



D4.1 - Identificazione delle politiche regionali e nazionali sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nella RSI per il settore del legno e del mobile.

Versione - 25 marzo 2021



Indice

Introduzione	5
1. Obiettivo del documento	6
Politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali a livello europeo	8
2. Tabella riepilogativa delle politiche legislative	9
Politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali a livello nazionale/regionale	10
3. Spagna.....	11
Materiali e metodi della ricerca	11
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali.....	12
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	18
Conclusione.....	28
4. Italia	30
Materiali e metodi della ricerca	30
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali.....	31
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	38
Conclusione.....	40
5. Slovenia.....	42
Materiali e metodi della ricerca	42
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali.....	43
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	47
Conclusione.....	51
6. Polonia	52
Materiali e metodi della ricerca	52
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali.....	53
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	58
Conclusione.....	62

7. Germania.....	62
Materiali e metodi della ricerca	62
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali	63
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	76
Conclusione.....	78
8. Belgio	79
Materiali e metodi della ricerca	79
Ricerca di base e politiche nazionali/regionali.....	80
Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP.....	86
Conclusione.....	92
Fonti.....	94
4. Fonti	95
Siti web	99
5. Siti web.....	100



Il progetto ALLVIEW è una nuova piattaforma di cooperazione transnazionale che collega i centri di eccellenza professionale (CoVE) nel settore del legno e del mobile. ALLVIEW ha obiettivi operativi a livello regionale, nazionale ed europeo che mirano a un approccio innovativo per modernizzare l'istruzione e la formazione professionale.

1

Introduzione

1. 1. Obiettivo del documento

L'obiettivo del presente documento è analizzare lo stato della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) nei settori del Mobile e del Legno.

Il consorzio partner del progetto **"ALLVIEW - Alliance of Centers of Vocational Excellence in the Furniture and Wood sector"** ha analizzato alcuni strumenti legislativi che regolano la RSI nei vari Paesi europei. La ricerca è stata condotta sulla base dei seguenti tre pilastri su cui poggia la RSI:

- Sostenibilità.
- Inclusività.
- Accessibilità.

Con questa ricerca il consorzio intende analizzare le politiche europee, nazionali e regionali relative ai temi sopra menzionati al fine di identificare le migliori pratiche e sviluppare linee guida in materia di RSI da diffondere nel settore del mobile e del legno.

Il documento pone le basi per discussioni future sul potenziale impatto della RSI nel:

- Promuovere una gestione sostenibile delle risorse, aumentando l'utilizzo delle rinnovabili.
- Avvicinare le imprese all'idea di economia circolare.
- Sostenere l'occupabilità di gruppi target specifici nelle imprese destinatarie in correlazione alle politiche nazionali ed europee.
- Supportare la capacità delle imprese di assumere e coinvolgere persone con minori opportunità, sviluppando strategie win-win.
- Creare centri di eccellenza professionale in grado di formare soggetti con un diverso punto di partenza (o profilo, competenze, ecc).
- Identificare i punti deboli nelle politiche regionali e nazionali sull'inclusione sia nel campo delle offerte di lavoro che nell'ambiente dell'IFP.
- Identificare i bisogni speciali che non sono legati alle (potenziali) mansioni lavorative e sviluppare reti per gruppi target specifici attraverso la collaborazione con il settore no-profit.

Il presente rapporto è la terza parte di un rapporto completo più elaborato, il quale è costituito da 3 rapporti specifici che hanno come filo conduttore la RSI.

Il primo riguarda la RSI in relazione alla prevenzione dei rifiuti e all'economia circolare; gli altri due documenti si basano sui temi dei migranti e dei rifugiati e sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, nella formazione e nell'istruzione.

Il rapporto completo è strutturato nelle seguenti sezioni:

- Panoramica generale della RSI.
- Politiche in materia di economia circolare delle risorse e prevenzione dei rifiuti.
- Politiche sull'inclusione di migranti e rifugiati nel mercato del lavoro e nel sistema di IFP.
- Politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali per:
 - Sistema educativo (IFP).
 - Mercato del lavoro.
 - Ambiente lavorativo.
 - Mansioni.
- Conclusione.

Con la presente ricerca il consorzio partner intende accrescere la consapevolezza riguardo alla RSI a livello europeo, tenendo in considerazione non solo il tema della sostenibilità ambientale, ma anche l'inclusività e l'accessibilità, rivolgendosi ad una fascia più ampia di persone con minori opportunità, quali migranti, disabili e in generale persone con disagi sociali.

2

**Politiche sull'accessibilità delle
persone con bisogni speciali a
livello europeo**

2. 2. Tabella riepilogativa delle politiche legislative

Nome della politica UE	Descrizione	Link
Legge sull'accessibilità, Direttiva (UE) 2019/882 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi	La legge mira a migliorare il corretto funzionamento del mercato interno e a rimuovere e prevenire gli ostacoli alla libera circolazione di prodotti e servizi accessibili.	Link
Regolamento sui diritti dei passeggeri con mobilità ridotta sui principali mezzi di trasporto	Le persone con disabilità o mobilità ridotta dovuta a disabilità, età o qualsiasi altro fattore, devono avere le stesse opportunità di utilizzo di servizi e trasporto di tutti gli altri cittadini. Le persone con disabilità e a mobilità ridotta hanno gli stessi diritti di tutti gli altri cittadini in termini di libera circolazione, libertà di scelta e non discriminazione.	Link
Direttiva (UE) 2016/2102 sull'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici	Questa direttiva ha permesso di creare e regolamentare l'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici.	Link
Contrassegno di parcheggio dell'UE	I soggetti a mobilità ridotta a causa di disabilità possono avere diritto a un contrassegno di parcheggio per disabili dell'UE nel proprio Paese di residenza, il quale dovrebbe essere riconosciuto in tutti i Paesi dell'UE. In occasione di viaggi all'estero, il contrassegno di parcheggio dell'UE dovrebbe fornire una serie di diritti speciali di accesso a parcheggio e strutture per ciascun Paese. L'autorità competente nel Paese di residenza è responsabile del rilascio della tessera sulla base del modello di contrassegno di parcheggio standardizzato UE e in linea con le procedure locali.	Link
Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	Direttiva UE, nonché importante parte del diritto del lavoro dell'UE, che mira a combattere la discriminazione per motivi di disabilità, orientamento sessuale, religione o credo ed età sul posto di lavoro.	Link

3

**Politiche sull'accessibilità delle
persone con bisogni speciali a
livello nazionale/regionale**

3. Spagna

Materiali e metodi della ricerca



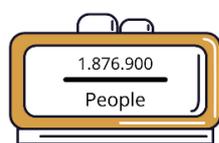
La metodologia di ricerca in Spagna è suddivisa in due parti: da un lato, le fonti di informazione compilate nelle gazzette ufficiali nazionali e regionali; dall'altro i siti web specializzati in disabilità e accessibilità al lavoro.

- [Discapnet](#) è un'iniziativa volta alla promozione dell'integrazione sociale e lavorativa delle persone con disabilità. Comprende un servizio di informazione per organizzazioni, professionisti, persone con disabilità e per le loro famiglie, oltre a una piattaforma per lo sviluppo di azioni volte a promuovere la partecipazione alla vita economica, sociale e culturale delle persone con disabilità.
- [Gazzetta ufficiale dello Stato \(BOE\)](#) La Gazzetta ufficiale dello Stato è la Gazzetta ufficiale della Spagna dedicata alla pubblicazione di leggi, disposizioni e atti per l'inserimento obbligatorio.
- [Accessibilias](#) è una piattaforma digitale promossa dalla Fondazione ONCE e dal Royal Board on Disability con l'obiettivo di promuovere la creazione e la diffusione delle conoscenze relative all'accessibilità universale.
- [La Gazzetta Ufficiale della Regione di Murcia \(BORM\)](#), nota per la sua efficacia in ambito giuridico e/o conoscenze relative a leggi e provvedimenti amministrativi di carattere generale.
- [L'Osservatorio di Stato sulla Disabilità \(OED\)](#) è uno strumento tecnico al servizio dei cittadini, delle Pubbliche Amministrazioni, dell'Università e del Terzo Settore dedicato alla compilazione, sistematizzazione, aggiornamento, creazione e diffusione delle informazioni relative al settore della disabilità.
- [L'Osservatorio sulla disabilità e il mercato del lavoro della Fondazione ONCE \(Odismet\)](#), è una piattaforma di gestione di conoscenze specifiche volta ad aumentare la consapevolezza sulla situazione reale delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, rendendo visibili le disuguaglianze esistenti e promuovendo l'attuazione di misure che garantiscano la progressiva riduzione di tali disuguaglianze.

Al fine di identificare le politiche più rilevanti, sono state definite una serie di parole chiave, ad esempio: disabilità, bisogni speciali, lavoro, accessibilità, occupazione, mercato del lavoro, inclusione, integrazione e accessibilità.

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

A DIVERSE GROUP



with disabilities from
16 to 64 years old.
(6.2% of the
workforce).

Fig. 1.1 Numero di persone con disabilità in Spagna (elaborazione propria). Fonte: Odismet

Secondo le stime, in Spagna nel 2019 vivevano 1.876.900 persone con disabilità. In generale, le persone con disabilità subiscono più discriminazioni rispetto alle persone non disabili. Lo scenario peggiora se si tiene conto di fattori come sesso, età, habitat o origine etnica. Inoltre, tali disuguaglianze aumentano nelle situazioni di crisi, come dimostra la pandemia di COVID-19.

L'Osservatorio statale spagnolo sulla disabilità ha messo in guardia sulle diverse situazioni affrontate dalle persone disabili a causa della crisi

sanitaria legata al Covid-19, la quale ha portato ad un aumento delle vulnerabilità.

La pandemia e le misure implementate hanno avuto il seguente impatto:

- Adozione di protocolli sanitari che escludessero le persone con disabilità e/o gli anziani dall'assistenza ospedaliera.
- Aumento significativo delle barriere nell'accessibilità.
- Educazione inclusiva e mancanza di insegnanti di sostegno.
- Impatto economico.

È infatti necessario che le amministrazioni pubbliche si assicurino che i soggetti disabili siano parte attiva della ricostruzione sociale ed economica del Paese, come richiesto nel manifesto del Comitato spagnolo dei rappresentanti delle persone con disabilità in occasione della Giornata internazionale delle persone con disabilità del 3 novembre.

Evolgere verso una società più inclusiva significa migliorare le condizioni di lavoro e i livelli di formazione, ma soprattutto promuovere la responsabilità sociale. Il binomio disabilità/occupazione va però ben oltre: la mancata inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è un problema che non può e non deve essere risolto da pochi ma che riguarda tutti noi. La crisi legata al Covid-19 ha rivelato che le disuguaglianze sono in aumento, ma anche che stanno emergendo, o dovrebbero emergere, nuove opportunità.

Inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema IFP

La formazione è un fattore chiave per l'inclusione socio-professionale delle persone con disabilità. Indipendentemente dal tipo di disabilità, chi possiede una formazione ha maggiori probabilità di entrare nel mercato del lavoro. Da un lato, la percentuale di persone con un'istruzione superiore differisce in modo significativo tra persone con e senza disabilità, esattamente del 19,5%. In entrambi i segmenti, l'istruzione secondaria rappresenta più della

metà del gruppo. Tra la popolazione generale, la percentuale di persone prive di istruzione è praticamente inesistente, mentre tra le persone con disabilità sale al 4,5% (83.600 persone).

TRAINING

	Disabled person	Person without disability
No studies	4,5 %	0,4 %
Primary	19,1 %	7,1 %
Secondary	59,5 %	56,1 %
Higher	16,9 %	36,4 %

Key to labour integration

Le persone tra i 25 ei 44 anni hanno il più alto livello di istruzione, mentre i giovani con un'istruzione superiore raggiungono a malapena il 3,9% (rispetto al 13,3% dei giovani senza disabilità). Tenendo conto del tipo di disabilità, più alto è il grado di disabilità, più basso è il livello di istruzione, il che dovrebbe indurre ad interrogarsi sull'effettiva messa in atto di tutte le risorse necessarie per garantire l'accesso all'istruzione a questo segmento specifico della popolazione.

Fig. 2.2 Percentuale di disabili e non disabili e formazione (elaborazione propria). Fonte: OdismetIn termini di genere, le donne sono maggiormente presenti nel livello "No studies" (nessuna formazione), sebbene abbiano un peso maggiore nell'istruzione superiore.

È risaputo che la formazione rappresenta la migliore soluzione per avere un brillante futuro. Del numero totale di persone con disabilità tra i 16 ei 64 anni (1.876.900), il 7,9% (148.300) risultava iscritto a programmi di istruzione. D'altra parte, il dato relativo alla popolazione generale è invece del 19,7%. Anche in questo caso i dati mostrano una minore predisposizione alla formazione e possibilmente maggiori barriere e difficoltà nell'accesso e nello sviluppo di processi formativi per le persone con disabilità.

È inoltre opportuno menzionare gli studenti con bisogni educativi speciali: si tratta di persone con bisogni educativi permanenti, valutati come tali dai team di psicologi nell'ambito della formazione psicopedagogica, i quali sono iscritti a scuole ordinarie o a centri di formazione speciale. Tali studenti sono classificati come segue in base al tipo di disabilità: disturbi uditivi, motori, mentali e/o visivi, disturbi gravi di personalità/autismo e disabilità multiple. Il tasso è del 2,6%, ovvero 212.807 studenti con bisogni educativi speciali nel sistema educativo spagnolo. Circa 8 studenti su 10 sono integrati nelle scuole ordinarie. Questo dato indica un'importante evoluzione nell'integrazione del gruppo e un progresso verso la piena integrazione delle persone con disabilità.

Per quanto riguarda l'Istruzione e la Formazione Professionale, la tabella seguente riporta i dati degli alunni con bisogni educativi speciali derivanti da disabilità e iscritti all'Istruzione Generale nell'a.a. 2017/2018.

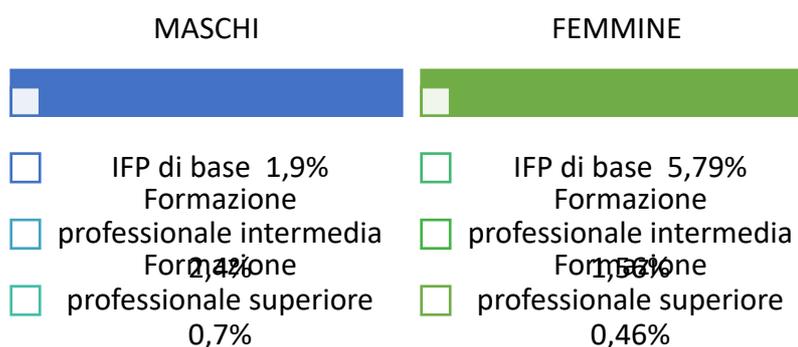


Fig. 3.3 Statistiche sulla formazione non universitaria per l'a.a. 2017/2018. Fonte: MEC. (elaborazione propria)

Oltre a quanto sopra, nel campo dell'IFP tutti i decreti reali spagnoli fanno riferimento al termine "accessibilità" nella definizione delle qualifiche professionali e fissano gli aspetti fondamentali dei programmi di studio. Al fine di garantire continuità agli studenti con bisogni educativi speciali e supportare i gruppi con bisogni specifici, la Direzione Generale per la valutazione e la cooperazione territoriale può istituire e autorizzare altri programmi di formazione professionale di durata variabile e adeguati alle esigenze. I programmi potrebbero includere moduli professionali per le qualifiche di formazione professionale di base e altri moduli di formazione appropriati e adatti a esigenze specifiche.

Inoltre, tutte le famiglie professionali incoraggiano al rispetto degli standard di qualità, accessibilità universale e 'Progettazione per tutti' che influiscono sull'attività professionale di ognuno. In tal modo, il curriculum deve essere sviluppato nella programmazione didattica o nello sviluppo curriculare, promuovendo o creando una cultura della prevenzione dei rischi professionali negli spazi in cui vengono insegnati i diversi moduli, a supporto di una cultura fondata su rispetto ambientale, eccellenza nel lavoro, rispetto degli standard di qualità, creatività, innovazione, parità di genere e rispetto delle pari opportunità, 'Progettazione per tutti' e accessibilità universale, soprattutto in relazione alle persone con disabilità.

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

In Spagna, il diritto a un certificato di disabilità spetterà a chi ha un'invalidità che supera il 33%, ai pensionati con previdenza sociale e con una pensione di invalidità riconosciuta e a coloro che si trovano in una situazione di inabilità al lavoro riconosciuta.¹

Tasso di attività: la Spagna conta 1.876.900 persone con disabilità in età lavorativa (6,2% della popolazione) e, di queste, solo il 34% è occupato.² In sintesi, poco più di un terzo del gruppo è attivo in termini di occupazione, ovvero 1.238.400 persone con disabilità sono escluse dal mercato del lavoro. Ciò significa che questo segmento richiede particolare attenzione e analisi, in quanto costituisce un volume importante della popolazione.

¹ Royal Decree Legislative Royal Decree 1/2013

² National Statistical Institute data published at the end of 2019

Tasso di occupazione: è il risultato della divisione della popolazione occupata per la popolazione totale in età lavorativa (16-64 anni) ed è espresso in percentuale. È normalmente utilizzato per misurare la forza lavoro di un Paese. I dati relativi alle persone con disabilità (25,9%) sono notevolmente diversi da quelli della popolazione generale, che si attesta al 66,9%. Ciò significa che solo una persona disabile su quattro ha un lavoro.

Tasso di disoccupazione: per la popolazione con disabilità, il tasso è del 23,9%. È dunque possibile affermare che la disoccupazione colpisce in misura maggiore le persone con disabilità rispetto alle persone non disabili.



Fig. 4.4 Confronto dei tassi di attività, occupazione e disoccupazione per le persone con e senza disabilità in Spagna (elaborazione propria). Fonte: Odismet

Tasso di disoccupazione a lungo termine: i disoccupati a lungo termine consistono nelle candidature registrate presso i Servizi Pubblici per l'Impiego da più di 365 giorni o nelle persone che risultano iscritte l'ultimo giorno lavorativo del mese di riferimento. Nel 2019, le persone con disabilità disoccupate a lungo termine ammontavano a un totale di 79.523. Ciò

significa che il 53,7% del numero totale di persone sono disabili in cerca di lavoro.

