- I servizi per l'impiego assistiti devono essere forniti da un coach del lavoro professionalmente formato, su base individualizzata e rispondente efficacemente alle esigenze della persona e dei potenziali datori di lavoro. Il supporto continuativo può durare il tempo necessario affinché la persona sia pienamente ed efficientemente integrata e inserita sia nell'ambiente di lavoro che nella società in generale
- L'Organizzazione deve assumere un job coach con tutte le qualifiche necessarie per rispondere pienamente ai compiti della posizione di Job Coach secondo la descrizione del lavoro dei Job Coach
- L'Organizzazione impiega il Job Coach in conformità con il diritto del lavoro vigente. Inoltre, l'Organizzazione consente al Dipartimento o ad altro rilevante
- Istituzioni e/o Organizzazioni, per istruire e formare il Job Coach impiegato dalla data Organizzazione se ritenuto necessario e/o utile.

I "beneficiari" del Programma sono organizzazioni non governative certificate che rappresentano o offrono servizi a persone con disabilità fisica, mentale, intellettuale o sensoriale e sono attive nella progettazione e attuazione di programmi, compresi quelli di formazione per il proprio personale e/o persone con disabilità. Ogni programma può essere sponsorizzato fino a € 5.000, ad eccezione dei programmi cofinanziati da fondi europei, che possono essere sponsorizzati fino a € 10.000. I costi includono le tariffe del formatore, il materiale di formazione e l'ambiente di formazione adeguato. Lo scopo della formazione è aumentare la conoscenza e l'informazione sulla disabilità all'interno dei circoli dei professionisti attivi nel settore.

Inoltre, il Ministero del Lavoro concede 24 programmi di Sostegno all'Impiego per Persone con Disabilità, su base nazionale, attraverso i quali circa 370 persone sono assistite insieme ai loro mentori, la maggior parte delle quali con disabilità mentale e/o sensoriale, con il patrocinio annuale per ogni programma che va da € 11.500 fino a € 15.900. I servizi di supporto forniti dalla guida al lavoro formata dipendono dalle esigenze di ciascun individuo, fino a quando non è completamente integrato nell'ambiente di lavoro. I compiti dei mentori del lavoro includono la fornitura di orientamento professionale alle persone con disabilità, la negoziazione con i datori di lavoro per fornire condizioni di lavoro adeguate alle persone con disabilità. Includono anche la creazione di un ambiente di lavoro favorevole sul posto di lavoro in collaborazione con il datore di lavoro e altro personale, oltre a fornire orientamento, supporto/formazione nel campo del lavoro in base alle esigenze personali degli individui e ai requisiti di lavori specifici.

I disabili lavorano in varie aziende del settore privato come autofficine, parchi giochi, librerie, parrucchieri, piscine, tipografie, cartolerie, uffici di controllo, negozi al dettaglio, ecc. Secondo il Ministero del Lavoro (2021), l'assunzione di persone con disabilità migliora l'immagine pubblica dell'azienda (Corporate Social Responsibility), coltiva un clima positivo tra i dipendenti e aumenta l'impegno dei clienti dell'azienda.

GRECIA

La Direzione dell'Economia Sociale e Solidale, che fa parte del Segretariato Speciale per l'Economia Sociale e Solidale del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, sta cercando di promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro.

Secondo le disposizioni della Legge 4430/2016 (GU 205 A) "Economia sociale e solidale e sviluppo delle sue istituzioni e altre disposizioni", possono essere costituite le Imprese Cooperative Sociali (SCE), che si suddividono in due categorie, a seconda dello scopo specifico che svolgono:

- A. Le joint venture sono suddivise nelle seguenti tipologie:

- Integrazione di gruppi vulnerabili, che cercano di integrare le persone appartenenti a gruppi sociali vulnerabili nella vita economica e sociale. A queste categorie deve appartenere almeno il 30% dei soci e dei dipendenti di tali imprese.
 - Il numero minimo di dipendenti dell'azienda deve essere almeno il 30% del numero totale di dipendenti dell'azienda. Inclusione di gruppi speciali, che cercano di integrare nella vita economica e sociale persone appartenenti a gruppi speciali di popolazione. A queste categorie deve appartenere almeno il 50% dei soci e dei dipendenti di tali imprese.
- B. Joint venture. Imprese collettive e di utilità sociale, che sviluppano attività di "sviluppo sostenibile" e/o forniscono "servizi sociali di interesse generale".

ITALIA

Con il Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013, l'Italia ha adottato il primo "Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità" che, di fatto, ha aperto un nuovo scenario di riferimento politico e programmatico sulla soggetto. Per la prima volta, infatti, la condizione di disabilità di molti cittadini del nostro Paese è stata rappresentata nella sua totalità e per il suo valore, non solo come un problema assistenziale confinato nel perimetro delle politiche "assistenziali" ma come area imprescindibile la tutela dei diritti che interessa la politica e l'amministrazione in tutte le sue articolazioni nazionali, regionali e locali.