Assunzioni: secondo i dati del Servizio pubblico spagnolo per l'impiego, nel 2019 sono stati fatti 354.991 contratti a persone con disabilità e sono state assunte 157.565 persone con disabilità. Ciò significa che una stessa persona viene assunta in media 2,25 volte all'anno, il che mostra la



Fig. 5.5 Variabili che favoriscono l'attività lavorativa. Fonte: Odismet (elaborazione propria)

natura temporanea e precaria delle assunzioni. Inoltre, solo il 10,1% di questi contratti è legato al settore dell'industria, poiché il settore dei servizi continua ad essere il principale generatore di occupazione. I contratti a tempo determinato rappresentavano il 90,1% del totale, a dimostrazione della precarietà del mercato del lavoro. Pertanto, solo 9 contratti su 100 rivolti a

persone con disabilità erano a tempo indeterminato.

Nonostante le informazioni attualmente disponibili non siano sufficienti per condurre un'analisi approfondita sulle assunzioni nel 2020 e sull'impatto del Covid-19, è impossibile non tenerne conto per avere un'idea degli effetti e delle conseguenze della pandemia sull'occupazione.

In tal senso, sappiamo già che l'annullamento di contratti nel 2020 è stato del 30% rispetto all'anno precedente. Resta da vedere come avverrà la ripresa dell'occupazione per tutto il 2021, visto che non sarà facile recuperare l'annullamento di oltre 100.000 contratti per persone con disabilità. In generale, l'inizio dell'anno non ha visto molti segnali di ripresa: nei primi due mesi dell'anno, la Spagna ha registrato la più bassa somma di contratti degli ultimi 6 anni.

In 2020, 248,486

CONTRACTS



were made to people with disabilities (1.6% of the total)
Hiring falls by 30% due to the pandemic

Fig. 6.6 Totale dei contratti stipulati con persone con disabilità nel 2020 (elaborazione propria). Fonte: Odismet

Contratti specifici per persone con disabilità

SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS



Are key to labor inclusion for people with disabilities. These represent 26.3% of the contracts made.

Fig. 7.7 I Centri di Educazione Speciale hanno registrato il volume più alto di questo tipo di assunzione (elaborazione propria). Fonte:

I contratti specifici sono un importante pilastro dell'occupazione per le persone con disabilità, ma sono stati seriamente messi a rischio dalla crisi legata al COVID-19. Nel 2020, in Spagna sono stati stipulati 86.706 contratti specifici per persone con disabilità, pari all'1,6% del totale. Come già menzionato, ciò mette in evidenza gli effetti della pandemia sull'occupazione delle persone con disabilità.

Nonostante l'emergenza sanitaria abbia portato all'aumento delle perdite di posti di lavoro fino al 21,5 % , i centri di educazione speciale hanno registrato più alto numero di assunzioni "speciali", il che evidenzia la loro importanza nell'ambito dell'occupazione dei disabili. Inoltre, i primi mesi del 2021 non mostrano dati particolarmente ottimisti per una ripresa, dal momento che la somma dei contratti di gennaio e febbraio è la più bassa dal 2016.

Le occupazioni con i più alti volumi di contratti per le persone con disabilità sono le pulizie (58.797), i lavoratori dell'industria (30.008), gli inservienti edili (9.388) gli impiegati amministrativi (5.870) e gli addetti alle vendite di gioco d'azzardo (5.461), dati che dimostrano l'impegno relativo all'integrazione lavorativa di tale gruppo.

Condizioni di lavoro e percorsi di carriera

Il lavoro a tempo pieno continua a prevalere sul lavoro a tempo parziale. Tuttavia, quest'ultimo ha registrato una crescita graduale e sempre più marcata, raggiungendo il 38,7% del totale dei contratti, ovvero quasi quattro punti in più rispetto alla popolazione generale.

I contratti a tempo determinato rappresentano il 90,1% del totale, il che evidenzia ancora una volta la precarietà del mercato del lavoro. Pertanto, solo 9 contratti su 100 rivolti a persone con disabilità sono a tempo indeterminato.

Job instability

Only 9% of contracts are permanent
38.7% are part-time jobs



I dati mostrano salari più bassi tra le persone con disabilità rispetto alla popolazione generale, esattamente 4.186,3 € lordi all'anno in meno, ovvero il 17% in meno rispetto al resto della popolazione.

Anche la discriminazione di genere è evidente nel gruppo: i salari delle donne sono inferiori a quelli degli uomini di 3.142,5 euro. Da questi dati emerge chiaramente la doppia discriminazione che la disabilità e il genere comportano. La temporaneità indica anche una significativa riduzione dei salari, che è la prova della precarietà ad essa associata.

Fig. 8.8 Tasso di stabilità e temporalità e tipo di giornata lavorativa dei dipendenti con disabilità (elaborazione propria).
Fonte: Odismet

19.946,2 € gross / year.

The SALARY of people with disabilities is 17% lower.



The SALARY of women with disabilities is 15.8% lower than the salary of men.

Fig. 9.9 Salario medio annuo lordo delle persone con disabilità stipendiate (elaborazione propria). Fonte: Odismet

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	<p>Il decreto reale 870/2007 disciplina il programma di lavoro assistito come misura per la promozione dell'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro ordinario.</p> <p><i>Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</i></p>
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2007
PAESE	Spagna
TEMA	Accesso al lavoro per persone con bisogni speciali
DESCRIZIONE GENERALE	<p>Ai sensi dell'articolo 37, paragrafo 1, della legge 13/1982 del 7 aprile 1982 sull'integrazione sociale dei disabili, l'obiettivo primario della politica occupazionale per i lavoratori con disabilità deve essere la loro integrazione, garantendo l'applicazione del principio della parità di trattamento nel sistema del lavoro ordinario, oppure il loro inserimento nel sistema produttivo attraverso la speciale formula del lavoro tutelato presso gli appositi centri per l'impiego.</p>
OBIETTIVI	<p>Lo scopo del decreto è disciplinare i contenuti comuni del programma occupazionale di sostegno come misura per l'inserimento delle persone con disabilità nel sistema lavorativo ordinario, in conformità a quanto previsto dall'articolo 37, comma 1, della legge 13 /1982 del 7 aprile sull'integrazione sociale dei disabili.</p>
ATTIVITÀ	<p>Le iniziative per l'occupazione assistita devono essere realizzate nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Orientamento, consulenza e accompagnamento per la persona con disabilità; elaborazione di un programma di adattamento al lavoro per ciascun lavoratore. b) Attività di sensibilizzazione e assistenza reciproca tra il lavoratore beneficiario del programma, il datore di lavoro e il personale dell'azienda. c) Supporto del lavoratore per lo sviluppo delle competenze sociali e comunitarie, affinché possa relazionarsi al meglio con l'ambiente lavorativo. d) Formazione specifica del lavoratore con disabilità per svolgere determinate mansioni. e) Monitoraggio del lavoratore e valutazione del processo di inserimento lavorativo. Tali azioni devono essere finalizzate al rilevamento dei bisogni e alla prevenzione di eventuali ostacoli, sia per il lavoratore che per l'azienda che lo assume, che possano pregiudicare l'obiettivo dell'inserimento e della permanenza nel lavoro.

- f) Consulenza e informazioni all'azienda sulle esigenze e sui processi per l'adattamento del lavoro.

RISULTATI	<p>I destinatari del programma per l'occupazione assistita saranno i lavoratori con disabilità iscritti ai Servizi Pubblici per l'Impiego, come i disoccupati in cerca di lavoro, nonché i lavoratori con disabilità assunti da appositi centri per l'impiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Soggetti con paralisi cerebrale o malattie mentali o persone con disabilità intellettiva con un grado di disabilità riconosciuto pari o superiore al 33%. b) Persone con disabilità fisica o sensoriale con grado di disabilità riconosciuto pari o superiore al 65%.
------------------	--

Link [Link](#)

N.2

NOME DELLA POLITICA	<p>Decreto Reale Legislativo 1/2013, del 29 novembre, recante approvazione del Testo unico della Legge Generale sui diritti delle persone con disabilità e inclusione sociale. <i>Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</i></p>
----------------------------	--

LIVELLO Nazionale

ANNO 2013

PAESE Spagna

TEMA Persone con disabilità e inclusione sociale

DESCRIZIONE GENERALE Tutti desiderano una vita piena e tutti hanno bisogno di una realizzazione personale; tuttavia, non è possibile soddisfare tali aspirazioni se i diritti alla libertà, all'uguaglianza e alla dignità sono limitati o ignorati. Nonostante l'innegabile progresso sociale, i diritti di donne e uomini con disabilità sono limitati nell'accesso e nell'uso di ambienti, processi o servizi che non sono stati progettati tenendo conto delle loro esigenze specifiche o che escludono espressamente la loro partecipazione. Questa legge offre loro la possibilità di un migliore accesso al mercato del lavoro, nonché una serie di ausili sia per gli stessi che per le aziende.

OBIETTIVI Lo scopo è garantire il diritto a pari opportunità e trattamento, nonché il reale ed effettivo esercizio dei diritti da parte delle persone con disabilità in condizioni di parità con gli altri cittadini, attraverso la promozione di autonomia personale, accessibilità universale, accesso al lavoro, inclusione nella comunità e vita indipendente e tramite l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, ai sensi degli articoli 9, 2, 10, 14 e 49 della Costituzione Spagnola, della Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità e dei trattati e accordi internazionali ratificati dalla Spagna. La legge stabilisce inoltre il sistema di infrazioni e sanzioni che garantiscono le condizioni base in termini di pari opportunità, non discriminazione e accessibilità universale per le persone con disabilità.

ATTIVITÀ Misure specifiche per garantire pari opportunità, non discriminazione e accessibilità universale.

Le pubbliche amministrazioni promuovono le misure necessarie affinché l'esercizio dei diritti delle persone con disabilità in condizioni di parità sia reale ed efficace in tutti gli ambiti della vita.

Sono esonerati dal contributo per il consumo delle specialità farmaceutiche i beneficiari del regime speciale di assistenza e benefici economici previsto dal presente capitolo.

Le pubbliche amministrazioni competenti svilupperanno le azioni necessarie per il coordinamento dell'assistenza sociale e sanitaria. Inoltre, le suddette promuovono piani per la prevenzione dei danni e l'intensificazione delle disabilità e assicurano il mantenimento di servizi di assistenza adeguati attraverso il coordinamento delle risorse e dei servizi abilitativi e riabilitativi nei settori della sanità, del lavoro, dell'istruzione e dei servizi sociali.

Link [Link](#)

N.3

NOME DELLA POLITICA **Ordinanza TES/1060/2020, dell'11 novembre, con la quale vengono incrementate, con carattere straordinario nel corso del 2020, le agevolazioni destinate al mantenimento dei posti di lavoro delle persone con disabilità negli appositi centri per l'impiego.**

Orden TES/1060/2020, de 11 de noviembre, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del 16 de octubre 1998, per le quali sono stabilite basi regolamentari per la concessione di ayudas e subvenciones públicas destinadas al fomento de l'integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleoutómo.

LIVELLO Nazionale

ANNO 2020

PAESE Spagna

TEMA Posti di lavoro per persone con disabilità in centri per l'impiego speciali.

DESCRIZIONE GENERALE Ordinanza tramite cui i centri speciali per l'impiego ricevono aiuti per la creazione e il mantenimento di posti di lavoro. I sussidi per il mantenimento dei posti di lavoro delle persone con disabilità negli appositi centri per l'impiego sono legati al salario minimo interprofessionale in vigore in qualsiasi momento. È quindi indispensabile adeguare le misure di sostegno ai centri speciali per l'impiego all'evoluzione del salario minimo, considerando anche che non tutti i costi salariali sono soggetti al sussidio del 50 % del salario minimo, nonostante l'aumento di tali costi, soprattutto nella situazione attuale derivante dalla crisi causata dal COVID-19.

OBIETTIVI

- Creazione di posti di lavoro
- Mantenimento dei posti occupati
- Pareggiamento delle condizioni retributive

ATTIVITÀ Il personale dei centri speciali per l'impiego deve essere composto da almeno il 70% di lavoratori con disabilità.

RISULTATI

Tale ordinanza mira a garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche. L'ordinanza stabilisce inoltre un aumento delle sovvenzioni negli appositi centri per l'impiego per il mantenimento del posto di lavoro delle persone con gravi disabilità che hanno particolari difficoltà ad accedere al mercato del lavoro ordinario, in modo che possano far fronte non solo all'aumento del salario minimo interprofessionale ma anche alle particolari circostanze occupazionali ed economiche dell'anno 2020 dovute all'emergenza sanitaria. Il tutto senza sostituire il contributo ragionevolmente richiesto alle aziende proprietarie di tali centri speciali per l'impiego per assumere parte dell'aumento del salario minimo interprofessionale.

Link [Link](#)

N.4

NOME DELLA POLITICA **Ordinanza del 4 marzo 2019 del Presidente del Servizio regionale per l'occupazione e la formazione, la quale modifica la precedente ordinanza dell'8 giugno 2016, relativa alle basi normative dei programmi di sussidio per la promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.**

Orden de 4 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad

LIVELLO Regionale (R. Murcia)

ANNO 2019

PAESE Spagna

TEMA Promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Lo scopo della presente Ordinanza è disciplinare la concessione di sussidi destinati al finanziamento dei costi salariali derivanti dal mantenimento di posti di lavoro occupati da persone con disabilità, a titolo di compensazione economica per la prestazione di servizi di interesse economico generale sviluppati dai Centri Speciali per l'Impiego. Tale importo copre parte dei costi sostenuti dai Centri Speciali per l'Impiego nell'esecuzione dei servizi di interesse economico. Trattandosi di un importo predeterminato, che in nessun caso potrà superare il costo economico dei servizi forniti, non è necessario stabilire parametri per evitare e recuperare eventuali sovracompenzazioni.

OBIETTIVI Lo scopo della presente Ordinanza è stabilire le basi normative per i contributi che il Servizio Regionale per l'Occupazione e la Formazione, di seguito SEF, deve concedere agli enti beneficiari, al fine di:

- Promuovere l'occupazione protetta delle persone con disabilità attraverso la creazione o l'espansione di Centri Speciali per l'Impiego e il mantenimento dei posti di lavoro in tali centri.
- Facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro ordinario attraverso forme innovative di integrazione lavorativa, come l'occupazione assistita e gli uffici di orientamento e integrazione.

- Stimolare l'assunzione di persone con disabilità da parte delle aziende nel mercato del lavoro ordinario, direttamente o come collaboratori in forme innovative di integrazione nel mercato del lavoro.

ATTIVITÀ	<p>Creazione di un'occupazione stabile nei Centri Speciali per l'Impiego. L'obiettivo di questo sottoprogramma è di finanziare parzialmente qualsiasi iniziativa che comporti la creazione di un'occupazione stabile per persone con disabilità. Le modalità di sovvenzione del sottoprogramma sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza tecnica. • Investimento in immobilizzazioni. • Sussidio parziale di interessi sui prestiti ottenuti da Istituti di credito per l'acquisizione di immobilizzazioni. <p>L'obiettivo di questo sottoprogramma è consolidare e sostenere il mantenimento dei posti di lavoro creati per i lavoratori disabili nei Centri Speciali per l'Impiego. Programma di inserimento lavorativo delle persone con disabilità nei Centri Speciali per l'Impiego.</p>
-----------------	--

Link [Link](#)

N.5

NOME DELLA POLITICA	<p>Decreto Reale 368/2021, del 25 maggio, sulle misure di azione positiva per promuovere l'accesso al lavoro per le persone con capacità intellettuali limitate.</p> <p><i>Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva per promover el acceso al empleo de personas with capacidad intelectual límite</i></p>
----------------------------	---

LIVELLO Nazionale

ANNO 2021

PAESE Spagna

TEMA Accesso all'occupazione.

DESCRIZIONE GENERALE Hanno accesso alle misure di azione positiva le persone con limitate capacità intellettuali e i datori di lavoro beneficiari, una volta definito l'ambito soggettivo. Il Decreto presenta inoltre l'elenco specifico delle misure di azione positiva che meglio si adattano al profilo personale e professionale del gruppo interessato, con l'obiettivo di promuoverne l'accesso al lavoro e favorire le aspettative e le opzioni di inserimento lavorativo nel mercato del lavoro ordinario.

OBIETTIVI In conformità con la sesta disposizione aggiuntiva dell'adeguamento alla Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità, l'obiettivo è stabilire un insieme di misure di azione positiva volte a promuovere l'accesso al lavoro ordinario per le persone con capacità intellettuale limitate ufficialmente riconosciute come tali.

ATTIVITÀ Il decreto stabilisce la possibilità per i datori di lavoro di richiedere le agevolazioni previste nell'articolo 12 a carico dei competenti servizi pubblici per l'impiego, con l'obiettivo di introdurre i necessari adeguamenti negli ambienti di lavoro ed eliminare barriere o ostacoli che impediscono il lavoro delle persone con disabilità intellettuali. Attualmente si stanno

compiendo progressi verso il raggiungimento sia dell'obiettivo 8.5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile che di un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi giovani e persone con disabilità, nonché verso un'equa retribuzione per lavori di pari valore.

Link	Link
N.6	
NOME DELLA POLITICA	Decreto n. 93/2011, del 27, maggio, sull'accesso e l'offerta di posti di lavoro nella Pubblica Amministrazione della Regione di Murcia per le persone con disabilità. <i>Decreto nº 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia</i>
LIVELLO	Regionale (R. Murcia)
ANNO	2011
PAESE	Spagna
TEMA	Accessibilità per le persone con disabilità
DESCRIZIONE GENERALE	L'accesso al pubblico impiego, la promozione interna e l'offerta di lavoro per le persone con disabilità previsti in tale decreto devono essere improntati ai principi di pari opportunità, non discriminazione, accessibilità universale e compensazione degli svantaggi.
OBIETTIVI	Promuovere le misure necessarie per fornire condizioni di parità nell'accesso, nella promozione interna e nell'offerta di lavoro per le persone con disabilità nel Servizio Civile della Pubblica Amministrazione della Regione di Murcia.
ATTIVITÀ	<p>PRENOTAZIONE DI POSTI PER DISABILI NELLE OFFERTE PUBBLICHE DI LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> Nelle offerte pubbliche di lavoro, una quota non inferiore al 7% dei posti vacanti sarà riservata alle persone con disabilità, in modo da raggiungere, progressivamente, almeno il 2% del totale del personale dell'Amministrazione della Regione di Murcia, previo superamento delle prove selettive. I lavoratori dovranno, a tempo debito, accreditare il proprio grado di disabilità e la compatibilità con lo svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni. Una quota non inferiore al 5% dei posti vacanti sarà riservata alla copertura da parte di persone con disabilità con grado di invalidità pari o superiore al 33%, secondo quanto indicato nell'Offerta Pubblica di Lavoro. <p>ACCESSO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ ATTRAVERSO IL SISTEMA GENERALE</p> <ul style="list-style-type: none"> Della quota generale del 7% dei posti vacanti, una quota non inferiore al 5% sarà assegnata, in tutte le aree dell'Amministrazione della Regione

di Murcia, alle persone disabili con un grado di invalidità pari o superiore al 33%.

- Per quanto riguarda il sistema di accesso, la tipologia delle prove, il numero di esercitazioni e il piano di studi devono coincidere con i test di ammissione alla procedura selettiva aperta.
- Nel caso in cui un candidato del turno per disabili superi i test, non ottenga un posto e il suo punteggio complessivo sia superiore a quello ottenuto dagli altri candidati del turno libero, il suddetto candidato sarà inserito, in ordine di punteggio, nell'elenco dei vincitori del turno libero.

ACCESSO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALE ATTRAVERSO UN APPOSITO SISTEMA

- Della quota generale del 7% dei posti vacanti, una quota non inferiore al 2% è assegnata, mediante apposito bando, alle persone con disabilità intellettiva, ai sensi dell'articolo 3.3, ad eccezione del personale docente non universitario e, nel caso del Servizio Sanitario di Murcia, del personale di assistenza sanitaria.
- Le convocazioni e lo svolgimento delle prove o degli esami saranno svolte indipendentemente da quelle del resto dei richiedenti del turno libero e del turno di invalidità. Il contenuto delle prove sarà essenzialmente volto a verificare che i candidati possiedano i repertori comportamentali di base e le conoscenze fondamentali che consentano loro di svolgere le relative mansioni.

PRENOTAZIONE DI POSTI PER PROMOZIONE INTERNA

- Per quanto riguarda sistema di accesso, la tipologia di prove, il numero di esercitazioni e il piano di studi, questi devono coincidere con i test di accesso per il percorso ordinario di promozione interna.
- Le prove selettive avranno lo stesso contenuto per tutti i candidati, indipendentemente dalla tipologia del turno, fermi restando i necessari adattamenti che, a causa di ciascuna disabilità, potranno essere richiesti alla commissione giudicatrice. Nel corso della procedura selettiva sarà riservato un trattamento differenziato ai due turni circa le graduatorie degli ammessi, i bandi per le esercitazioni e l'elenco dei vincitori.

FORMAZIONE

- I lavoratori con disabilità avranno la priorità per i corsi organizzati dalla Scuola della Pubblica Amministrazione della Regione di Murcia, se adeguati alla disabilità e legati alle funzioni del lavoro.
- Tali corsi saranno adattati secondo necessità in modo che le persone con disabilità possano partecipare ai processi di formazione in condizioni di parità.

RISULTATI

I candidati che hanno superato la procedura di selezione per la categoria disabilità possono chiedere all'ente richiedente di modificare l'ordine di priorità nella selezione dei posti vacanti offerti per motivi di dipendenza personale, difficoltà di trasporto, tipo di disabilità o altri motivi simili, i quali devono essere debitamente accreditati. L'organo responsabile del bando decide quando tale modifica è debitamente motivata e si limita ad apportare le

modifiche minime necessarie nell'ordine di priorità per consentire alla persona con disabilità di accedere al posto.

Link [Link](#)

N.7

NOME DELLA POLITICA **Ordinanza FOM/926/2019, del 26 luglio, che stabilisce le basi normative per la concessione dei sussidi ENAIRE per le attività di inserimento lavorativo e di creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità.**
Ordinanza FOM/926/2019, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ENAIRE destinadas a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

LIVELLO Nazionale

ANNO 2019

PAESE Spagna

TEMA Sussidi per l'occupazione

DESCRIZIONE GENERALE Sovvenzione o aiuto offerto dalla società pubblica ENAIRE per la promozione, la formazione e l'occupazione delle persone con disabilità.

OBIETTIVI Lo scopo è stabilire le basi normative per la concessione da parte dell'ENAIRE di sussidi per lo sviluppo di attività di inserimento lavorativo e di creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità.

RISULTATI I beneficiari delle agevolazioni previste, nei termini stabiliti dal presente regolamento, possono essere fondazioni o associazioni di pubblica utilità regolarmente registrate e domiciliate nel territorio spagnolo, aventi per oggetto sociale, ad esempio, la formazione professionale, l'inserimento lavorativo o la creazione di posti di lavoro per persone con disabilità. Inoltre, i beneficiari devono avere un progetto finalizzato allo sviluppo di attività di inserimento lavorativo e di creazione di posti di lavoro per l'integrazione della categoria interessata.

Link [Link](#)

N.8

NOME DELLA POLITICA	<p>Ordinanza EFP/938/2018, che stabilisce le basi normative delle borse di studio per lo svolgimento di pratiche formative per persone con disabilità intellettiva presso il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale.</p> <p><i>Orden EFP/938/2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas para la realización de prácticas formativas de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de Educación y Formación Profesional.</i></p>
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2018
PAESE	Spagna
TEMA	Integrazione nella formazione professionale
DESCRIZIONE GENERALE	<p>Il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale svolge diverse azioni volte a fornire un'assistenza globale alle persone con disabilità, non solo nella formazione formale, ma anche nella formazione continua, poiché quest'ultima costituisce un fattore cruciale per il raggiungimento della piena integrazione lavorativa e sociale, in particolare per le persone con disabilità intellettive. A tale scopo, è necessario portare avanti azioni formative singolari per facilitare l'accesso al mercato del lavoro e l'acquisizione delle strategie, delle abilità e delle competenze sia personali che professionali per promuovere lo sviluppo della categoria in un ambiente lavorativo normalizzato.</p>
OBIETTIVI	<p>Scopo della presente ordinanza è stabilire le basi normative per la concessione di aiuti per la formazione delle persone con disabilità intellettiva, su base concorsuale e nel rispetto dei principi di obiettività e pubblicità. Tali ausili assumeranno la forma di borse di studio e saranno svolti negli uffici del Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale nell'ambito della formazione specializzata di assistente d'ufficio o assimilato o di altre attività stabilite nei bandi.</p> <p>La finalità di tali sovvenzioni è quella di contribuire alla formazione di persone con disabilità intellettiva integrate in programmi o percorsi di inserimento lavorativo individuale in sede di approvazione del bando. La formazione sarà complementare a quella prevista in questi programmi o percorsi realizzati da enti pubblici o privati senza scopo di lucro, i quali applicano la metodologia dell'occupazione assistita per facilitare l'inserimento lavorativo.</p>
Link	Link

N.9

NOME DELLA POLITICA	Decreto Reale 1147/2011, del 29 luglio, che stabilisce l'organizzazione generale della formazione professionale nel sistema educativo. <i>Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.</i>
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2011
PAESE	Spagna
TEMA	Integrazione nella formazione professionale
DESCRIZIONE GENERALE	Le diverse azioni per la formazione professionale sono integrate nel Sistema nazionale delle qualifiche e della formazione professionale. Uno dei principali obiettivi è promuovere un'offerta formativa di qualità, aggiornata e adatta ai destinatari, in conformità con le esigenze di qualificazione del mercato del lavoro e le aspettative personali di promozione professionale.
OBIETTIVI	La formazione professionale nel sistema educativo è definita come l'insieme delle azioni formative che mirano a qualificare le persone per lo svolgimento di diverse professioni, per la loro occupabilità e per la partecipazione attiva alla vita sociale, culturale ed economica. La formazione deve porre un'adeguata attenzione alle persone con disabilità a seconda del caso, in condizioni di accessibilità universale e con le necessarie risorse di supporto. Inoltre, deve comprendere l'organizzazione e le caratteristiche del relativo settore produttivo, i meccanismi di inserimento professionale, la relativa legislazione del lavoro, così come i diritti e gli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro.
ATTIVITÀ	Al fine di facilitare l'accesso o il reinserimento nel mercato del lavoro sulla base della parità di genere e non discriminazione delle persone con disabilità, tutti i cicli formativi includeranno l'insegnamento delle conoscenze relative a: opportunità di apprendimento e lavoro, organizzazione del lavoro, rapporti aziendali, legislazione di base del lavoro, diritti e i doveri derivanti dai rapporti di lavoro. Inoltre, verranno poste le condizioni necessarie per l'accesso, la circolazione e la comunicazione delle persone con disabilità, in conformità con le disposizioni della legislazione applicabile sulla promozione dell'accessibilità e l'eliminazione delle barriere, fatti salvi eventuali adeguamenti. La valutazione dell'apprendimento degli studenti nei corsi di formazione professionale sarà effettuata da moduli professionali. Sarà garantita l'accessibilità delle prove di valutazione alle persone con disabilità e i processi di valutazione saranno adattati alle necessità di tale categoria.
Link	Link

Conclusione

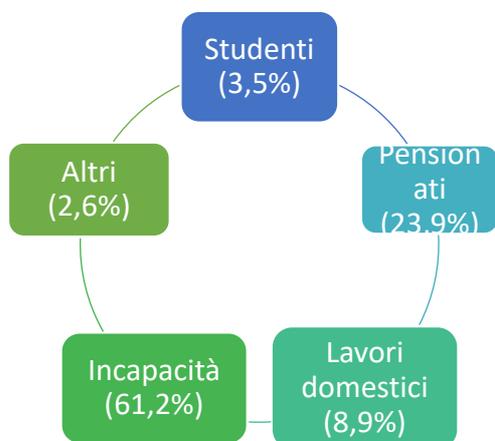


Fig. 100. Impiego di persone con disabilità (elaborazione propria). Fonte: INE

Gli ultimi dati disponibili registrano un totale di 1.876.900 persone con disabilità di età compresa tra 16 e 64 anni, ovvero il 6,2% del talento nel Paese. Dal 2008, il gruppo è cresciuto di 795.100 persone, il che significa che, a partire da quell'anno, il tasso di prevalenza è aumentato di 3,8 punti. In linea di massima, gli indicatori relativi alla formazione e all'occupazione mostrano notevoli differenze tra la popolazione generale e le persone con disabilità, evidenziando complessità e barriere per il gruppo.

In primo luogo, l'inclusione consiste nella promozione delle pari opportunità non solo in termini di accessibilità, ma anche in termini di permanenza e promozione del successo degli studenti, indipendentemente dalle loro capacità o esigenze educative. Elementi fondamentali per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità sono le politiche a supporto di un modello educativo inclusivo e la funzione compensativa dell'istruzione, le quali favoriscono anche lo sviluppo educativo delle persone con e senza disabilità. Infatti, è proprio attraverso una scuola inclusiva che sarà possibile promuovere una società più inclusiva e giusta.

Degree of disability inclusion

in Spanish companies:



7 out of 10 salaried workers work in non-inclusive work environments with people with disabilities.

Fig. 11.11 Fig. 10. Grado di inclusione nelle aziende spagnole (elaborazione propria). Fonte: Odismet

Pertanto, sembra necessario migliorare la formazione, soprattutto per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale spagnola.

Un'educazione inclusiva consentirebbe, ad esempio, non solo che una persona con disabilità visiva possa studiare per sostenere degli esami, ma anche che i suoi futuri colleghi di lavoro (senza disabilità visiva) capiscano che le disabilità non sono necessariamente un impedimento. Un'autentica

inclusione educativa, sociale e lavorativa delle persone con disabilità dovrebbe consistere nel riconoscere la diversità nelle capacità come un fattore di pluralità sociale anziché un handicap. A tal fine, è necessario attuare un cambio di mentalità in tutta la pubblica amministrazione spagnola.

In secondo luogo, quando si affronta il tema della disabilità nel mercato del lavoro, bisogna fare una distinzione tra disabilità visibili e invisibili. Alcune aziende e lavoratori potrebbero ad esempio non essere consapevoli di avere dei dipendenti/colleghi con disabilità, poiché

quest'ultima potrebbe non consistere in una disabilità intellettiva o fisica evidente che comporti, ad esempio, l'uso della sedia a rotelle. Tutt'oggi in Spagna le persone con diversità funzionale hanno difficoltà nel trovare lavoro (meno di un terzo ha un lavoro).

Le persone con disabilità rappresentano circa il 10% della popolazione spagnola e sono tra le più colpite dalla crisi del Covid-19. Lo confermano anche i dati: secondo uno studio pubblicato dall'Osservatorio sulla disabilità e il mercato del lavoro della Fondazione ONCE³, circa il 60% dei lavoratori con disabilità potrebbe perdere il posto a causa sia della crisi sanitaria e sociale derivante dalla pandemia che della natura temporanea dei contratti. Tuttavia, oltre a porre degli ostacoli, l'emergenza sanitaria offre anche uno spunto per riflettere sul ruolo delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

Nelle parole di Óscar Martínez, co-fondatore del Collettivo Zotikos e autore del libro *Altering the disability. Manifesto in favour of people (2010)*, **"il fulcro del problema non è il fatto di avere una disabilità, ma piuttosto il fatto di vivere in una società non inclusiva a partire dalla nascita"**. Come già menzionato, **"la scuola è il primo luogo di segregazione: crescendo senza diversità, un futuro lavoratore o datore di lavoro finirà per non includere persone con disabilità poiché non le conosce, non ci ha mai vissuto né è mai stato a contatto con loro. Inoltre, si ha paura che queste ultime non saranno in grado di integrarsi negli ambienti lavorativi e si temono le eventuali reazioni dei colleghi"**.

Alcune offerte di lavoro per persone con disabilità o simili sono aperte a tutti. In questo caso, un candidato può segnalare una disabilità, ma ha anche il diritto di non farlo. In generale, spesso la principale preoccupazione del candidato è se menzionare o meno la sua disabilità nel CV.

Nata sulla base della prima Legge sull'integrazione sociale dei disabili del 1982, l'approvazione nel 2013 della Legge Generale sulla Disabilità ha rappresentato un importante passo avanti dal punto di vista legislativo, poiché per la prima volta ha unificato tutte le normative esistenti relative al tema al fine di garantire il trattamento della disabilità in tutte le aree. La legge prevede una quota che obbliga le aziende con più di 50 dipendenti a riservare il 2% dei posti di lavoro alle persone con disabilità. Tuttavia, esiste una scappatoia che consente alle aziende di subappaltare a società di servizi che hanno dipendenti con disabilità, invece di includere persone con diversità funzionale nei propri team. L'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è infatti più una questione umana che una questione tecnica o percentuale. Per questo sono importanti nuove iniziative, oltre a quelle promosse dallo Stato.

Un'altra soluzione possibile, come quella offerta nel Work Package dell'iniziativa ALLVIEW, riguarda la responsabilità sociale e la sensibilizzazione dei futuri reclutatori di personale nelle aziende. Anche in questo caso si tratta di promuovere una formazione per materie incentrate sulle differenze e la diversità.

Inoltre, le persone con disabilità subiscono discriminazioni che condizionano la qualità della loro vita, che spesso si traducono in una doppia discriminazione di genere e disabilità.

³ Odismet

Having a job does not avoid the situation of

RISK OF POVERTY

or social exclusion.
Risk of poverty rate in Spain:

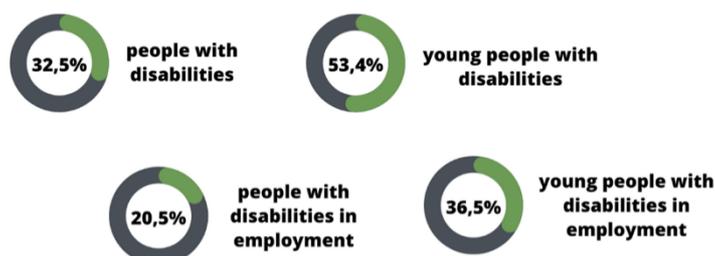


Figura 12 In Spagna, molte persone disabili sono a rischio di povertà o esclusione sociale (elaborazione propria). Fonte: Odismet

4. Italia

Materiali e metodi della ricerca



In Italia, la normativa di base in tema di politiche per la disabilità corrisponde alla Repubblica Italiana. Per questo motivo, la principale fonte di informazione relativa a tale argomento è la Legge nazionale 68/99.

Vale la pena menzionare l'art.14 della suddetta legge, che attribuisce alle regioni la facoltà di istituire il "**Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**".

Quest'ultimo consiste in dei fondi destinati a programmi regionali volti all'occupazione e ai relativi servizi. Le norme e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati dalla Legge regionale.

La ricerca italiana si è basata su tre diversi livelli di politiche: europeo, nazionale e regionale, attingendo informazioni non solo dalla legislazione ufficiale del governo italiano ma anche da quelle regionali. Sono stati inoltre consultati alcuni report elencati nella bibliografia del presente documento.

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

Inclusione delle persone con bisogni speciali nella formazione IFP

In ambito IFP, il diritto all'istruzione degli alunni con disabilità si realizza attraverso l'integrazione scolastica, la quale prevede l'obbligo per lo Stato di predisporre adeguate misure di sostegno. A queste misure contribuiscono a livello locale anche gli Enti Locali e il Servizio Sanitario Nazionale tramite le proprie competenze. La comunità scolastica e i servizi territoriali hanno quindi il compito di "prenderli in carico" e curare la vita educativa e la crescita complessiva del soggetto con disabilità. L'impegno collettivo ha un obiettivo ben preciso: predisporre le basi per la piena partecipazione della categoria interessata alla vita sociale, eliminando eventuali ostacoli e barriere, fisiche e culturali, che possono frapporsi tra la partecipazione sociale e la vita reale dei soggetti disabili.