Il Programma contiene infatti indicazioni operative (linee di intervento) su molti ambiti che incidono direttamente o indirettamente sulla qualità della vita delle persone con disabilità: dalla revisione dei criteri per il riconoscimento delle stesse, alla salute, al lavoro, allo studio e mobilità. Senza trascurare questioni come lo sviluppo del sistema statistico e il monitoraggio dell'attuazione delle politiche o la cooperazione internazionale. Il Programma stesso è molto articolato e indica azioni specifiche, soggetti attuatori e coinvolti, sostenibilità economica, ma la sua effettiva applicazione dipende da una reale volontà politica, organizzativa e amministrativa. La definizione di linee guida sul collocamento mirato, finalizzate a rilanciare lo "spirito" della legge 68/99, costituirà uno strumento nazionale di nuovo indirizzo e coordinamento dei servizi di collocamento mirato. I principi di base vedono protagonista la rete dei servizi (centri per l'impiego, servizi sociali, servizi socio-sanitari) e la partecipazione delle forze comunitarie alle scelte di pianificazione degli interventi: parti sociali, associazioni di persone con disabilità e loro familiari, cooperative. Un ruolo importante è attribuito alla valutazione bio-psico-sociale della disabilità, che enfatizza i punti di forza, ciò che l'individuo è in grado di fare piuttosto che i limiti e le menomazioni. Si promuove l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, soprattutto nelle grandi aziende.

Il programma "[Linee guida per l'integrazione delle persone con disabilità in azienda](#)" nasce nel 2001 da una collaborazione tra [Fondazione ASPHI Onlus](#) e [Fondazione IBM Italia](#), con gli obiettivi specifici di aiutare le aziende a migliorare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità trasformando il loro assunzione da un obbligo legislativo ad opportunità da sfruttare e rendere produttive, e ad aumentare l'accessibilità dei beni e servizi prodotti affinché possano essere fruiti anche da persone con bisogni speciali, ed in particolare dai disabili.

Dal 2001 ad oggi, infatti, il Programma è cresciuto, arricchendosi di notevoli contributi e interventi di diverse realtà.

Attualmente fanno parte del gruppo di lavoro amministrazioni pubbliche comunali e regionali, grandi enti pubblici, medie e grandi imprese.

Il Programma riconosce l'importanza del fatto che prodotti e servizi siano fruibili da tutti, dal punto di vista del "**Design for all**", termine che può essere letteralmente tradotto come "Design for all". Prevedere fin dall'inizio metodi e soluzioni utilizzabili anche da persone disabili e/o svantaggiate significa rivolgersi a una fascia più ampia della popolazione, e quindi a un target più ampio. Tutto questo si traduce per le aziende in un vantaggio non solo in termini di immagine, ma anche economico (perché si allarga il target di potenziali utenti/clienti).

Il principio del "Design for all" si estende ovviamente anche alla progettazione e realizzazione di applicazioni informatiche e siti web accessibili alle persone con disabilità. Questo Programma fornisce indicazioni su un insieme strutturato di azioni e interventi, coerenti e adeguati al contesto di ogni singola organizzazione, per un'istituzione/impresa che voglia:

- favorire lo sviluppo della produttività dei collaboratori disabili;
- promuovere e sostenere l'attenzione al "Design for all" di beni e servizi, contribuendo così a realizzare concretamente la propria Responsabilità Sociale (CSR Corporate Social Responsibility) nello specifico settore delle persone con disabilità.

L'Ente/Società assume gli obiettivi del Programma nella sua "normale gestione", e attribuisce specifici compiti a ciascuna Funzione considerandoli come elementi di valutazione della sua efficienza.

In particolare:

- esprime un impegno formale ad adottare i suddetti obiettivi e linee guida per perseguirli e li comunica all'intera Organizzazione, quale impegno gestionale ed espressione della volontà dell'Alta Direzione;
- nomina un "Dirigente con responsabilità strategiche", a diretto riporto dell'Alta Direzione, quale responsabile degli obiettivi e dell'attuazione delle linee guida.

Questa figura non deve necessariamente coincidere con il Responsabile del Personale e anzi, per certi versi, è meglio che si distingua, per non incorrere in possibili confusioni di ruoli.

L'individuazione delle attività e delle iniziative da svolgere varia da azienda ad azienda, dipende anche dalla sua particolare tipologia, che si tratti di azienda privata, ente pubblico, struttura diffusa a livello territoriale, ecc.

POLONIA

Programma "ABSOLWENT" - l'obiettivo è quello di consentire l'ingresso nel mercato del lavoro alle persone con disabilità laureate o all'ultimo anno di università. Il programma è un'offerta di cooperazione rivolta alle università, organizzazioni non governative o partnership da esse costituite, perché costituiranno un collegamento tra un laureato disabile e un potenziale datore di lavoro e un sostegno finanziario diretto e mirato a entrambi gli enti. Il programma viene implementato in tutto il paese. Il programma è attuato dalla data della delibera del Consiglio di Sorveglianza del PFRON sull'approvazione del programma fino al 31 dicembre 2023. Il budget del programma proviene dai fondi a disposizione del PFRON.

Programma "Zajęcia klubowe w WTZ" - è una soluzione che favorisce il supporto attivo dei partecipanti ai laboratori che sono entrati nel mercato del lavoro e delle persone disabili prima di iniziare il percorso riabilitativo attraverso un laboratorio di terapia occupazionale. Il programma viene implementato in tutto il paese. Lo scopo del programma è supportare le persone con disabilità nel mantenere l'autonomia e l'indipendenza nella vita sociale e professionale attraverso laboratori di terapia occupazionale attività del club come forma organizzata di riabilitazione. Il Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili ha lanciato un programma di sostegno per le persone disabili come parte delle attività del club WTZ come forma organizzata di riabilitazione. Il periodo di attuazione del programma "Zajęcia klubowe w WTZ": 1 febbraio 2021 - 31 gennaio 2022.

Programma "Aktywny samorząd" - l'obiettivo principale del programma è eliminare o ridurre le barriere che limitano la partecipazione dei beneficiari del programma alla vita sociale, alla vita professionale e all'accesso all'istruzione: preparare i beneficiari del programma con disturbi del movimento, dell'udito e della percezione visiva a svolgere vari ruoli sociali consentendo loro di aderire all'emergente società dell'informazione; abilitare i beneficiari del programma di attivazione professionale attraverso l'utilizzo di elementi a supporto del loro impiego; migliorare le possibilità dei beneficiari del programma di competere per l'occupazione sul mercato del lavoro aperto aumentando le proprie qualifiche. Il programma

è attuato dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del PFRON. La data di

completamento del programma sarà determinata dal Consiglio di vigilanza del PFRON.

Programma "Rehabilitacja 25 plus"- l'obiettivo del programma è raccogliere esperienze finalizzate allo sviluppo di soluzioni che assicurino la continuità degli interventi terapeutici per i laureati in termini di mantenimento dell'autonomia e dell'indipendenza nella vita sociale e professionale. I beneficiari del programma sono disabili disoccupati laureati. Il programma viene implementato in tutto il paese. Il programma sarà attuato fino al 31 dicembre 2021. Il programma è attuato dalla data della delibera del Consiglio di Sorveglianza del PFRON in merito all'approvazione del programma.

ROMANIA

L'Agenzia Nazionale per l'Impiego segnala che attualmente sta realizzando 13 progetti volti a stimolare l'occupazione dei gruppi vulnerabili, per un valore complessivo di oltre 650 milioni di euro, sostenuti attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE).

21 Progetti rilevanti sono svolte anche da finanziatori privati. Un progetto del genere è "Lavoratori, non vivono di benefici sociali", che si rivolge alle persone con sindrome di Down e al problema che devono affrontare nell'accesso al mercato del lavoro. Questo progetto è finanziato da ING Tech Romania, è iniziato nel 2020 e dovrebbe essere realizzato nell'arco di 12 mesi, con l'obiettivo di offrire supporto a 120 persone. Il supporto consisterà nell'acquisizione di conoscenze su come cercare lavoro, imparare a comunicare con potenziali datori di lavoro, partecipare a un colloquio di lavoro, integrarsi nell'ambiente di lavoro e interagire con colleghi e dirigenti. Sarà invece condotta una campagna di sensibilizzazione tra i datori di lavoro, per aiutarli a capire che le persone con sindrome di Down possono essere assunte se l'ambiente di lavoro è adattato alle loro specifiche capacità. Sarà lanciata una piattaforma online, contenente informazioni utili per beneficiari, parenti e datori di lavoro. Il progetto mira anche a lanciare, nel 2021, la prima Guida per l'inserimento lavorativo delle Persone con Sindrome di Down in Romania.

Linee guida per identificare i bisogni specifici delle persone con disabilità in termini di inclusione nel mercato del lavoro

CIPRO

Il Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Previdenza Sociale ha sviluppato un modulo di riferimento per la valutazione della disabilità e della capacità lavorativa di uno studente di scuola di specializzazione o di scuola secondaria, con l'obiettivo principale di rafforzare l'occupazione e l'inclusione. Il modulo di riferimento richiede il consenso del tutore dello studente e del docente responsabile, ed è compilato dal Dirigente scolastico competente e firmato dal preside della scuola. Il modulo si riferisce allo studente disabile pregressa formazione o esperienza professionale già completata e richiede una descrizione dettagliata delle conoscenze, abilità e competenze acquisite. Tali informazioni devono corrispondere ai requisiti della posizione lavorativa che gli studenti disabili intendono ottenere e definiscono anche l'ambiente di lavoro adeguato (attrezzature, strumenti di comunicazione, tastiere, computer, ecc.). Inoltre, le persone con disabilità possono percepire una posizione lavorativa sulla base di tre criteri principali. Ad esempio, per essere in possesso dei requisiti richiesti e per essere ritenuto idoneo alla posizione lavorativa e, infine, per superare eventuali prove scritte e/o orali previste per la posizione. A seconda dei risultati dell'attuazione pratica della Legge, è possibile in futuro avviare un dialogo con le parti sociali per l'attuazione della Legge nel settore privato. Per richiedere un posto di lavoro, il candidato deve dichiarare la sua disabilità nella domanda di lavoro o nelle liste di reclutamento registrate, presentando un certificato relativo alla sua disabilità. A seguito di ciò, al momento dell'assunzione, i candidati con disabilità hanno due diritti fondamentali secondo la Legge:

- a. dotarsi di speciali dotazioni tecnologiche di supporto che dovessero necessitare per lo svolgimento delle mansioni di posizione;

- b. essere collocato dal suo servizio supervisore in un luogo di lavoro che serva sia le esigenze del servizio sia le esigenze speciali derivanti dal tipo e dalla condizione della sua disabilità.

GRECIA

La costituzione di una società per azioni e la sua inclusione nelle disposizioni della presente legge è condizionata dalla sua iscrizione nel Registro, per cui acquisisce personalità giuridica e status commerciale. Il Registro è la banca dati gestita in forma elettronica dall'Ufficio Anagrafe della Direzione in cui sono iscritti gli enti. Mira ad essere un importante database e uno strumento prezioso, in quanto fornisce un quadro completo delle SCE esistenti.

Assisted Living Facilities (ASF)- sostituiranno le unità esistenti di medie e grandi dimensioni, che non solo non contribuiscono all'assistenza personalizzata di alta qualità richiesta per gli ospiti (bambini, persone con disabilità, anziani), ma forniscono anche lo sfondo per la riproduzione permanente della "istituzionalizzazione" che i beneficiari sperimentano durante la loro permanenza in queste tipologie di strutture.

Forme alternative di inserimento- all'interno di strutture piccole e flessibili con capacità a una cifra come le *Assisted Living Houses* - sono state per decenni considerate e giudicate come la forma di accoglienza più efficace ed efficiente. È più efficace in quanto ha un impatto positivo sulla maggior parte degli indicatori di salute mentale e fisica degli ospiti, sull'educazione e sull'apprendimento delle abilità sociali ed educative e sulla riabilitazione psicosociale finale. Allo stesso modo, è considerato più conveniente perché raggiunge "economie di scala" nel tempo. Allo stesso tempo, operano in condizioni che simulano la vita nella comunità, preparando ospiti qualificati per la loro futura integrazione comunitaria. Sono 40 gli alloggi assistiti che operano a livello nazionale e la pianificazione futura del Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Solidarietà Sociale prevede la creazione di 70 nuovi SYD.

ITALIA

Un momento importante, per rilevare le esigenze specifiche delle persone disabili sul posto di lavoro, secondo questo programma, è quello del censimento delle persone disabili in azienda, al fine di raccogliere quante più informazioni possibili.

Nel rispetto della privacy, gli Uffici del Personale e delle Risorse Umane potranno ottenere:

- dati anagrafici (età, sesso, provenienza geografica, tipo di disabilità, ecc.) delle persone con disabilità regolarmente assunte ai sensi della legge 68/99;
- dati sulle mansioni che ricoprono all'interno dell'organizzazione;
- la loro "storia" all'interno dell'organizzazione: i diversi ruoli ricoperti, eventuali promozioni e aumenti di stipendio, il grado di anzianità, la loro posizione nei confronti dell'INPS, ecc.

Si ha così a disposizione un quadro corrispondente alla realtà dell'azienda e alle caratteristiche delle persone con disabilità che vi lavorano.

Questo è un buon punto per avviare una serie di azioni mirate e finalizzate allo sviluppo della loro produttività e al miglioramento delle loro "performance" aziendali. Per lo sviluppo del Programma è importante verificare periodicamente lo stato di inserimento lavorativo in azienda.

Lo strumento per questa ricerca può essere un "modulo/questionario", che raccoglie informazioni e livello di soddisfazione su vari ambiti legati all'inserimento professionale, alcuni tipicamente riferibili alla condizione di disabilità (ad esempio, l'ambiente fisico di lavoro o gli ausili informatici) e altri comuni a tutti i dipendenti dell'organizzazione (ad esempio, il contenuto e l'autonomia del lavoro, le relazioni sociali, il riconoscimento formale e non formale, i percorsi di carriera, ecc.).

Ogni voce incide non solo sull'inserimento lavorativo, ma anche sulla produttività effettiva, e può quindi essere tradotta in termini quantitativi ed economici.