La Legge 104/92⁴ riconosce e tutela la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità nei luoghi per essa fondamentali: la scuola, durante l'infanzia e l'adolescenza⁵, e il lavoro, in età adulta.⁶ Una ricostruzione dell'iter legislativo in materia di integrazione e dei relativi principi è presente nelle "Linee guida per l'integrazione degli alunni con disabilità", emanate con nota del 4 agosto 2009.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca⁷ si occupa dell'implementazione di diverse misure di accompagnamento per favorire l'integrazione: docenti di sostegno, finanziamento di progetti e attività per l'integrazione, iniziative di formazione per il personale docente di sostegno e curriculare, nonché per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario. L'Osservatorio per l'integrazione delle persone con disabilità è un organo consultivo e propositivo nazionale sull'integrazione scolastica.

A livello territoriale, altri enti hanno il compito di proporre iniziative per implementare e migliorare il processo di integrazione: i GLIP ("Gruppi di lavoro interistituzionali provinciali", formati da rappresentanti degli enti locali, ASL e Associazioni dei disabili) e i GLH ("Gruppi di lavoro per l'handicap", formati dal dirigente scolastico, dagli insegnanti interessati, dai genitori e dal personale sanitario). I GLH svolgono un ruolo particolarmente significativo, in quanto hanno lo scopo di sviluppare il Piano Educativo Individualizzato, che determina il percorso educativo dell'alunno con disabilità e garantisce un intervento adeguato per svilupparne le potenzialità.

La certificazione di disabilità è il presupposto per l'assegnazione di misure di sostegno e integrazione per alunni con disabilità. Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 23 febbraio 2006, n. 185, "Regolamento recante modalità e criteri per l'individuazione dell'alunno come soggetto in situazione di handicap, ai sensi dell'articolo 35, comma 7, della legge 27 dicembre

⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092Go108/sq>

⁵ Articles 12, 13, 14, 15, 16 and 17

⁶ Articles 18, 19, 20, 21 and 22

⁷ <https://www.miur.gov.it/>

2002, n. 289⁸, predispone nell'art. 1 "appositi accertamenti collegiali" da parte del Servizio Nazionale della Sanità per la certificazione attestante la disabilità degli alunni. Inoltre, l'art. 2 del DPCM richiede che le diagnosi funzionali siano effettuate secondo le classificazioni internazionali dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, le quali devono indicare l'eventuale gravità della disabilità.

Gli alunni con disabilità sono assegnati alla classe comune in cui si svolge il processo di integrazione. La responsabilità assistenziale ed educativa dell'alunno con disabilità spetta all'intero Consiglio di Classe, in cui un insegnante affiancherà gli alunni con disabilità nelle sue attività.

Il DPR 970/1975⁹ ha infatti definito giuridicamente questa figura professionale (poi meglio caratterizzata nella Legge 517/77), definendola come docente "specialista". Insieme agli insegnanti curricolari e sulla base del Piano Educativo Individualizzato, lo specialista definirà le modalità di integrazione dei singoli alunni con disabilità.

Il docente per le attività di supporto viene richiesto all'Ufficio Scolastico Regionale dal dirigente scolastico in base alle iscrizioni degli alunni con disabilità; la quantificazione delle ore per ogni alunno è definita sulla base della diagnosi funzionale, del profilo funzionale dinamico e del conseguente Piano Educativo Individualizzato, di cui alla Legge 104/92, e dei vincoli normativi vigenti.

L'art. 40 della Legge 449/1997¹⁰ prevedeva l'attivazione di un posto per personale di sostegno ogni 138 alunni delle scuole pubbliche della provincia. La Legge 296/2006 e la Legge 244/2007¹¹ hanno abrogato il suddetto criterio per la formazione del personale per diritto di supplenza, individuando un nuovo parametro che, a livello nazionale, non può superare la media di un insegnante ogni due alunni con disabilità.

L'articolo 2 del DPR 122/2009¹², "Regolamento per il coordinamento delle norme vigenti per la valutazione degli alunni", prevede che i docenti di sostegno, comproprietari della classe, partecipino alla valutazione di tutti gli alunni. Inoltre, se un alunno con disabilità viene affidato a più docenti di sostegno, questi si esprimono con un solo voto.

Nel periodo della pandemia, la didattica a distanza ha tagliato fuori dalla scuola alcuni alunni con disabilità. Tra aprile e giugno 2020, il 23% degli alunni con disabilità non ha partecipato alla DAD. Il numero di studenti con disabilità ha comunque registrato una crescita: nell'anno scolastico 2019-2020, gli alunni con disabilità che frequentano le scuole italiane sono aumentati di +13mila, rappresentando il 3,5% degli iscritti. Quelli con altri disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) sono aumentati di 60mila. Parallelamente, aumenta anche il numero degli insegnanti di sostegno, anche se il 37% non ha una formazione specifica.

⁸ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf

⁹ <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>

¹⁰ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf

¹¹ 2008 Finance Act

¹² https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf

I dati sul fronte dell'accessibilità sono piuttosto negativi: per la disabilità motoria, la disponibilità di ausili è molto bassa (2%). Tra aprile e giugno 2020, oltre il 23% degli alunni con disabilità (circa 70mila) non ha preso parte alle lezioni che si sono svolte in DAD, contro l'8% dei non partecipanti senza disabilità. Lo scenario è però molto diverso da regione a regione.

Ad avere maggiori difficoltà sono stati soprattutto gli studenti con patologie gravi o appartenenti a contesti ad alto disagio socio-economico.

I motivi riscontrati erano:

- La gravità della disabilità (27%);
- Mancanza di sostegno da parte dei familiari (20%);
- Disagio socio-economico (17%);
- Mancanza di ausili didattici specifici (3%);
- Difficoltà nell'adattare il Piano per l'inclusione (PI) alla formazione a distanza (6%).

Per quanto riguarda gli insegnanti di sostegno, si registra un miglioramento della proporzione allievo-docente, pari a 1,7 alunni per insegnante di sostegno, ovvero meglio di quanto previsto dalla Legge 244/2007 che raccomanda un valore di 2. Nell'anno scolastico 2019/2020, si contavano poco più di 176.000 insegnanti di sostegno. Ciò nonostante, il numero di insegnanti specializzati è ancora insufficiente, tanto che la domanda è di anno in anno superiore all'offerta. Per questo motivo, nel 37% dei casi, i docenti vengono selezionati per il sostegno dalle graduatorie curriculari; si tratta di insegnanti individuati per rispondere alla mancanza di docenti per il supporto, ma che non dispongono di una formazione specifica per sostenere al meglio l'alunno con disabilità. Questo fenomeno è più frequente nelle regioni del Nord, mentre al Sud è in calo.

Gli assistenti che affiancano gli insegnanti di sostegno per facilitare la comunicazione degli studenti con disabilità e stimolare lo sviluppo delle loro competenze erano invece più di 57.000. Il lavoro degli operatori specializzati, i quali sono finanziati dagli enti locali, diventa fondamentale nella didattica a distanza, in particolare nel sostenere gli alunni e nell'aiutare le famiglie in situazioni spesso problematiche. La disponibilità di queste figure professionali varia molto sul territorio.

Il rapporto tra scuola italiana e tecnologia è ancora difficile, anche nell'ambito del sostegno alla disabilità: l'indagine ha infatti rilevato che in una scuola su 10 nessun insegnante di sostegno ha frequentato un corso specifico per l'utilizzo di tecnologie educative per alunni con disabilità e che in meno del 60% delle scuole tutti gli insegnanti utilizzano questi strumenti. Inoltre, in Italia, una scuola su quattro è priva di postazioni informatiche adeguate alle esigenze degli alunni con disabilità.

Nell'anno in corso, le barriere fisiche presenti nelle scuole sono ancora troppe: solo una su tre è accessibile agli alunni con disabilità motorie, con significative differenze territoriali.

Il tema dell'inclusività a scuola non riguarda solo le persone con disabilità: gli alunni che necessitano di percorsi educativi personalizzati sono anche coloro che presentano disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e patologie significative, ma non sufficienti per avere una

certificazione riconosciuta (disturbi dello sviluppo specifico), oppure coloro che provengono da contesti socio-culturali svantaggiati o studenti stranieri che non conoscono la lingua e la cultura italiana. In questi casi si parla di altri BES (bisogni educativi speciali) che, in Italia, comprendono qualsiasi bisogno educativo speciale che non rientri tra quelli disciplinati dalla Legge 104.

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

In Italia, l'accessibilità delle persone disabili nel mercato del lavoro e nell'ambiente lavorativo è disciplinata dalla Legge 68/1999¹³ "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità", detta anche legge sul "collocamento mirato".

L'articolo 1 della legge 68/99 recita: "La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato".¹⁴

Dal 1999 a oggi, tale legge è stata ampiamente modificata con l'aumento delle misure di protezione dei lavoratori disabili e delle persone vulnerabili.

Per "collocamento mirato" la legge intende un insieme di ***"strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"***.

L'art.14 prevede inoltre che ciascuna regione italiana istituisca il "Fondo regionale per l'occupazione dei disabili" da destinare al finanziamento dei programmi regionali per l'inserimento lavorativo e i relativi servizi.¹⁵ Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati dalle leggi regionali.

L'istituto del reclutamento obbligatorio deriva dal collocamento mirato. Le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata a: disabili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidità professionale con percentuale superiore al 33%, disabili al servizio (ex dipendenti pubblici, compresi militari), invalidi di guerra e civili con disabilità, ciechi e sordomuti.

La Circolare 99/2016¹⁶ dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) ha chiarito l'entità dell'agevolazione contributiva prevista dal Job Act per le imprese che assumono lavoratori con disabilità.¹⁷

¹³ <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

¹⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁶ <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>

¹⁷ <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>



La nota direttoriale del 23 gennaio 2017¹⁸ fornisce chiarimenti sugli obblighi di assunzione per i datori di lavoro che assumono da 15 a 35 dipendenti, nonché per partiti politici, sindacati, organizzazioni che, senza fini di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Il numero dei disabili da assumere è dato dal calcolo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 185/2016¹⁹, il quale modifica la Legge 68/99, i lavoratori già inabili prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, sono conteggiati nella quota di riserva ma devono essere in possesso di riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o superiore al 45% in caso di disabilità intellettiva e mentale. Modificando l'art. 15, comma 4 della Legge 68/99, il Decreto aumenta inoltre le sanzioni per il mancato adempimento dell'obbligo di assunzione di portatori di handicap.

Il Decreto-legge n.76 del 28 giugno 2013²⁰, convertito in legge n. 99 e volto a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ha poi stabilito l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di adottare ragionevoli adeguamenti sul posto di lavoro per garantire alle persone con disabilità la piena uguaglianza con gli altri lavoratori.

A partire dal 1° gennaio 2018, le aziende con 15 dipendenti sono obbligate ad assumere una persona disabile. In precedenza, l'obbligo sorgeva solo nel caso di nuove assunzioni e i datori di lavoro potevano adempiere a tale obbligo entro dodici mesi dalla data della nuova assunzione aggiuntiva (la sedicesima). Ora, invece, i datori di lavoro sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile nel caso in cui abbiano tra i 15 e i 35 dipendenti. Ai sensi della Legge 68/99, rientrano nel computo delle categorie tutelate anche i cittadini extracomunitari, regolarmente presenti in Italia e riconosciuti come disabili da uno degli enti italiani competenti. Una volta ottenuta l'attestazione di nullità o di appartenenza alle categorie tutelate secondo i criteri di cui all'art. 18 della Legge 68/99, è richiesta l'iscrizione negli elenchi di lavoro della Legge 68/99 presso il Centro per l'Impiego del proprio comune o distretto.

L'art.40 del Decreto-legge n.18 del 17 marzo 2020²¹ "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" prevede la sospensione, per due mesi dall'entrata in vigore, degli adempimenti agli obblighi definiti nell'art. 7 della legge 68 del 12 marzo 1999.

Pertanto, dal 18 marzo 2020, gli obblighi in materia di occupazione validi per tutti i datori di lavoro pubblici e privati sono previsti dalla Legge n. 68/99, mentre i relativi obblighi sono previsti dall'art. 7 della stessa Legge. La sospensione riguarda gli obblighi relativi sia ai portatori

¹⁸ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>

¹⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>

²⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>

²¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

di handicap sia a quelli appartenenti alle altre categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, i datori di lavoro che assumono almeno 15 dipendenti idonei per l'applicazione della normativa sul lavoro mirato (Legge 68/99) sono tenuti a trasmettere il prospetto informativo (PID) relativo alla situazione del personale impiegato al 31 dicembre dell'anno precedente. Per le aziende private, la comunicazione è obbligatoria solo se la situazione occupazionale ha subito delle variazioni rispetto all'ultimo prospetto inviato, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul calcolo della quota da destinare ai portatori di handicap.

Tenuto conto delle modifiche apportate dal decreto legislativo n.75 del 25 maggio 2017²², le pubbliche amministrazioni sono tuttavia obbligate a trasmettere il prospetto elettronico indipendentemente dal fatto che siano state apportate o meno modifiche al prospetto dell'anno precedente.

L'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è momentaneamente sospeso per le aziende che si trovano in situazioni specifiche:

- In fase di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.
- In fase di intervento di integrazione salariale straordinaria, per tutta la durata dell'intervento.
- In una situazione di fallimento.
- In liquidazione.
- Che stipulano contratti di solidarietà limitati alla durata del volontariato.
- Fino a sei mesi dopo l'ultimo licenziamento.

Nei casi di cui sopra, durante il periodo in cui l'impresa è in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta. L'esonero parziale dall'obbligo di assunzione di portatori di handicap riguarda i datori di lavoro che, per le particolari condizioni dell'attività lavorativa aziendale, non possono coprire l'intera percentuale e, su presentazione di specifica richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione di esonero parziale dall'obbligo di assunzione. L'esonero può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- Fatica della prestazione lavorativa.
- Pericolo insito nel tipo di attività.
- Modalità particolari di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'esenzione è concessa per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza il 31 dicembre di ogni anno. Le aziende sono obbligate a versare un contributo al Fondo Regionale per il diritto al lavoro con i disabili; l'importo dev'essere versato sia per ogni giornata lavorativa che per ogni lavoratore disabile non assunto.

²² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sq>

Possono autocertificare l'esonero dall'obbligo i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che assumono lavoratori con il pagamento di un premio INAIL pari o superiore al 60 per mille, i quali sono inoltre tenuti a versare al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili un contributo di esenzione per ogni giornata lavorativa per ogni lavoratore disabile non assunto.

Per quanto riguarda il Piano di attuazione della legge per l'occupazione delle persone con disabilità, le informazioni per gli anni 2014 - 2015 contenute nella VIII Relazione al Parlamento forniscono un quadro interessante delle principali tendenze. Accanto all'iscrizione agli elenchi dei collocamenti obbligatori, troviamo un progressivo aumento delle quote annue nel biennio, con incrementi nel 2015 fino al 23% rispetto al 2012 e con una quota di stock che si attesta a 775 mila, registrata nell'ultimo anno in osservazione. Nel 2014, ogni 2,5 nuove immatricolazioni si registrava anche 1 cancellazione, con un aumento del rapporto a 3,6 contro 1 nel 2015.

Nonostante il dato non sia uniforme su tutto il territorio nazionale, il titolo di studio posseduto dagli iscritti di entrambi i sessi è al massimo il diploma di scuola media (rispettivamente intorno al 72% per gli uomini e 67 % per le donne in entrambi gli anni), il che rivela un deficit di occupabilità confermato poi dai cospicui squilibri rispetto al livello generale di qualificazione della popolazione italiana in età lavorativa.

I dati positivi provengono principalmente dall'osservazione dei lavori avviati: dopo lunghi anni di costante calo su tutto il territorio nazionale, nel 2015 questi ultimi hanno raggiunto i 29.000, attestando il rapporto tra registrazioni e avviamenti al 3,2. In percentuale, l'aumento dell'accesso al lavoro interessa più gli uomini che le donne e, in generale, tale aumento sembra beneficiare delle novità introdotte con il d.lgs 151/2015, almeno in base al confronto delle medie mensili di avviamento passate da 2.000 a 3.000 circa dopo l'entrata in vigore del suddetto decreto. Anche le assunzioni hanno registrato incrementi sostanziali, raggiungendo le 36.000 unità nel 2015, con l'aumento della quota di contratti a tempo determinato al 61% sul totale, la quale costituisce una larga maggioranza anche tra le assunzioni pubbliche (74 % nel 2015).

²³

Un'analisi del 2018 sull'occupazione delle persone con disabilità in Italia classifica i disabili come disabili con limitazioni gravi, disabili con limitazioni non gravi e disabili senza limitazioni. Per quanto riguarda la prima categoria, il 13,6% ricopre incarichi di dirigente, imprenditore o libero professionista; il 32,4% sono impiegati; il 37,9% lavora come operaio o apprendista e il 16,2 % lavora in autonomia. Per quanto riguarda i disabili con limitazioni non gravi, il 15,2 % ricopre ruoli di dirigente, imprenditore o libero professionista; il 34% sono impiegati; il 34,3% lavora come operaio o apprendista e il 16,5 % lavora in autonomia. Infine, il 16,8 % di tutti i portatori di handicap senza limitazioni ricopre ruoli di dirigente, imprenditore o libero professionista; il 32,9% sono impiegati; il 35,1% lavora come operaio o apprendista e il 15,3% lavora in autonomia.²⁴

²³ <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>

²⁴ <http://dati.disabilitaincifre.it>

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" / "Legge sul collocamento mirato"
LIVELLO	Nazionale
ANNO	1999
PAESE	Italia
TEMA	Mercato del lavoro - Ambiente lavorativo
DESCRIZIONE GENERALE	<p>Per "collocamento mirato" la legge intende un insieme di "strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".</p> <p>I principali beneficiari sono: portatori di handicap (art. 8); invalidi con percentuale di invalidità superiore al 45%; portatori di handicap con riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%; invalidi di guerra; sordi; non vedenti e parzialmente ciechi; invalidità ordinaria (IO) (Legge 222/84); vittime del terrorismo, del dovere e della criminalità organizzata e testimoni di giustizia (Legge 407/98); centralini ciechi (Legge 113/85); fisioterapisti ciechi.</p> <p>Per "categorie protette" (art.18) si intendono: vittime del terrorismo, del dovere e della criminalità organizzata e testimoni di giustizia (Legge 407/98); orfani e vedove vittime di terrorismo, criminalità organizzata, dovere e testimoni di giustizia (Legge n.6/2018) esclusivamente in sostituzione dell'avente diritto principale e anche se non in stato di disoccupazione (Legge 407/98); parenti ed equi di vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere (Legge 407/98); orfani e vedove di defunti a causa di guerra, lavoro o servizio, o casi di denunce di aggravamento dell'invalidità per tali cause; coniuge e figli di persone riconosciute come molto invalide per guerra, servizio e lavoro, esclusivamente in sostituzione dell'avente diritto principale; rifugiati; equiparati orfani e vedove di caduti sul lavoro, per motivi di servizio e caduti in guerra; orfani di un genitore a seguito di omicidio commesso nei confronti del genitore dal coniuge, anche se legalmente separato o divorziato (Legge n.4 dell'11 gennaio 2018).</p>

OBIETTIVI

Collocamento mirato delle persone con disabilità.

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, coadiuvati da una commissione tripartita che comprende i sindacati e le associazioni dei disabili, sono tenuti a definire un programma individualizzato per ogni iscritto negli elenchi provinciali del lavoro. I compiti del comitato tecnico sono:

- Valutazione delle competenze e del potenziale lavorativo dei lavoratori disabili

- Definizione degli strumenti per l'inserimento lavorativo e l'inserimento mirato
- Predisposizione di un piano di tutorato per l'inserimento lavorativo
- Orientamento dei lavoratori disabili verso la formazione o l'aggiornamento professionale
- Guida ai datori di lavoro nelle metodologie per l'impiego delle persone disabili
- Controlli sul posto di lavoro per valutare lo stato di avanzamento del collocamento
- Contributo alla redazione di programmi di formazione e riqualificazione

ATTIVITÀ

La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale di servizi per l'inserimento dei lavoratori disabili che, unitamente ai servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, provvedono alla progettazione, realizzazione e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei beneficiari della presente legge.

La legge 68/99 specifica chi sono i beneficiari del collocamento mirato:

- Disabili in età lavorativa con disabilità superiore al 45%
- Invalidi con disabilità superiore al 33%
- Invalidi per guerra o servizio
- Persone cieche, sorde o mute

Soggetti obbligati ad assumere persone con disabilità:

- Enti pubblici
- Partiti politici
- Sindacati
- Organizzazioni no-profit
- Aziende/enti privati

Imprese con più di 50 dipendenti → 7% di disabili rispetto al totale dei lavoratori

Aziende con 35-50 dipendenti → 2 disabili

Aziende con 15-35 dipendenti → 1 disabile

Gli invalidi interni, ovvero il personale divenuto invalido dopo l'assunzione, non possono essere conteggiati tra i lavoratori disabili assunti ai sensi di legge se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%.

Link

[Link](#)

N.2

NOME DELLA POLITICA

Legge 104/92

LIVELLO

Nazionale

ANNO

1992

PAESE

Italia

TEMA	Istruzione e formazione professionale (IFP)
DESCRIZIONE GENERALE	<p>La Legge riconosce e tutela la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità nei luoghi per essa fondamentali: la scuola, durante l'infanzia e l'adolescenza (art. 12, 13, 14, 15, 16 e 17) e il lavoro, in età adulta (art. 18, 19, 20, 21 e 22).</p> <p>Inoltre, sancisce il principio della valutazione del soggetto rispetto alle concrete competenze lavoro-relazionali.</p> <p>La Legge si applica a tutti (cittadini italiani, stranieri e apolidi) in caso di handicap grave, ovvero quando l'autonomia personale è ridotta al punto da richiedere un'assistenza permanente. Hanno invece diritto ai permessi genitori, coniugi e parenti di secondo grado. I parenti di terzo grado possono usufruirne solo se i genitori e il coniuge hanno 65 anni. I permessi possono essere richiesti anche se il cliente ne beneficia.</p> <p>L'alunno con disabilità è assegnato alla classe comune in cui si svolge il processo di integrazione. Pertanto, la responsabilità generale ed educativa degli alunni con disabilità spetta all'intero Consiglio di classe, di cui fa parte l'insegnante per le attività di sostegno. Quest'ultimo viene richiesto dall'Ufficio Scolastico Regionale da parte del dirigente scolastico in base alle iscrizioni degli alunni con disabilità; la quantificazione delle ore per ogni alunno è definita sulla base della diagnosi funzionale, del profilo funzionale dinamico e del conseguente Piano Educativo Individualizzato, di cui alla Legge 104/92, e dei vincoli normativi vigenti.</p>
OBIETTIVI	<p>L'obiettivo dell'integrazione scolastica è lo sviluppo del potenziale della persona con disabilità nell'apprendimento, nella comunicazione, nelle relazioni e nella socializzazione. La scuola non solo insegna, ma offre anche a ogni allievo l'opportunità di sviluppare il proprio potenziale.</p>
ATTIVITÀ	<p>Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca attua diverse misure di accompagnamento per favorire l'integrazione: sostegno agli insegnanti, finanziamento di progetti e attività per l'integrazione, iniziative di formazione per il personale docente di sostegno e curriculare, nonché per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario. L'Osservatorio per l'integrazione delle persone con disabilità è un organismo nazionale consultivo e propositivo in materia di integrazione scolastica.</p> <p>A livello territoriale, altri enti hanno il compito di proporre iniziative per implementare e migliorare il processo di integrazione: i GLIP ("Gruppi di lavoro interistituzionali provinciali", formati da rappresentanti degli enti locali, ASL e Associazioni dei disabili) e i GLH ("Gruppi di lavoro per l'handicap", formati dal dirigente scolastico, dagli insegnanti interessati, dai genitori e dal personale sanitario). I GLH svolgono un ruolo particolarmente significativo in quanto hanno lo scopo di sviluppare il Piano Educativo Individualizzato, il quale determina il percorso educativo dell'alunno con disabilità e garantisce un intervento adeguato per svilupparne le potenzialità.</p>
Link	Link

Conclusione

In Italia, l'accessibilità delle persone disabili nel mercato del lavoro e nell'ambiente lavorativo è disciplinata dalla Legge 68 "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità", detta anche legge sul "collocamento mirato".

Per "collocamento mirato" la legge intende un insieme di *"strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"*.

L'istituto del reclutamento obbligatorio deriva dal collocamento mirato. Le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata a: disabili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidità professionale con percentuale superiore al 33%, disabili al servizio (ex dipendenti pubblici, compresi militari), invalidi di guerra e civili con disabilità, ciechi e sordomuti. Le categorie protette includono:

- Rifugiati italiani;
- Orfani e vedove di defunti per lavoro;
- Guerra o servizio ed equivalenti;
- Vittime del dovere;
- Vittime di terrorismo e criminalità organizzata

In Italia, nel settore della formazione professionale, il diritto all'istruzione degli alunni con disabilità è regolato secondo la normativa vigente. Ciò avviene attraverso l'integrazione scolastica, che prevede l'obbligo dello Stato di predisporre adeguate misure di sostegno. A queste misure contribuiscono anche gli Enti Locali e il Servizio Sanitario Nazionale, a livello locale e con competenze proprie. La comunità scolastica e i servizi locali hanno quindi il compito di "prenderli in carico" e di curare la vita educativa e la crescita complessiva della persona con disabilità. L'impegno collettivo ha un obiettivo ben preciso: predisporre le basi per la piena partecipazione della persona con disabilità alla vita sociale, eliminando eventuali ostacoli e barriere, fisiche e culturali che possono frapporsi tra la partecipazione sociale e la vita reale dei soggetti disabili.

La Legge 104/92 riconosce e tutela la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità nei luoghi per essa fondamentali: la scuola, durante l'infanzia e l'adolescenza (art.12, 13, 14, 15, 16 e 17) e il lavoro, in età adulta (art.18, 19, 20, 21 e 22). Una ricostruzione dell'iter legislativo in materia di integrazione e dei relativi principi è presente nelle "Linee guida per l'integrazione degli alunni con disabilità", emanate con nota del 4 agosto 2009.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca attua diverse misure di accompagnamento per favorire l'integrazione: docenti di sostegno, finanziamento di progetti e attività per l'integrazione, iniziative di formazione per il personale docente di sostegno e curriculare, nonché per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario. L'Osservatorio per l'integrazione delle persone con disabilità è un organo consultivo e propositivo nazionale sull'integrazione scolastica.

Per migliorare il sistema lavorativo in materia di disabilità, è dunque necessario focalizzarsi su due diversi aspetti:

- aspetto economico, dando più fondi alle aziende e più incentivi che possano convincere i datori di lavoro ad assumere un dipendente con disabilità;
- aspetto etico, un fattore fondamentale per la sensibilizzazione al tema.

5. Slovenia

Materiali e metodi della ricerca



I diritti delle persone disabili nella Repubblica di Slovenia non sono garantiti da un unico atto, ma da diverse leggi che regolano i vari diritti di tale categoria in diversi ambiti:

- Legge sul principio di parità di trattamento;
- Legge sulle pari opportunità per le persone con disabilità;
- Legge sui rapporti di lavoro;
- Legge sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone disabili;
- Legge sull'assicurazione pensionistica e invalidità;
- Legge relativa all'assistenza sociale delle persone con handicap mentali e fisici;
- Legge sull'edilizia;
- Legge sulla lingua dei segni slovena;
- Legge sulle organizzazioni delle persone con disabilità;

In Slovenia, la questione della disabilità è regolata da una settantina di leggi che regolano direttamente o indirettamente la posizione, i diritti e gli obblighi delle persone con disabilità.

Le leggi e gli statuti più importanti e inseriti nella legislazione slovena sono:

- Legge sull'attuazione del principio della parità di trattamento;
- Legge sulle pari opportunità per le persone disabili;
- Legge sull'inclusione sociale;
- Legge sulla riabilitazione lavorativa e l'occupazione delle persone disabili (ZZRZI);
- Legge sull'assicurazione pensionistica e invalidità;
- Legge sull'assistenza sanitaria e sull'assicurazione sanitaria;
- Legge sulla protezione sociale;
- Legge sui rapporti di lavoro;
- Legge sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro;
- Legge sulle organizzazioni per i disabili;
- Legge sui veterani di guerra;
- Legge sull'orientamento dei bambini con bisogni speciali.

La ricerca slovena si è basata sull'analisi delle suddette leggi/atti.

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

In Slovenia, la percentuale approssimativa di persone con disabilità è compresa tra il 12% e il 13% della popolazione. Per l'8% delle persone con disabilità sono state prese delle decisioni sulla base delle diverse leggi; il restante 5% sono persone con grave menomazione fisica.²⁵

Le persone con disabilità sono quindi un gruppo importante che può ugualmente contribuire allo sviluppo della società; tuttavia, le loro capacità non sono sviluppate in modo completo a causa dei numerosi ostacoli e della ridotta accessibilità di cui dispongono.

Dal 1991, la Slovenia ha adottato il Concetto di strategia di sviluppo per la protezione delle persone con disabilità, il quale è importante perché:

- Ha fornito una moderna definizione di disabilità basata su una filosofia dei diritti umani e non su un modello medico.
- Include un metodo integrato per affrontare i problemi di disabilità.
- Evidenzia il fatto che le persone con disabilità hanno diritto a una vita indipendente.
- Definisce lo status e il finanziamento delle organizzazioni dei disabili.
- Nella stesura del documento sono state coinvolte persone con disabilità, rappresentanti dello Stato ed esperti.

La Slovenia mette anche in pratica i principi di giustizia sociale e pari opportunità per tutti, come ha dimostrato il 30 novembre 2006 con l'adozione del Programma d'azione per le persone disabili per il periodo 2007-2013, e successivamente quando l'Assemblea nazionale della Repubblica di Slovenia, il 2 aprile 2008, ha approvato l'Atto di ratifica della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e il Protocollo facoltativo alla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità. In tal modo, la Repubblica di Slovenia è diventata uno dei primi Paesi al mondo a ratificare, senza riserve, la Convenzione e il Protocollo opzionale. Così facendo, i due documenti sono diventati parte del diritto nazionale e direttamente applicabili.

Oltre alla Convenzione, nel processo di preparazione del programma i documenti di base dell'ONU sono stati resi conformi anche con le norme standard sulle pari opportunità per le persone con disabilità e con il Programma d'azione mondiale relativo ai disabili, nonché con il Programma d'azione dell'UE e con il Piano d'azione del Consiglio d'Europa 2006-2015 per la promozione dei diritti e della piena partecipazione delle persone con disabilità nella società migliorando la qualità della vita delle persone con disabilità.²⁶

La Repubblica di Slovenia ha stabilito all'articolo 14 della Costituzione che devono essere garantiti uguali diritti umani e libertà fondamentali a tutti, indipendentemente dalle circostanze personali. Nelle modifiche all'articolo 14, entrate in vigore il 15 giugno 2004, l'invalidità è definita come una circostanza personale. La Costituzione della Repubblica di

²⁵ according to estimates of disabled people's organizations and/or their membership

²⁶ COM 2003 650 and COM 2005 604

Slovenia sottolinea espressamente il diritto delle persone disabili all'uguaglianza davanti alla legge e sottolinea che nessuno dovrebbe essere discriminato per motivi di disabilità.

Pertanto, secondo la Costituzione, le persone con disabilità hanno gli stessi diritti e doveri degli altri. Tuttavia, bisognerebbe in tal senso prendere in considerazione i loro bisogni speciali e garantire la parità di trattamento e la realizzazione di tutti i diritti umani.

Inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema IFP

Per quanto riguarda il sistema scolastico in generale, la Slovenia dispone di una **Legge sull'orientamento dei bambini con bisogni speciali**, adottata nel giugno 2000 dall'assemblea nazionale Repubblica di Slovenia e le cui istruzioni di implementazione sono state adottate nel 2003.

La legge è stata inoltre integrata nelle regole sugli emendamenti. Quest'area è definita anche nei seguenti documenti internazionali: Politica coordinata e riabilitazione delle persone con disabilità del Consiglio d'Europa (1992) e Regole standard delle Nazioni Unite sulle pari opportunità per le persone con disabilità.

Il campo dell'istruzione di bambini e adolescenti con bisogni speciali è anche ampiamente definito nel Libro bianco sull'istruzione nella Repubblica di Slovenia. Altre leggi e regolamenti che determinano e regolano questo ambito sono:

- Legge sulla scuola primaria;
- Legge sugli asili nido;
- Norme sull'organizzazione e modalità di lavoro delle commissioni per l'orientamento dei bambini con bisogni speciali e sui criteri per determinare il tipo e il livello di deficit, ostacoli o disturbi dei bambini con bisogni speciali;
- Regole sulla procedura per guidare i bambini con bisogni speciali;
- Linee guida per programmi educativi con attuazione adeguata e assistenza professionale aggiuntiva per una scuola primaria di nove anni;
- Istruzioni per l'attuazione adeguata di programmi di istruzione professionale e secondaria con assistenza professionale aggiuntiva;
- Linee guida per il curriculum per gli asili nido nei programmi con attuazione adattata e assistenza professionale aggiuntiva;
- Istruzioni al Centro per il lavoro sociale sulle modalità di svolgimento dei compiti delle amministrazioni scolastiche, che sono determinate dalla legge sull'orientamento dei bambini con bisogni speciali.

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

La disoccupazione delle persone con disabilità, in Slovenia, è superiore alla disoccupazione della popolazione attiva. Attualmente le persone con disabilità rappresentano un gruppo speciale nel mercato del lavoro, il quale è già focalizzato sul mercato del lavoro secondario nel processo di occupazione. La conseguenza della discriminazione e dell'abbandono delle persone con disabilità si riflette nei posti di lavoro da loro occupati.

In Slovenia, le misure previste dalla Legge sulla riabilitazione lavorativa e sull'occupazione delle persone con disabilità (ZZRZI) mirano ad aumentare l'occupabilità della categoria e a creare le condizioni per la loro equa partecipazione al mercato del lavoro, rimuovendo le barriere e creando pari opportunità. Tale legge disciplina il diritto alla riabilitazione professionale e altre questioni relative all'occupazione delle persone con disabilità e definisce ulteriori incentivi per l'occupazione e le modalità di finanziamento della stessa. La legge definisce inoltre i tipi di vigilanza e le autorità e le istituzioni responsabili della sua attuazione.

L'**articolo 3** della ZZRZI stabilisce che una persona con disabilità è chiunque abbia acquisito tale status ai sensi della stessa o di altra normativa; una persona nei confronti della quale un'autorità competente ha determinato, mediante una decisione, le conseguenze permanenti di menomazioni o malattie fisiche o mentali e le cui prospettive di ottenere un lavoro, mantenerlo e avanzare di carriera sono sostanzialmente ridotte.

L'**articolo 4** della stessa legge afferma che la riabilitazione professionale comprende servizi di formazione delle persone disabili per svolgere il loro lavoro in modo appropriato e per aiutarle a trovare e mantenere un impiego, progredire o cambiare carriera.

La Legge ZZRZI definisce la riabilitazione professionale come un servizio fornito con l'obiettivo di formare una persona disabile per un lavoro appropriato, l'impiego, il mantenimento e la promozione o per cambiare la sua carriera professionale.²⁷ Sono inoltre definiti quattordici tipologie di servizi di riabilitazione professionale. Tale legge ha sostituito la legge sulla formazione e l'occupazione delle persone disabili del 1976. Lo scopo è aumentare il numero di assunzioni dei portatori di handicap e, al contempo, stabilire le condizioni per la loro paritaria partecipazione al mercato del lavoro, rimuovendo le barriere e creando pari opportunità di lavoro.