Il "modulo/questionario" può essere proposto sia ai collaboratori disabili che ai loro dirigenti/capi, per valutare eventuali differenze di percezione. Questa metodologia consente, tra l'altro, di:

- identificare criticità e opportunità di miglioramento;
 - confrontare i bisogni e le aspettative dei collaboratori disabili con quanto atteso e percepito da dirigenti e dirigenti;
 - verificare l'efficacia delle iniziative intraprese;
 - dimostrare l'interesse dell'organizzazione a comprendere le esigenze dei propri collaboratori.
- L'analisi dei risultati porterà alla proposta e all'attivazione di ulteriori iniziative di miglioramento, i cui risultati saranno verificati e consolidati da successive indagini.

POLONIA

La pubblicazione "*Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*" (Valutazione dei bisogni delle persone con disabilità) sviluppata su richiesta del Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili dalla società: *Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka* contiene linee guida sull'identificazione dei bisogni delle persone con disabilità in molti ambiti della loro vita, compresa l'inclusione nel mercato del lavoro. Lo scopo dello studio era identificare i bisogni delle persone con disabilità dal punto di vista di queste persone, nonché fornire raccomandazioni sul possibile supporto da parte del PFRON delle persone con disabilità riguardo alla soddisfazione dei loro bisogni. I bisogni legati all'ambito dell'attività professionale, indicati dal 6% degli intervistati, sono resi particolarmente importanti nelle dichiarazioni spontanee per i malati di mente (11%). Hanno menzionato più frequentemente questioni quali: accesso a qualsiasi lavoro, indipendentemente dal tipo e dalle qualifiche possedute, condizioni di lavoro adattate alle capacità di una persona disabile - principalmente mancanza di stress, pause più frequenti, comprensione per le indisposizioni. Il 19% delle persone disabili ha esigenze specifiche riguardo al lavoro professionale. Più frequentemente le esigenze riguardano l'adattamento della postazione di lavoro/posto di lavoro alle esigenze individuali o la garanzia di condizioni di lavoro adeguate. Gli adattamenti fisici sono più spesso necessari per le persone con disabilità motorie e visive, mentre la necessità di garantire buone condizioni è più spesso menzionata dai malati di mente e da chi si occupa di persone con disabilità mentali. D'altra parte, per le persone con disabilità uditive, è importante il supporto nella ricerca di un lavoro e il supporto sul posto di lavoro (ad es. interprete dei segni).

ROMANIA

L'impatto di tutti questi programmi rimane per ora limitato. I tassi di occupazione sono bassi e uno studio recente ha riportato che solo il 26% dei genitori di giovani con disabilità era a conoscenza dei servizi di supporto professionale offerti dalle autorità per l'impiego, mentre solo il 10% di queste persone era effettivamente occupato.

Legge n. 145/2020 e Legge n. 193/2020, che ha modificato la Legge n. 448/2006, ha cercato di colmare alcune di queste carenze. Alle persone con disabilità è stata offerta la possibilità di scegliere, su richiesta, tra usufruire del trasporto pubblico gratuito o ricevere rimborsi, entro certi limiti, per il costo del carburante dei veicoli personali o appartenenti alla propria carriera. La legge 145/2020 ha inoltre introdotto in termini più chiari alcuni obblighi per i datori di lavoro, come quello di adeguare i compiti dei dipendenti alle loro capacità e di offrire, quando necessario, orari di lavoro flessibili. Le aziende che non adottano tali misure saranno suscettibili di ricevere multe significativamente più elevate rispetto a prima, che vanno fino a 25.000 RON (circa 5130 EUR). Sebbene l'intento del legislatore sia chiaro, possono essere sollevate preoccupazioni dato che i datori di lavoro in Romania erano già reticenti nell'assumere persone con disabilità; il rischio che venga applicato tale importo di ammende potrebbe contribuire a una reticenza ancora maggiore.

6. PUNTI COMUNI - SIMILARITÀ E

7. DIFFERENZE

Sintesi dei risultati della ricerca e dei punti focali più importanti e generali. Il capitolo è stato sviluppato sulla base delle osservazioni fatte nei capitoli precedenti e quindi completa questa Desk-Research.

7.1 Punti comuni

- Le persone con disabilità stanno ancora lottando per trovare un lavoro nonostante la legislazione esistente e il diritto al lavoro garantito dalla Costituzione di tutti i paesi partecipanti;
- Nella maggior parte dei casi, mancano dati nazionali sulla disabilità, il che ostacola le misure adottate per affrontare questo problema;
- Le persone con disabilità sono a rischio di povertà, principalmente a Cipro, Grecia, Polonia e Romania;
- Le ragioni del rifiuto di assumere lavoratori con disabilità sono simili in tutti i paesi partecipanti, le più comuni sono: pregiudizi sociali, informazione insufficiente sui documenti richiesti, formazione professionale inadeguata, mercato del lavoro sempre più competitivo, assenza di una pianificazione centralizzata integrata sul parte dello Stato e la mancanza di infrastrutture per i disabili.