La riabilitazione professionale è svolta come un servizio pubblico all'interno della rete di fornitori competenti e comprende le istituzioni pubbliche e altre persone fisiche o giuridiche che necessitano di una concessione per la riabilitazione del lavoro per svolgere le proprie attività.

L'**articolo 5** della ZZRZI vieta espressamente la discriminazione delle persone disabili durante il rapporto di lavoro.

La ZZRZI regola:

- La riabilitazione del lavoro;
- Le tipologie di lavoro per le persone con disabilità;
- I programmi di inclusione sociale;
- Un sistema di quote per l'occupazione delle persone con disabilità;
- Incentivi finanziari e di altro tipo per l'occupazione di persone con disabilità.

²⁷ ZZRZI, Article 13

Nel 2004, la Slovenia è entrata a far parte dei Paesi europei con l'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, adottando misure per garantire il mantenimento dell'occupazione della categoria nel normale mercato del lavoro e l'opportunità per i disoccupati di reinserirsi nel mondo del lavoro.

Il sistema di quote per l'occupazione della categoria interessata consiste nell'assunzione obbligatoria di un certo numero di persone con disabilità o la conclusione di accordi di cooperazione commerciale con il costo minimo del lavoro prescritto o il pagamento di contributi per favorire l'occupazione delle persone con disabilità nel fondo invalidità.

Qualsiasi datore di lavoro che è una persona fisica o giuridica registrata nella Repubblica di Slovenia e impiega almeno 20 dipendenti è obbligato a raggiungere la quota prestabilita. Non sono responsabili della quota la Rappresentanza diplomatica e consolare estera, le aziende per disabili e i centri per l'impiego.

Il Fondo per l'invalidità è responsabile del monitoraggio e della supervisione dell'attuazione del sistema delle quote. Quest'ultimo è stato emanato dalla legge sulla riabilitazione del lavoro e sull'occupazione delle persone disabili.²⁸

L'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro rappresenta una delle maggiori sfide per le politiche sociali e del mercato del lavoro. Le persone con problemi di salute devono affrontare una serie di barriere occupazionali, anche perché i recenti cambiamenti nella tecnologia e le tendenze della globalizzazione hanno portato a uno spostamento verso lavori altamente qualificati. Di conseguenza, si registra una riduzione della domanda di forme di lavoro meno qualificate, in cui le persone disabili sono sovrarappresentate.

La legge sulle relazioni lavorative disciplina il rapporto tra un dipendente e un datore di lavoro.²⁹ Tale legge regola anche le specificità dello stato occupazionale dei lavoratori e delle altre persone disabili in diversi contesti lavorativi. L'articolo 6, terzo comma, prevede il divieto di discriminazione sul lavoro. Durante la durata del rapporto lavorativo e successivamente alla cessazione dello stesso, il datore di lavoro non può mettere il lavoratore in una posizione diseguale per invalidità.

ZPIZ-1 - Lo scopo dell'assicurazione per invalidità è fornire agli assicurati la cui capacità lavorativa è alterata a causa della disabilità di essere formati per il lavoro o per un trasferimento adeguato alla propria capacità lavorativa. Tale legge fornisce diversi diritti basati sul lavoro. Una persona coperta da assicurazione e che ha quindi accesso a uno qualsiasi dei diritti dell'assicurazione d'invalidità acquisisce lo status di lavoratore con disabilità (si tratta di uno speciale status legale dell'assicurato). Nella Repubblica di Slovenia, il sistema di assicurazione pensione e invalidità comprende l'assicurazione obbligatoria basata sulla solidarietà intergenerazionale, l'assicurazione complementare obbligatoria e volontaria e l'assicurazione basata su conti di risparmio pensionistico personali.

²⁸ 2004

²⁹ Hereinafter ZDR

L'assicurazione obbligatoria per l'invalidità è un'assicurazione unica che copre l'invalidità indipendentemente dalla causa. Questa comprende l'assicurazione obbligatoria in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (rischi professionali) e in caso di infortunio extra-lavorativo e malattia (rischi generali). Il titolare e fornitore dell'assicurazione obbligatoria è l'Istituto di assicurazione pensionistica e invalidità della Slovenia.³⁰

L'articolo 62 della ZPIZ-1 definisce quattro cause di invalidità. In base al tipo di disabilità, l'assicurato può così acquisire: il diritto alla riabilitazione professionale, il diritto al trasferimento ad altro posto di lavoro e il diritto al lavoro a tempo parziale. Le cause di invalidità sono considerate rischi personali e si dividono in:

- rischi professionali (infortuni sul lavoro, malattie professionali);
- rischi generali non professionali (infortuni extra lavorativi, malattia).

ZPIZ-2 - La legge sull'assicurazione pensionistica e invalidità³¹ ha introdotto importanti misure in vari settori; i più importanti sono sicuramente il rinnovo delle condizioni di pensionamento, i diritti da assicurazione obbligatoria di pensione e invalidità, e la valutazione delle pensioni e la loro armonizzazione. La legge illustra le disposizioni e fornisce un approfondimento relativo alle modalità di attuazione e interpretazione nella giurisprudenza delle corti del lavoro e sociali, della Corte di Cassazione e nella prassi della Corte costituzionale.

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità - È stata adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel dicembre 2006. All'articolo 27 (Lavoro e occupazione), il primo comma parla di riconoscere il diritto delle persone con disabilità a lavorare allo stesso modo degli altri, compreso il diritto ai mezzi di sussistenza nel mercato del lavoro in un ambiente lavorativo aperto, inclusivo e accessibile a tutte le persone con disabilità.³²

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - Legge sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone con disabilità.
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2004
PAESE	Slovenia

³⁰ Hereinafter ZPIZ

³¹ ZPIZ-2

³² Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 37/08

TEMA Mercato del lavoro; ambiente lavorativo; incarico

DESCRIZIONE GENERALE Si tratta di una legge fondamentale che disciplina il diritto alla riabilitazione al lavoro e alcune questioni relative all'occupazione dei disabili e che determina altre forme, misure e incentivi per il loro impiego e le modalità di finanziamento.
La legge regola anche i tipi di vigilanza, gli organi e le istituzioni responsabili dell'attuazione della stessa.

OBIETTIVI L'obiettivo è aumentare l'inserimento professionale delle persone con disabilità e creare condizioni per la pari partecipazione al mercato del lavoro, rimuovendo le barriere e creando pari opportunità. Per mantenere i posti di lavoro e crearne di nuovi, la Repubblica di Slovenia mette a disposizione dei datori di lavoro che assumono persone con disabilità oltre la quota prescritta dal decreto per le imprese nei centri per l'impiego sotto forma di incentivi materiali. L'obiettivo più importante della riabilitazione professionale è fornire alle persone disabili un'assistenza individuale adeguata per identificare le loro capacità e partecipare attivamente alla pianificazione e risolvere il loro problema, in modo che possano mantenere il posto di lavoro o ottenerne uno nuovo.

ATTIVITÀ La riabilitazione professionale è un servizio erogato con l'obiettivo di:

- formare la persona disabile per un lavoro appropriato
- trovare un lavoro
- mantenere un posto di lavoro
- avanzare nella carriera
- cambiare carriera professionale

RISULTATI La riabilitazione professionale avviene attraverso servizi di riabilitazione adattati alle esigenze del riabilitatore per portata e complessità.
La riabilitazione professionale è svolta come servizio pubblico. Gli standard dei servizi di riabilitazione professionale e la rete dei fornitori competenti sono stati elaborati dal Centro di sviluppo per la riabilitazione occupazionale dell'Istituto di riabilitazione della Repubblica di Slovenia e adottati dal Ministro responsabile della protezione della disabilità.

Link [Link](#)

N.2

NOME DELLA POLITICA Zakon o delovnih razmerjih- Legge sui rapporti di lavoro

LIVELLO Nazionale

ANNO 2013

PAESE Slovenia

TEMA Mercato del lavoro; ambiente lavorativo; mansioni

DESCRIZIONE GENERALE Questa legge disciplina i rapporti di lavoro conclusi da un contratto di lavoro tra un dipendente e un datore di lavoro, in conformità con le direttive del Consiglio.

OBIETTIVI Gli obiettivi della legge sono l'inclusione dei lavoratori nel processo lavorativo, garantendo un andamento coordinato di tale processo e la prevenzione della disoccupazione, tenendo conto del diritto dei lavoratori alla libertà del lavoro, alla dignità del lavoro e alla tutela degli interessi dei lavoratori.

RISULTATI Area di lavoro regolamentata per disabili

Link [Link](#)

N.3

NOME DELLA POLITICA **Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov** - Decreto che stabilisce il tasso di occupazione obbligatoria delle persone con disabilità.

LIVELLO Nazionale

ANNO 2014

PAESE Slovenia

TEMA Mercato del lavoro; ambiente lavorativo; incarico

DESCRIZIONE GENERALE Il presente regolamento determina la quota dei dipendenti disabili sul totale dei dipendenti di ciascun datore di lavoro (di seguito: quota), la prova dell'adempimento delle quote, il calcolo e il pagamento degli obblighi e degli incentivi per l'assunzione dei disabili, l'assistenza ai datori di lavoro per i dipendenti disabili ai sensi del regime "de minimis".

Il regolamento prevede:

- la quota di dipendenti disabili sul numero totale di dipendenti del datore di lavoro;
- prova del rispetto delle quote,
- contabilità e pagamento dei debiti;
- incentivi per l'occupazione delle persone con disabilità, assistenza ai datori di lavoro per il bene dei dipendenti;
- portatori di handicap in regime "de minimis" e di vigilanza;
- qualsiasi datore di lavoro è tenuto a soddisfare la quota di almeno 20 persone.

N.4

NOME DELLA POLITICA **Konvencija o pravicah invalidov** - Convenzione sui diritti delle persone con disabilità

LIVELLO Nazionale

ANNO	2008
PAESE	Slovenia
TEMA	Tutela dei diritti e della dignità delle persone con disabilità: assicurare la promozione dei diritti umani, dei principi delle pari opportunità e della parità di trattamento e la prevenzione delle discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità.
DESCRIZIONE GENERALE	Lo scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed eguale godimento da parte delle persone con disabilità di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali e promuovere il rispetto della loro dignità naturale. Le persone con disabilità sono persone con disabilità fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine associate a diversi aspetti, in grado di partecipare pienamente ed efficacemente alla società come chiunque altro.
OBIETTIVI	L'accordo stabilisce cosa devono fare i Paesi per garantire che le persone con disabilità abbiano gli stessi diritti di tutti gli altri.
ATTIVITÀ	Tutti i Paesi devono fare tutto ciò che è in loro potere per garantire che le persone con disabilità abbiano uguale accesso ad alloggi, istruzione, salute e protezione sociale. Inoltre, devono essere incluse nella redazione di nuove leggi e in politica.
RISULTATI	È stato istituito un Comitato sui diritti delle persone con disabilità per monitorare l'attuazione delle disposizioni della Convenzione attraverso il sistema di rendicontazione periodica degli Stati parti. Gli Stati parti presenteranno rapporti periodici al Comitato, il quale esaminerà i rapporti periodici e formulerà suggerimenti e raccomandazioni allo Stato interessato.
Link	Link

N.5

NOME DELLA POLITICA	akon o trgu dela - Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2020
PAESE	Slovenia
TEMA	Mercato del lavoro
DESCRIZIONE GENERALE	La legge disciplina: le misure statali del mercato del lavoro per garantire la prestazione di servizi pubblici nel campo dell'occupazione, le misure di politica attiva del lavoro e il funzionamento del sistema di assicurazione contro la disoccupazione. Inoltre, definisce i fornitori di misure, prescrive condizioni e procedure per l'esercizio dei diritti individuali e dei servizi, regola le modalità di finanziamento delle misure, così come il monitoraggio, la valutazione e il controllo della loro attuazione e disciplina l'offerta di lavoro ai dipendenti.

OBIETTIVI Lo scopo della legge è aumentare la sicurezza delle persone in cerca di lavoro, in particolare i disoccupati e le persone il cui impiego è a rischio, accelerando l'azione dello Stato sul mercato del lavoro. L'obiettivo è creare una rete di fornitori di orientamento professionale continuo e di mediazione occupazionale che consentano la libera scelta dell'impiego o della professione in base alle proprie competenze e opportunità occupazionali, nonché il raggiungimento del più alto livello di occupazione possibile. Una maggiore sicurezza e occupabilità sono garantite anche attraverso misure di politica occupazionale, finalizzate alla formazione e all'istruzione in conformità con le esigenze del mercato del lavoro, nonché alla promozione dell'occupazione e alla creazione di nuovi posti di lavoro. In conformità con questa legge, ognuno ha accesso o diritto alla consulenza e all'assistenza nella misura necessaria per prevenire ed eliminare la disoccupazione e l'obbligo di contribuire attivamente a questo processo. Lo scopo della legge è anche garantire l'incolumità degli assicurati in caso di disoccupazione non imputabile a loro o contro la loro volontà, erogando prestazioni monetarie secondo principi di reciprocità e solidarietà.

RISULTATI La presente legge recepisce le seguenti direttive UE nell'ordinamento giuridico della Repubblica di Slovenia:

- Direttiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, sul lavoro tramite agenzia interinale
- Direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno

Link [Link](#)

Conclusione

Nonostante l'adozione di molti regolamenti legali a livello internazionale e nazionale che vietano la discriminazione e prevedono misure di parità di trattamento, le persone disabili devono ancora affrontare una serie di barriere che ostacolano la loro partecipazione al mercato del lavoro aperto. Dopo il 2000, il numero di nuove fonti giuridiche incentrate sui diritti umani (per i disabili) a livello internazionale è cambiato e, al contempo, il settore del lavoro è stato esplicitamente preso in considerazione. A differenza della maggior parte dei documenti adottati in questo settore, le regolamentazioni non dovrebbero valere come raccomandazioni ma dovrebbero invece essere vincolanti per gli Stati parti o firmatari (ad es. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio su un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità).

L'occupazione è uno dei fattori più importanti per offrire maggiori opportunità di vita indipendente, nonché per un pari coinvolgimento attivo in altri ambiti della vita individuale e comunitaria. Tuttavia, la revisione della posizione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro in Slovenia, così come in altri Paesi, conferma che, nella pratica, questa categoria non ha realmente le stesse opportunità di occupazione, mantenimento del posto di lavoro e promozione.

L'impiego di persone con disabilità può anche essere un'opportunità per i datori di lavoro, poiché fornire pari opportunità e integrare la diversità significa creare un'organizzazione che incoraggi, inviti e riconosca la creatività e l'innovazione. In futuro, il vantaggio per la competitività e il successo delle organizzazioni sarà dato a quei lavoratori delle risorse umane che hanno competenze sufficienti per assumere persone con disabilità, poiché tali conoscenze possono essere efficacemente utilizzate nell'integrazione di successo di altre categorie di lavoratori. Ciò sarà rilevante nel prossimo futuro, poiché il mercato del lavoro sta già riflettendo i cambiamenti demografici nella direzione dell'innalzamento dell'età media della forza lavoro, il che richiede la creazione di posti di lavoro diversi e l'organizzazione efficiente di processi lavorativi più flessibili. Le pratiche di successo del personale e i conseguenti effetti positivi potranno essere pienamente raggiunti solo da quei datori di lavoro che non vedono l'assunzione di persone disabili come un onere, ma che sanno invece riconoscerne opportunità e vantaggi per l'organizzazione.

6. Polonia

Materiali e metodi della ricerca

Le informazioni della Polonia sono state raccolte attraverso varie fonti di siti web. La ricerca complessiva è partita dal sito web del Parlamento³³ polacco, in particolare dalla questione della legislazione, al fine di ottenere una panoramica completa.

Sono state analizzate nel dettaglio tutte le politiche e gli standard attualmente in vigore in Polonia a livello nazionale e regionale.

La fonte del materiale è costituita dai dati pubblicati sul sito web dell'Ufficio Plenipotenziario del Governo per i disabili³⁴.

La raccolta delle informazioni si è basata sulla ricerca negli annuari statistici, ad esempio nei database dell'Ufficio centrale di statistica in Polonia³⁵. In modo complementare, le informazioni provenivano da fonti bibliografiche e da consultazioni. Sono state inoltre studiate le informazioni fornite sui siti web delle organizzazioni non governative che si occupano di persone con bisogni speciali.

³³ isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp

³⁴ <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>

³⁵ <https://stat.gov.pl/>

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

Inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema IFP

L'inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema di formazione professionale in Polonia è legalmente garantita, nonostante la Polonia sia ancora dominata dalla cosiddetta educazione speciale in scuole dedicate ai bambini e agli adolescenti con disabilità. Tale modello è oggi riconosciuto in Europa come una forma di educazione a carattere segregato, cioè che separa i bambini non disabili da quelli disabili. Ciò provoca una depressione delle abilità sociali che spesso ostacola la formazione e che quindi porta ad avere delle qualifiche insufficienti per un lavoro più ambizioso. In tal modo, le persone con bisogni speciali finiscono per essere impiegate nel settore protetto, ritrovandosi così ulteriormente isolate dal resto della società. Spesso, invece, queste persone non ottengono alcun lavoro e sono costrette a farsi carico delle conseguenze finanziarie.

Una possibile soluzione potrebbe essere la creazione di dipartimenti o scuole di integrazione. L'educazione all'integrazione è citata anche nel regolamento del Ministro dell'istruzione nazionale, entrato in vigore il 1° settembre 2011. Tali programmi definiscono la portata dei requisiti educativi risultanti dal curriculum sulla base delle esigenze individuali dello studente, nonché la portata della riabilitazione speciale e delle relative attività per studenti socialmente disadattati. Gli studenti disabili diventano così persone che necessitano di condizioni speciali di formazione, dettagliatamente definite nelle decisioni relative a questo tema.

Secondo l'articolo 70, paragrafi 1 e 4 della Costituzione della Repubblica di Polonia, ogni individuo ha diritto all'istruzione; le autorità pubbliche garantiscono ai cittadini un accesso universale e paritario all'istruzione.