7.2 Somiglianze e differenze

- In tutti i paesi partecipanti, i governi e le autorità locali hanno implementato strategie e progetti per migliorare l'occupabilità delle persone disabili. Tuttavia, questo problema necessita di ulteriori approfondimenti essendo piuttosto intricato a causa dei molti fattori che contribuiscono al raggiungimento del successo in questo campo e che vanno dall'istruzione, assistenza medica, mentalità, volontà di creare una cultura inclusiva, incentivi finanziari, imprenditorialità sociale, coinvolgimento civico, per citare solo pochi;
- La normativa in tutti i Paesi partecipanti volta a contrastare la discriminazione dei disabili sul lavoro è entrata in vigore in tempi relativamente recenti ed è stata dettata dalla necessità di adeguare gli ordinamenti nazionali al diritto internazionale e comunitario;
- Uno strumento comune per aumentare l'occupabilità delle persone disabili in tutti i paesi partecipanti è concedere sovvenzioni, ma questo metodo non è ritenuto abbastanza attraente, ad esempio in Romania. Inoltre, alti livelli di sostegno finanziario offerto alle persone con disabilità possono dissuaderle dal perseguire una certa forma di formazione/istruzione o dal trovare un lavoro, come avviene in Polonia;
- Un importante fattore che porta alla bassa occupabilità tra le persone disabili è la mancanza di un'istruzione adeguata, sebbene l'istruzione professionale sia disponibile in tutti i paesi partecipanti, ma questa non è sufficientemente adattata alle esigenze delle persone disabili e alle esigenze del mercato del lavoro. Un utile documento implementato a Cipro, il modulo di riferimento può essere utilizzato con successo in altri paesi per valutare capacità, abilità e competenze lavorative;
- Nonostante alcuni miglioramenti, la mentalità nella maggior parte dei paesi partecipanti gioca un ruolo chiave nel modo in cui le persone disabili sono percepite dai datori di lavoro e dai colleghi sul posto di lavoro, che potrebbero considerarle insufficientemente preparate o incapaci di svolgere compiti diversi, la situazione dei disabili mentali è anche peggio. Lo stigma è ancora presente, sebbene siano stati compiuti sforzi per una società inclusiva in tutti i paesi partecipanti, come mostra la ricerca a tavolino.

- In tutti i paesi partecipanti è prevista una quota obbligatoria per l'assunzione di persone disabili nel settore pubblico. Inoltre, le cooperative sociali e il coinvolgimento di diverse associazioni hanno contribuito in modo determinante a migliorare le cose.
- Esiste una legislazione pertinente in tutti i paesi partecipanti e sono state identificate alcune strategie di successo tra cui possiamo citare: la profilazione professionale a Cipro, il collocamento mirato in Italia, una varietà di iniziative in Polonia (tirocini, corsi di formazione, servizi per l'impiego, tutti gestite e finanziate dallo Stato);
- Nonostante la legislazione esistente, la sua attuazione è carente, come nel caso della Romania, e di conseguenza porta a nessun risultato o a pochi risultati;
- In tutti i paesi partecipanti sono disponibili agevolazioni finanziarie garantite per legge, anche se non tutte le aziende sono a conoscenza di questi incentivi (la ricerca italiana ha evidenziato questo aspetto) mentre in Romania gli incentivi esistenti sono di scarso valore e vengono erogati per un importo esiguo di tempo, con scarso impatto nell'affrontare le difficoltà che le persone hanno nell'integrarsi nel mercato del lavoro.

CONCLUSIONI

- Nella maggior parte dei paesi partecipanti, esistono programmi che facilitano la fornitura di sostegno finanziario e sovvenzioni a datori di lavoro e istituzioni non governative che offrono servizi o tutoraggio di persone con disabilità;
- Schemi come l'impresa cooperativa sociale o le strutture di residenza assistita sono ritenuti utili per migliorare l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- La maggior parte dei programmi ha un effetto positivo sull'apprendimento e sulle capacità educative in quanto contengono linee di azione su molte aree che influiscono direttamente sulla qualità della vita;
- Tuttavia, se dovessimo dare un'occhiata ad alcune delle realtà nazionali, potremmo facilmente concludere che l'impatto di tutti questi programmi rimane per ora limitato.

RIFERIMENTI

CIPRO

- (2021). Estratto il 31 marzo 2021, da
- https://www.bankofcyprus.com/globalassets/boc_corporateresponsibilityreport2019_en.pdf
- Agapiou, G. (2021). Le persone con disabilità manifestano fuori dal palazzo | Cyprus Mail. Estratto il 31 marzo 2021, da <https://cyprus-mail.com/2019/12/10/people-with-disabilities-demonstrate-outside-palace/>
- Chrysostomou, A. (2021). High number of people with disabilities face financial problems | Cyprus Mail. Estratto il 31 marzo 2021, da <https://cyprus-mail.com/2021/02/18/high-number-of-people-with-disabilities-face-financial-problems/>
- Chrysostomou, A. (2021). Un terzo dei disabili a rischio povertà | Cyprus Mail. Retrieved 31 March 2021, from <https://cyprus-mail.com/2021/02/08/third-of-those-with-disability-at-risk-of-poverty/>
- CYLaw (2021). Ο Περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος του 2000 (127(I)/2000) (2021). Estratto il 29 marzo 2021, da http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2000_1_127/full.html
- DIPARTIMENTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (2021). Modulo di valutazione della disabilità e delle capacità lavorative di uno studente di scuola di specializzazione o di scuola secondaria con disabilità. Estratto il 26 marzo 2021, da <http://enimerosi.moec.gov.cy/archeia/1/ypp7357b>
- DIPARTIMENTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (2021). Modulo

di valutazione della disabilità e delle capacità lavorative di uno studente di scuola di specializzazione o di scuola secondaria con disabilità. Estratto il 26 marzo 2021, da <http://enimerosi.moec.gov.cy/archeia/1/ypp7357b>

- DIPARTIMENTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (2021). SCHEMA DI SPONSORIZZAZIONE DI ORGANIZZAZIONI PER L'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI LAVORO ASSISTITO. Estratto il 26 marzo 2021, da http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument
- DIPARTIMENTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (2021). Schema di sovvenzione delle organizzazioni per i programmi di formazione professionale per persone con disabilità. Estratto il 26 marzo 2021 da http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd90_en/dsipd90_en?OpenDocument
- A Cipro il 20% delle persone a Cipro ha riferito di avere una disabilità a lungo termine. (2021). Estratto il 31 marzo 2021, da <https://in-cyprus.philenews.com/20-of-people-in-cyprus-reported-having-a-long-term-disability/>
- Reporter, S. (2021). Lottides suggerisce che gli esami del settore pubblico siano più "individualizzati" per le persone con disabilità | Cyprus Mail. Estratto il 31 marzo 2021, da <https://cyprus-mail.com/2020/10/04/lottides-suggests-public-sector-exams-be-more-individualised-for-people-with-disabilities/>
- Shkurko, J. (2021). Coronavirus: disabili dimenticati dallo Stato, dice Ong. | Posta di Cipro. Estratto il 31 marzo 2021, da <https://cyprus-mail.com/2020/04/04/coronavirus-disabled-people-forgotten-by-the-state-ngo-says/>
- Affari sociali e inclusione - Commissione europea (2021). Cipro – Indennità di invalidità. Estratto il 25 marzo 2021, da <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1105&langId=en&intPageId=5006>
- Solutions, B. (2021). Σχέδιο απασχόλησης για ΑμεΑ εφαρμόζει το Υπουργείο Εργασίας. Estratto il 26 marzo 2021, da <https://www.kathimerini.com.cy/gr/oikonomiki/oikonomia/sxedio-apasxolisis-gia-amea-efarmozei-to-yπουργείο-ergasias>
- Κέντρο Παραγωγικότητας. Στήριξη ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας (2017). Estratto il 26 marzo 2021, da [http://www.euroguidance.gov.cy/mlsi/dl/euroguidance/euroguidance.nsf/All/FC56D1FFF6062D9DC22581CD00415890/\\$file/Presentation%20Supported%20Employment%20Scheme-TKEAA.pdf](http://www.euroguidance.gov.cy/mlsi/dl/euroguidance/euroguidance.nsf/All/FC56D1FFF6062D9DC22581CD00415890/$file/Presentation%20Supported%20Employment%20Scheme-TKEAA.pdf)
- ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (2021). Ο Περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμος, Ν.146 (I)/2009. Estratto il 26 marzo 2021, da <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>
- ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (2021). Συνήθεις Ερωτήσεις. Estratto il 26 marzo 2021, da http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/faq_gr/faq_gr?OpenDocument#1

GRECIA

- Dakou E., Katsara A., Kounoupas E., & Tambouri S. (2011). Indagine sugli atteggiamenti delle imprese nei confronti dell'occupazione delle persone disabili e delle persone appartenenti a gruppi sociali vulnerabili. Università del Pireo.
- Documento del governo greco sul sostegno alle persone con disabilità. Accesso il 28/3/2021 da: <https://government.gov.gr/paremvasis-tou-ipourgiou-ergasias-pou-stirizon-emprakta-ta>

dikeomata-ton-atomon-me-anapiria/

- Documento del governo greco sul sostegno ai diritti delle persone con disabilità. Accesso il 28/3/2021 da: <https://government.gov.gr/politikes-gia-ti-thorakisi-ton-dikeomaton-ton-amea/>
- Documento della Commissione Europea sul sostegno alle persone con disabilità. Accesso il 28/3/2021 da: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=el>
- Relazione dell'Ombudsman sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Accesso il 28/3/2021 da: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.nea.587484>