L'articolo 24 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità garantisce che queste ultime abbiano accesso all'istruzione superiore universale, alla formazione professionale, all'istruzione per adulti e all'apprendimento permanente, senza discriminazioni e su base di uguaglianza. A tal fine, gli Stati parte, compresa la Polonia, assicurano che alle persone con disabilità siano fornite soluzioni ragionevoli.

L'articolo 23 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, che riconosce i bisogni speciali di un bambino disabile, stabilisce l'offerta di assistenza gratuita ove possibile, tenendo conto delle risorse finanziarie dei genitori o di altre persone che si prendono cura del bambino. Inoltre, la legge garantisce che un bambino disabile abbia accesso effettivo a istruzione, scienza, assistenza sanitaria, assistenza riabilitativa, formazione professionale e opportunità ricreative, in modo tale che il bambino raggiunga il più alto grado possibile di integrazione nella società e di sviluppo personale, compreso quello culturale e spirituale.

Secondo l'articolo 1, punti 5 e 5a, della legge del 7 settembre 1991 sul sistema educativo (Gazzetta ufficiale delle leggi del 2004, n. 256, articolo 2572 e successive modifiche), il sistema educativo polacco garantisce in particolare: la possibilità per bambini e adolescenti disabili o socialmente disadattati di ricevere un'istruzione in tutti i tipi di scuole basata sullo sviluppo

individuale, sulle esigenze e sulle predisposizioni educative; la cura degli studenti disabili tramite l'attuazione di un processo educativo individualizzato, moduli, curricula e classi di ripristino.

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

Nelle statistiche ufficiali polacche si fa una distinzione tra disabilità legale e disabilità biologica. Le persone legalmente disabili hanno un certificato ufficiale di invalidità rilasciato da un ente autorizzato, mentre le persone con disabilità biologica avvertono una riduzione della loro capacità di svolgere attività di base in modo adeguato alla loro età. In Polonia, i dati sul numero di persone disabili vengono raccolti durante il censimento nazionale che si svolge ogni 10 anni.³⁶ L'ultimo censimento nazionale è stato effettuato dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021 e attualmente sono in corso la raccolta e l'analisi dei dati.³⁷

Pertanto, gli ultimi dati disponibili sui disabili sono quelli dell'ultimo Censimento Nazionale del 2011. Va specificato che le domande sulla disabilità non erano obbligatorie e quasi 1,5 milioni di persone si sono rifiutate di rispondere. Secondo i dati raccolti nel 2011 tramite censimento nazionale della popolazione e delle abitazioni³⁸, la Polonia ospita 4,7 milioni di disabili. Ciò significa che le persone disabili costituiscono almeno il 12,2% della popolazione, rispetto al 14,3% nel 2002³⁹. Quasi il 46,1% sono uomini e il restante 53,9% sono donne.

Nel 2019, l'Ufficio Centrale di Statistica (GUS) ha redatto un documento con informazioni rilevanti in merito alle "Persone con disabilità".⁴⁰ Si tratta del secondo studio nazionale sulle persone disabili, condotto dai dipendenti dell'Istituto statistico di Cracovia.

A fine 2019, la maggior parte delle persone con disabilità lavorava in medie e grandi imprese nel settore privato (76,8%). 344,3 mila persone con disabilità lavoravano principalmente nell'ambito dei servizi amministrativi e delle attività di supporto (31,4%), comprese le attività investigative e di vigilanza (19,9%) e le attività di servizio relative al mantenimento dell'ordine negli edifici e allo sviluppo delle aree verdi (8,7%). Una persona con disabilità su quattro lavorava nel settore manifatturiero (24,2%), mentre il 10,3% lavorava nel settore sanitario.

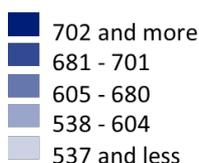
³⁶ Led by Central Statistical Office in Poland - GUS

³⁷ <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>

³⁸ <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>

³⁹ According to the census conducted in 2002

⁴⁰ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnospawne-w-2019-roku,33,1.html>



Secondo i dati dell'Istituto di previdenza sociale (ZUS), a dicembre 2019 in Polonia erano 2,4 milioni le persone che percepivano prestazioni pensionistiche e di invalidità e/o assicurate da contribuenti che avevano un certificato di invalidità o un certificato di inabilità al lavoro, di cui il 53,7 % erano uomini.

Figura 13 Numero di persone con un certificato di disabilità o inabilità al lavoro nel 2019 per una popolazione di 10.000, dai voivodati (Sistema IT dell'istituto di previdenza sociale – KSI ZUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>).

Il valore più alto del numero di persone con un certificato ogni 10mila persone è stato registrato nel voivodato di Lubuskie (886). L'indicatore ha superato le 700 persone nei seguenti voivodati: Wielkopolskie (711) e Świętokrzyskie (710). Il voivodato di Mazowieckie ha invece registrato il numero più basso di persone con disabilità o inabilità al lavoro ogni 10.000 abitanti (455). Inoltre, il valore dell'indicatore era inferiore a 500 persone nei seguenti voivodati: Opolskie (463) e Podlaskie (483) (Figura 1).

Il tasso di occupazione delle persone con disabilità nel quarto trimestre del 2020 è stato del 17%.⁴¹

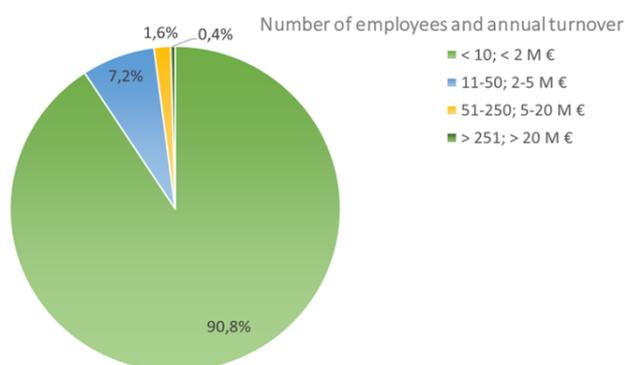


Figura 14 Struttura del settore del mobile in Polonia

Per quanto riguarda il settore del mobile e del legno, non ci sono informazioni specifiche sull'occupazione di persone con bisogni speciali. In Polonia, l'industria è caratterizzata da molte entità di varie dimensioni, con una prevalenza delle piccole imprese (figura 2, spesso imprese a conduzione familiare) senza RSI, politica relativa all'occupazione dei disabili. Tuttavia, le dimensioni dell'azienda non sono determinanti e le attività non sono formalizzate dalla RSI.

Di seguito sono elencati alcuni importanti atti legali e regolamenti che determinano l'inclusione delle persone disabili nel mercato del lavoro in Polonia:

- **La Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997.** L'articolo 69 sui Diritti delle persone con disabilità afferma che *le autorità pubbliche sono tenute a fornire*

⁴¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-12,45.html>

assistenza alle persone con disabilità per garantire la loro esistenza, preparazione al lavoro e comunicazione sociale.

- **La legge sulla riabilitazione professionale e sociale e sull'occupazione delle persone con disabilità⁴²** si applica alle persone disabili che posseggono una conferma ufficiale del loro status. La legge disciplina questioni come:
 - valutazione della disabilità;
 - riabilitazione delle persone con disabilità tramite una serie di attività, compresa la riabilitazione professionale, volte ad agevolare queste persone nell'ottenimento e mantenimento di un'occupazione adeguata e di una promozione professionale, fornendo loro l'accesso a consulenza, formazione professionale e centri per l'impiego;
 - diritti aggiuntivi delle persone con disabilità in funzione del grado di disabilità accertato, ad es. pause extra dal lavoro, congedi extra (10 giorni), esenzione dal lavoro con diritto all'indennità, formazione speciale;
 - obblighi e diritti specifici dei datori di lavoro in relazione all'assunzione di persone con disabilità;
 - incarichi e organizzazione dei servizi a favore delle persone con disabilità, tra cui il Plenipotenziario di Governo per i disabili unitamente all'Ufficio e Divisione cooperante per la riabilitazione professionale e l'Aiuto pubblico, il Consiglio nazionale consultivo per le questioni relative alle persone con disabilità e il Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone disabili.

Lo strumento principale per incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità è l'obbligo di considerare il tasso di occupazione di tale categoria⁴³, disciplinato dagli articoli 2, 21 e 22 della legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e sull'impiego di persone con disabilità. Perché il datore di lavoro possa adempiere a tale obbligo, è necessario raggiungere un livello adeguato del tasso di occupazione della categoria interessata. Si tratta della percentuale mensile di persone con disabilità sull'occupazione totale, calcolata sulla base del lavoro a tempo pieno. Nel mercato del lavoro aperto, i datori di lavoro hanno due livelli di tasso di occupazione per le persone con disabilità: il primo è generalmente applicabile a qualsiasi datore di lavoro con un minimo di 25 dipendenti a tempo pieno e ammonta al 6%, mentre il secondo è del 2% e si applica alle università e scuole pubbliche e private, alle scuole professionali superiori e agli istituti di formazione degli insegnanti, nonché ai centri di cura, istruzione e riabilitazione. I datori di lavoro che non raggiungono i tassi di occupazione prestabiliti sono obbligati a versare un contributo mensile a PFRON.⁴⁴

Altre normative:

Regolamento del Consiglio dei Ministri del 12 aprile 2012 sui Quadri Nazionali di Interoperabilità, requisiti minimi per i registri pubblici e scambio di informazioni in formato elettronico e requisiti minimi per i sistemi ICT: tutti i siti web e i sistemi informativi pubblici che

⁴² Journal of Laws of 2021, item 573

⁴³ Journal of Laws of 2021, No. 573, as amended

⁴⁴ The State Fund for Rehabilitation of Disabled People, <https://www.pfron.org.pl/>

implementano compiti pubblici devono raggiungere il minimo requisiti di accessibilità (linee guida sull'accessibilità dei contenuti web) descritti nel regolamento.⁴⁵

Regolamento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della cultura e dei beni nazionali sull'elenco di biblioteche, organizzazioni di persone non vedenti e ipovedenti e altri enti il cui scopo è agire a favore di tali categorie (testo unico del 29 settembre 2015).⁴⁶

Di seguito un elenco di organizzazioni governative che si occupano di persone con disabilità:

- **Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità (PFRON).** La missione del Fondo è facilitare la piena partecipazione delle persone disabili alla vita professionale e sociale. Lo scopo è mantenere l'occupazione e i benefici ai dipendenti sovvenzionando i loro stipendi. Inoltre, il Fondo supporta gli imprenditori e gli agricoltori nel pagamento dei contributi previdenziali e finanzia la partecipazione delle persone disabili a laboratori di terapia occupazionale.⁴⁷
- **Il Plenipotenziario del Governo per i disabili insieme all'Ufficio cooperante.** Le molteplici attività sono definite nella legge sulla riabilitazione professionale e sociale e sull'occupazione delle persone con disabilità⁴⁸.
- **Il Consiglio consultivo nazionale per le persone con disabilità.** Si tratta di un organo consultivo del Plenipotenziario.

Parallelamente agli atti e alle attività legali esistono anche organizzazioni non governative che supportano e aiutano le persone con disabilità, le quali sono talvolta sostenute finanziariamente dal governo. Organizzazioni governative e non governative cooperano tra loro.

- **La Carta della diversità** è un impegno scritto e volontario, da parte dell'azienda o dell'ente pubblico, ad attuare la parità di trattamento e la diversità sul posto di lavoro. Si tratta di un'iniziativa internazionale volta alla promozione della diversità e delle pari opportunità nel mondo del lavoro, indipendentemente da sesso, razza, orientamento sessuale, etnia, età, disabilità o religione. Nel 2012, la Carta della diversità è stata adottata anche in Polonia⁴⁹.
- **Il programma "Włącz się" ("partecipa")** si basa sulla cooperazione tra aziende socialmente impegnate e ONG che mirano all'attivazione professionale di persone con disabilità, vittime di violenza domestica, ex detenuti, persone senza fissa dimora e giovani che vivono problemi socio-economici. Il programma "Włącz się" (in spagnolo "Incorpora") è stato avviato dalla Fondazione "la Caixa" nel 2006 ed è stato

⁴⁵ Journal of Law of 2017, item 2247

⁴⁶ Journal of Law of 2015, item 1644

⁴⁷ <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>

⁴⁸ <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>

⁴⁹ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>

implementato in Polonia nel 2012. Nel 2016, il coordinatore di "Włącz się" in Polonia è diventato l'Istituto per la Ricerca strutturale.⁵⁰

- **La Società per la cura dei ciechi** che gestisce tre istituzioni educative situate a Laski, Rabka e Sobieszewo. Forniscono un'istruzione adeguata ai bambini ciechi dai primi mesi di vita all'immatricolazione e agli esami professionali, oltre a gestire le Case a Żułów e Niepołomice, dove forniscono assistenza ad adulti non vedenti con disabilità aggiuntive.⁵¹

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	Costituzione della Repubblica di Polonia del 2 aprile 1997
LIVELLO	Nazionale
ANNO	1997
PAESE	Polonia
TEMA	Sistema di istruzione (IFP); mercato del lavoro; ambiente lavorativo; mansioni
DESCRIZIONE GENERALE	Proteggere la vita delle persone disabili
OBIETTIVI	Le autorità pubbliche sono tenute a fornire assistenza alle persone con disabilità per garantire loro una vita dignitosa, la preparazione al lavoro e la comunicazione sociale.
RISULTATI	Legislazione che si occupa di: definire gli obblighi statali e i diritti aggiuntivi per le persone con disabilità, come assistenza finanziaria e formazione aggiuntiva; regolamentare le modalità per aiutare le persone con disabilità ad essere il più indipendenti possibili nella società; creare organizzazioni e uffici responsabili dell'attuazione e del rispetto di tali misure e promuovere la comunicazione con la categoria interessata.
Link	Link

⁵⁰ <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>

⁵¹ <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>

N.2

NOME DELLA POLITICA	Regolamento del Ministro della Famiglia, del Lavoro e delle Politiche Sociali del 27 ottobre 2016 sul Consiglio Consultivo nazionale per le persone con disabilità.
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2016
PAESE	Polonia
TEMA	Sistema di istruzione (IFP); mercato del lavoro; ambiente lavorativo; incarichi
DESCRIZIONE GENERALE	Definizione della modalità di lavoro del Consiglio
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura per la nomina dei membri del Consiglio consultivo nazionale per le persone con disabilità; • Organizzazione e modalità di funzionamento; • Termini per la presentazione dei candidati a membri del Consiglio.
ATTIVITÀ	Presentare al Plenipotenziario di Governo per le persone disabili: proposte di progetti finalizzati all'integrazione delle persone con disabilità, proposte di soluzioni per soddisfare i bisogni dei disabili, pareri sugli atti presentati al Consiglio dal Plenipotenziario (comprese le bozze, gli atti giuridici che hanno o possono avere un impatto sulla situazione dei disabili, piani finanziari e relazioni del Fondo), programmi di azione del governo per le persone con disabilità e informazioni sulla loro attuazione, informazioni annuali sulle attività del Consiglio.
RISULTATI	Emanazione o modifica di normative riguardanti la situazione dei disabili
Link	Link

N.3

NOME DELLA POLITICA	Annuncio del maresciallo del Sejm della Repubblica di Polonia del 15 settembre 2017 sulla pubblicazione del testo uniforme della legge sulla lingua dei segni e altri mezzi di comunicazione
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2017
PAESE	Polonia
TEMA	Mercato del lavoro
DESCRIZIONE GENERALE	Fornire assistenza nella comunicazione, in particolare attraverso la lingua dei segni in materia amministrativa
OBIETTIVI	Identificare le normative appropriate per garantire che le persone sorde possano comunicare con il pubblico; definire i diritti di tale categoria.

ATTIVITÀ Ai sensi della legge, il beneficiario ha diritto a:

- 1) il ricorso all'affidatario a contatto con le autorità della pubblica amministrazione, le unità di sistema, i presidi sanitari, la Polizia, i Vigili del Fuoco e le guardie comunali e le unità di volontariato che operano in queste aree;
- 2) servizi legati alle pubbliche amministrazioni;
- 3) sovvenzione delle spese di istruzione degli aventi diritto, dei loro familiari e di altre persone che hanno contatti permanenti o diretti con gli aventi diritto in merito alla lingua dei segni polacca, al sistema della lingua dei segni e alle relative modalità, nonché alle modalità di comunicazione dei non udenti o non vedenti a diversi livelli;

RISULTATI Implementazione della legge

Link [Link](#)

N.4

NOME DELLA POLITICA Legge del 23 ottobre 2018 sul Fondo di Solidarietà

LIVELLO Nazionale

ANNO 2018

PAESE Polonia

TEMA Istruzione e formazione professionale (IFP; mercato del lavoro)

DESCRIZIONE GENERALE L'obiettivo del Fondo è fornire sostegno sociale, professionale, sanitario ed economico alle persone con disabilità e, a seguito dell'entrata in vigore della citata legge, anche sostegno economico ai pensionati.

OBIETTIVI Il Fondo mira ad attuare programmi governativi e dipartimentali per il supporto delle persone con disabilità, oltre a svolgere attività di promozione, supporto e soluzioni innovative.

ATTIVITÀ

- Raccolta fondi.
- Attuazione degli obiettivi del Fondo (il Ministro responsabile della sicurezza sociale elabora un piano d'azione annuale a sostegno delle persone con disabilità per un determinato anno solare).
- Promuovere e mantenere un sistema di sostegno alle persone con disabilità nella società e nel mercato del lavoro.

RISULTATI Il Fondo opera regolarmente raccogliendo fondi e realizzando un piano annuale.