ITALIA

- Tesi di Laurea di Ilaria Bresciani- L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ- 2016/2017
https://iris.univpm.it/retrieve/handle/11566/252988/66712/Tesi_Bresciani.pdf
- PROPOSTA DI II PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ATTUAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE AI SENSI DELL'ART. 5, CO. 3, DELLA LEGGE 3 MARZO 2009, N. 18 – LUGLIO 2016
https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PDA_Disabilita_2016_Agosto2016.pdf
- L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/lavoro-disabili-e-assunzioni-obbligatorie-sospese-nel-periodo-covid-circolare-ministero-lavoro>
- <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/01/08/disabili-assunzioni-sospese-periodo-covid-dilazionarle-ripresa-attivita>
- Franca Biondelli- Il lavoro per le persone con disabilità- Osservatorio Isfol n. 4/2015
- http://isfoloa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1236/Oss.%204_%202015_Franca%20Biondelli.pdf?sequence=1
- Decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017-
<http://www.handylex.org/stato/d121017.shtml#cap7>
- GUIDELINES FOR THE INTEGRATION OF THE DISABLED IN THE COMPANY – 2007
https://www.asphi.it/asphi/wp-content/uploads/2013/12/LineeGuida_2007.pdf

POLONIA

- Dolnośląscy pracodawcy (2017). Korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (lider), Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych (2018). Raport z analizy aktualnego stanu rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przeglądu dobrych praktyk, diagnozy potrzeb i barier oraz rekomendacje dla modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Warszawa
- Grablewski, K. (2019). Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce. Zeszyty Studenckie „Nasze Studia”, (9), 109-121. Pobrano z: <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/naszestudia/article/view/3388>
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Źródła danych o osobach niepełnosprawnych. Downloaded from: <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-o-osobach-niepelnosprawnych> (date: 25.01.2021)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Art. 69, Dz.U.1997.78.483, (Wersja od: 21 października

2009 r.), OpenLEX

- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 1-22
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. - Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, §1 punkt 6, Internetowy System Aktów Prawnych
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Art. 113, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141, Internetowy System Aktów Prawnych
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92., Internetowy System Aktów Prawnych
- Topolewska, M. Zakładom aktywności zawodowej będzie łatwiej o rekompensaty. Downloaded from: <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8049330,zakladom-aktywnosci-zawodowej-bedzie-latwiej-o-rekompensaty.html> (date: 25.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Aktywizacja zawodowa. Downloaded from: <https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/aktywizacja-zawodowa/> (date: 26.01.2021)
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Organizacje. Downloaded from: <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,98,organizacje> (date: 26.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Downloaded from: <https://www.pfron.org.pl/aktualnosci/szczegoly-aktualnosci/news/strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnościami/> (date: 26.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Program "ABSOLWENT". Downloaded from: <http://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-abso/pilotazowy-program-absolwent-oraz-procedury-realizacji/programabsolwent2019/> (date: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Program "Zajęcia klubowe w WTZ". Downloaded from: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-zajecia-klubowe-w-wtz/tresc-programu/> (date: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. "Aktywny samorząd" – treść programu. Downloaded from: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/aktywny-samorzad/dokumenty-programowe-105401/program/tresc-programu-obowiazujaca/aktywny-samorzad-tresc-programu/> (date: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pilotażowy program „Rehabilitacja 25 plus” - tekst jednolity. Downloaded from: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-rehabilitacja-25-plus/dokumenty-programowe/program/tresc-programu-obowiazujaca/> (date: 27.01.2021)
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (2020). PFRON Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kraków
- Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2017). Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Warszawa
- ROMANIA
- Barral, C., 'La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé: un nouveau regard pour les praticiens», *Contraste*, 2/2007 (No 27), pp. 231-246.
- Jamet, F., De la Classification internationale du handicap (CIH) à la Classification internationale du fonctionnement de la santé et du handicap (CIF), *La nouvelle revue de l' AIS*, No 22, 2003.

- World Health Organisation, World report on disability, 2011.
- <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Disability>
- <https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA\(2017\)603981_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA(2017)603981_EN.pdf)
- National Strategy on the social protection, integration and inclusion of people with disabilities for the period 2006 – 2013 „Equal opportunities for people with disabilities – towards a non-discriminatory society”
- Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027
- Practices and Attitudes regarding the Employment of People with Disabilities in Romania Simona BUNGĂU1, Delia Mirela ȚIȚ2*, Viorel-Cristian POPA3, Anca SABĂU4, Gabriela CIOCA5
- <http://andpdca.gov.ro/w/misiune-viziune-valori/>
- European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality
- http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2016/StrategyVol1EN_web.pdf
- https://www.researchgate.net/publication/330224061_Where_Do_We_Stand_on_Disability_European_and_Romanian_Policy_Developments_Regarding_the_Inclusion_and_Protection_of_Disabled_Persons_over_the_Last_Quarter_of_Century
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/626064/IPOL_STU\(2018\)626064_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/626064/IPOL_STU(2018)626064_EN.pdf)
- <https://www.mindbank.info/item/1611>
- <https://www.socialconnectedness.org/ensuring-the-right-of-persons-with-disabilities-to-work-in-romania/>