Link [Link](#)

N.5

NOME DELLA POLITICA	Annuncio del Maresciallo del Sejm della Repubblica di Polonia, del 23 febbraio 2021, sulla pubblicazione del testo uniforme della legge sulla riabilitazione professionale e sociale e sull'occupazione delle persone con disabilità
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2021
PAESE	Polonia
TEMA	Sistema di istruzione (IFP); mercato del lavoro; ambiente lavorativo; mansioni
DESCRIZIONE GENERALE	Tale legge riguarda la riabilitazione professionale e sociale delle persone disabili e la regolamentazione del lavoro delle stesse..
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • valutazione della disabilità; • riabilitazione delle persone con disabilità e diritti aggiuntivi a seconda del grado di disabilità accertato; • obblighi e diritti specifici dei datori di lavoro in relazione all'assunzione di persone con disabilità; • compiti e organizzazione dei servizi indirizzati alla categoria.
ATTIVITÀ	<p>Un insieme di attività, in particolare attività organizzative, terapeutiche, psicologiche, tecniche, formative, educative e sociali, volte a raggiungere, con la partecipazione attiva delle persone con disabilità, il più alto livello possibile di operatività, qualità della vita e inclusione sociale.</p> <p>Determinazione di obblighi e diritti specifici dei datori di lavoro per incoraggiarli ad assumere persone disabili.</p> <p>Istituzione del Consiglio consultivo nazionale per le persone con disabilità.</p> <p>Regolamentazione dei compiti e degli obblighi del Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità.</p> <p>Disciplinare i compiti e gli obblighi del Plenipotenziario di Governo insieme all'Ufficio e alla Divisione cooperanti.</p> <p>Fornire una formazione adattata alle esigenze specifiche delle persone con disabilità.</p> <p>Regolamentazione dei diritti e degli obblighi speciali dei laboratori protetti e di quelli professionali.</p>
RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> • valutazione del grado di disabilità • assegnazione di assistenza finanziaria • aiuto nel trovare un lavoro appropriato • formazione • garantire il rispetto dei diritti delle persone con disabilità
Link	Link

Conclusione

Ogni tipo di disabilità pone dei limiti; conoscerli permette di comprendere meglio la persona disabile. Talvolta, una persona può avere più di un tipo di disabilità, ad esempio essere non udente e con disabilità fisiche e intellettive. La coesistenza di più disabilità limita ulteriormente le capacità di questa categoria di persone, formando una vera e propria barriera tra loro e l'ambiente fisico, virtuale e sociale circostante. Tale barriera costituisce una restrizione delle attività nella vita di queste persone. La Polonia dispone di atti giuridici che garantiscono la protezione dei loro diritti e della loro dignità, i quali vengono continuamente adattati alle diverse circostanze e il cui adempimento è monitorato e adattato alle esigenze attuali.

Tali atti si applicano anche alle imprese e hanno lo scopo di guidare tutti i datori di lavoro che intendono assumere persone con disabilità e che stanno implementando strategie di responsabilità sociale d'impresa per rendere utile l'RSI nelle assunzioni, fornendo loro condizioni lavorative e di carriera adeguate. Dopo aver intervistato i rappresentanti di ogni gruppo interessato (persone con disabilità e datori di lavoro), le organizzazioni governative e non governative mirano a definire le azioni da intraprendere e attuare per aumentare il livello di occupazione dei dipendenti con disabilità in un'azienda, in modo che questi ultimi si sentano soddisfatti del loro impiego e che, di conseguenza, si identifichino a pieno con l'azienda che li assume.

7. Germania

Materiali e metodi della ricerca



La ricerca è iniziata dalla pagina web dell'Ufficio federale di statistica tedesco al fine di ottenere una panoramica sulle persone con bisogni speciali. È opportuno menzionare il micro-censimento del 2019, un rapporto basato sulle situazioni di vita dei disabili in Germania, fornito dall'Ufficio federale di statistica ogni due anni. Il passo successivo è stato analizzare la pagina web del Commissario del governo federale per le questioni relative alle persone con disabilità. In tal modo è stato possibile passare in rassegna le legislazioni tedesche prima di investigare le informazioni provenienti da altri ministeri. Infine, sono stati esaminati e analizzati siti web specializzati e indagini demoscopiche sul tema della disabilità, ricorrendo a parole chiave come disabilità, sistema di formazione professionale, mercato del lavoro e inclusione.

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

Tutte le persone sono uguali e hanno gli stessi diritti: tale concetto è contenuto nella sezione 3 del Grundgesetz tedesco come un diritto fondamentale che garantisce l'uguaglianza davanti alla legge e l'uguaglianza dei sessi e che vieta la discriminazione e la preferenza in base a determinate caratteristiche.⁵² In Germania esistono più leggi e politiche volte a garantire i diritti delle persone disabili, la cui panoramica è disponibile sul sito web dell'apposito Commissario del Governo Federale. La panoramica include l'UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti di disabilità), BGG (Behindertengleichstellungsgesetz; Legge sulle pari opportunità dei disabili), SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch, Libro IX del Codice sociale), BTHG (Bundesteilhabegesetz; Legge federale sulla partecipazione) e AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Legge generale sulla parità di trattamento).⁵³⁵⁴⁵⁵⁵⁶⁵⁷

Il Commissario federale (Jürgen Dusel) è nominato dal Gabinetto federale per un mandato legislativo. L'organismo di coordinamento statale istituito con il Commissario federale per le questioni relative alle persone con disabilità ha essenzialmente tre compiti:

- Inclusione della società civile, in particolare delle persone con disabilità, nonché di altre parti interessate in diversi campi d'azione nel processo di attuazione (fornendo un forum di informazione e discussione)
- Interfaccia tra la società civile e il livello statale
- PR e campagne di sensibilizzazione per una funzione moltiplicatrice a diversi livelli

Per svolgere questi compiti, l'agenzia statale di coordinamento ha istituito un Consiglio consultivo sull'inclusione, il quale è supportato da quattro comitati speciali in diverse aree tematiche. Le attività del Consiglio e dei comitati speciali sono coordinati da una segreteria situata presso l'ufficio del Commissario⁵⁸ del governo federale.

Il 3 maggio 2008 è entrata in vigore la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (Convenzione sui diritti delle persone con disabilità; abbreviato UN-BRK). Il 30 marzo 2007 la Germania è stato uno dei primi stati a firmare la Convenzione, insieme al relativo Protocollo opzionale. La suddetta Convenzione è il primo trattato di diritto internazionale universale che adatta il catalogo riconosciuto dei diritti umani, come espresso nella Carta internazionale dei diritti umani, alla situazione delle persone con disabilità. La Convenzione sui

⁵² <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>

⁵³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁵⁴ https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Germany_Equality-for-Persons-with-Disabilities-Act-BGG.pdf

⁵⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/sbg_9_2018/

⁵⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/>

⁵⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

⁵⁸ <https://www.behindertenbeauftragter.de/Languages/EN/english-node.html#doc4178obodyText2>

diritti della disabilità è suddivisa in 2 trattati internazionali, la Convenzione con 50 articoli e il Protocollo opzionale con 18 articoli. Con l'adozione della Convenzione, le Nazioni Unite non solo hanno creato la prima fonte universale vincolante di diritti umani per le persone con disabilità, ma hanno anche incorporato le questioni relative alla disabilità nel sistema di diritti umani delle Nazioni Unite.

Le dichiarazioni fondamentali della Convenzione sono rappresentate nell'art. 3 da 8 principi, i quali definiscono il quadro di interpretazione delle singole disposizioni normative. La Convenzione fa riferimento a:

- 1) Rispetto della dignità e dell'autonomia individuale, inclusa la libertà di prendere decisioni autodeterminate.
- 2) Divieto di discriminazione.
- 3) Partecipazione piena ed effettiva all'inclusione nella società.
- 4) Rispetto per la diversità e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità.
- 5) Pari opportunità.
- 6) Accessibilità.
- 7) Parità tra uomini e donne.
- 8) Rispetto delle capacità di sviluppo dei bambini con disabilità e del loro diritto a preservare le loro identità specifiche.

L'articolo 26 della Convenzione riguarda la riabilitazione: gli Stati contraenti si impegnano ad adottare misure efficaci e appropriate affinché le persone con disabilità possano raggiungere e mantenere il più alto livello di indipendenza, capacità fisiche, mentali, sociali e professionali complete e piena partecipazione a tutti gli aspetti della vita.

L'articolo 27 riguarda il lavoro e l'occupazione: gli Stati contraenti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, incluso il diritto di poter guadagnarsi da vivere attraverso il proprio lavoro. Ciò richiede un mercato del lavoro aperto, inclusivo e accessibile per le persone con disabilità, in cui possano scegliere liberamente il proprio ambiente di lavoro. Gli Stati contraenti si impegnano inoltre a garantire e promuovere la realizzazione del diritto al lavoro per le persone con disabilità anche attraverso l'emanazione di disposizioni di legge pertinenti. I singoli regolamenti dell'articolo 27, comma 1, lettere a-k, trattano diversi aspetti della partecipazione alla vita lavorativa nel mercato del lavoro generale. La Convenzione nomina, tra l'altro, il divieto di discriminazione, il diritto a condizioni di lavoro eque (ad esempio per quanto riguarda la retribuzione), l'accesso al mercato del lavoro (anche attraverso consulenza professionale, inserimento lavorativo, formazione e sviluppo professionale), l'occupazione delle persone con disabilità nel servizio pubblico e una progettazione delle condizioni di lavoro a misura di disabilità. La Germania ha già creato un'ampia gamma di disposizioni legali che implementano aree essenziali delle disposizioni dell'articolo 27 della Convenzione relative al lavoro e all'occupazione domestica (cfr. in particolare gli articoli 49, 50, 168 e seguenti nonché 185 e 187 SGB IX), soprattutto tramite i regolamenti della SGB IX (vedi sotto). L'Istituto tedesco per i diritti umani è l'organismo di monitoraggio dell'UN-BRK.⁵⁹

⁵⁹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>

Il BGG (Legge sulle pari opportunità per i disabili) è in vigore dal 1° maggio 2002 (ultima modifica dalla legge del 19 luglio 2016): lo scopo è prevenire eventuali svantaggi e garantire l'equa partecipazione alla vita in società e consentire alle persone disabili di condurre una vita autodeterminata, tenendo conto delle loro esigenze particolari (cfr. sezione 1 BGG).

Tale legge pone al proprio nocciolo la questione dell'accessibilità: imponendone l'obbligo, la legge sulle pari opportunità per le persone con disabilità tiene conto del divieto di discriminazione nella Legge fondamentale (articolo 3, comma 3, frase 2 del Grundgesetz). Ciò significa che le autorità pubbliche non possono trattare persone disabili e non disabili in modo diverso senza un motivo valido e devono quindi consentire alle persone disabili di partecipare alla vita su base eguale (cfr. sezione 7, sottosezione 2 BGG).

Contribuiscono all'accessibilità, ad esempio, le pubblicazioni in linguaggio semplice per le persone con disabilità intellettiva, l'eliminazione delle barriere spaziali per le persone che dipendono da sedie a rotelle, il design ad alto contrasto dell'ambiente per le persone ipovedenti e la comunicazione attraverso interpreti del linguaggio dei segni. Anche il riconoscimento della lingua dei segni tedesca come lingua indipendente gioca un ruolo importante (cfr. sezione 6 BGG).

Tra gli obiettivi principali del BGG:

- la creazione di accessibilità nei settori dell'edilizia e dei trasporti
- la creazione di accessibilità nelle procedure amministrative da parte delle autorità federali
- il diritto di utilizzare la lingua dei segni e altri mezzi di comunicazione
- la progettazione senza barriere della tecnologia dell'informazione (ad esempio la progettazione di siti Web secondo il regolamento sulla tecnologia dell'informazione senza barriere [BITV])
- Facilitazione del Bundestag e delle elezioni europee (ad es. tramite seggi elettorali privi di barriere architettoniche e modelli di schede elettorali)

Il nuovo strumento di **accordo sugli obiettivi** creato con il Disability Equality Act viene impiegato per la creazione di un accesso senza barriere. In assenza di requisiti legali, possono essere stipulati accordi tra associazioni e aziende che consentono ai soggetti coinvolti di emanare regolamenti per la creazione di accessi senza barriere. I partner negoziali sono aziende o associazioni imprenditoriali e associazioni riconosciute dal Ministero federale del lavoro e degli affari sociali che rappresentano gli interessi delle persone disabili e i quali hanno il diritto di negoziare gli accordi sugli obiettivi. I contenuti di tali accordi sono liberamente negoziati e progettati dai partner contrattuali e sono vincolanti per le parti contraenti. Le negoziazioni degli accordi sugli obiettivi devono essere segnalate all'apposito registro istituito presso il Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, nominando le parti negoziali e l'oggetto della trattativa. La figura 1 illustra in breve il BGG: 1) adeguamento alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili, 2) miglioramento dell'accessibilità nell'amministrazione federale, 3) rafforzamento di un linguaggio semplice, 4) Ufficio federale per l'accessibilità, 5) collegio

arbitrale nelle controversie, 6) promuovere la partecipazione delle associazioni di persone con disabilità.



Figura 15: Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Il termine “disabilità” è definito in modo autonomo e definitivo nel SGB IX (Sezione 2, comma 1, prima frase). Su questo si basa il termine “invalidità grave” (Sezione 2, comma 2), il quale si concentra anche su una notevole gravità dell'handicap. Inoltre, SGB IX include tutte le normative legali per la riabilitazione e la partecipazione delle persone con disabilità. La sezione 1 di SGB IX definisce l'autodeterminazione delle persone disabili e la loro partecipazione globale alla vita sociale come obiettivo socio-politico di tutti i servizi di partecipazione. Inoltre, specifica quali aspetti vanno valorizzati da parte dei diversi servizi per la partecipazione, quali contenuti promuovere e chi è il fornitore responsabile. L'obiettivo principale di SGB IX può essere brevemente descritto come segue:

- Promuovere la partecipazione delle persone con disabilità o a rischio in tutti i settori della società, in particolare nella vita lavorativa. Tale obiettivo dovrebbe essere raggiunto in modo rapido, efficace, economico e a lungo termine con servizi di riabilitazione medica, occupazionale e sociale.
- I beneficiari ricevono diritti estesi di scelta e suffragio (cfr. Sezione 8 di SGB IX). I singoli rami della previdenza sociale restano responsabili dei vari servizi riabilitativi. La procedura per chiarire la responsabilità include i termini per l'elaborazione delle domande (cfr. Sezioni 14-15 SGB IX).
- Tenendo conto delle differenze sostanziali tra le prestazioni di assistenza sociale (SGB XII) e le prestazioni degli altri fornitori di servizi, sia i fornitori di assistenza per i giovani che i fornitori di assistenza sociale sono inclusi nel gruppo dei fornitori di servizi di riabilitazione.
- Nel caso dell'assistenza all'integrazione nell'ambito del SGB IX, l'uso del reddito e del patrimonio di persone disabili o dei genitori di figli disabili è nuovamente disciplinato nell'articolo 135 del SGB IX. I coniugi e i conviventi non saranno più coinvolti in futuro.

- Vengono presi in considerazione i problemi specifici di genere per le donne disabili e le donne a rischio di disabilità, nonché i bisogni speciali dei bambini disabili e dei bambini a rischio di disabilità.
- È inoltre garantito che i servizi per la riabilitazione medica e la partecipazione alla vita lavorativa comprendano anche il supporto psicologico ed educativo.
- Al fine di aiutare le persone con disabilità gravi ad ottenere una formazione o un impiego, è concesso anche il diritto all'assistenza lavorativa da parte degli uffici di integrazione al prestatore di riabilitazione (Sezione 49, comma 8 frase 1 numero 3 e frase 2 del SGB IX).

La legge per rafforzare la partecipazione e l'autodeterminazione delle persone con disabilità, Legge federale sulla partecipazione (BTHG), è una cosiddetta legge-articolo che modifica le normative in varie leggi esistenti. Il BTHG è stato promulgato nella Gazzetta ufficiale federale il 29 dicembre 2016.

Le disposizioni della legge entrano in vigore in 4 fasi di riforma. Le prime modifiche, comprese quelle della legge per le persone con disabilità gravi, sono state apportate il giorno dopo l'annuncio o il 1° gennaio 2017, mentre le ultime modifiche entreranno in vigore l'1 gennaio 2023.

Il focus del BTHG è la riforma del SGB IX e l'assistenza all'integrazione, la quale sarà rimossa dal "sistema sociale" dell'assistenza sociale e integrata nel nuovo SGB IX. Le prestazioni di assistenza all'integrazione sono finanziate e chiaramente separate dalle prestazioni di sussistenza.

La legge generale sulla parità di trattamento contiene regolamenti per prevenire o eliminare gli svantaggi nel diritto privato e del lavoro sulla base di razza, origine etnica, sesso, religione o convinzioni personali, **disabilità**, età o identità sessuale. Il divieto civile di discriminazione disciplina i casi in cui la conclusione di un contratto, ad esempio con una persona disabile, viene rifiutata senza motivo oggettivo a causa di un atteggiamento ostile nei confronti del candidato. La legge offre ai gruppi di persone protetti azioni legali contro datori di lavoro e privati che violano il divieto di discriminazione. Non sono ammessi svantaggi diretti o indiretti. Sono tutelati non solo i dipendenti disabili, ma anche soggetti simili, ad esempio i visitatori dei laboratori per disabili (WfbM, vedi sotto). La legge usa il termine "svantaggio" invece di "discriminazione" per chiarire che non tutte le differenze di trattamento associate allo svantaggio sono discriminatorie. In alcuni casi è espressamente consentito un trattamento diverso. In caso di violazione del divieto di discriminazione, la legge generale sulla parità di trattamento prevede richieste di risarcimento e danni. La regolamentazione dell'onere della prova è favorevole per gli svantaggiati. Chi si vede svantaggiato, deve rendere credibili i fatti che suggeriscono di essere svantaggiato. L'altra parte, ad esempio il datore di lavoro, deve invece dimostrare che non vi è alcuno svantaggio. La legge generale sulla parità di trattamento prevede l'approvazione delle associazioni di sostegno contro la discriminazione. Inoltre, è stata istituita un'agenzia federale contro la discriminazione.

Alla fine del 2019, in Germania vivevano circa 7,9 milioni di persone gravemente disabili (per un totale di 10,4 milioni di persone con disabilità). Come riporta anche l'Ufficio federale di statistica tedesco (Statistisches Bundesamt; Destatis), si trattava di circa 136.000 (1,8%) in più rispetto

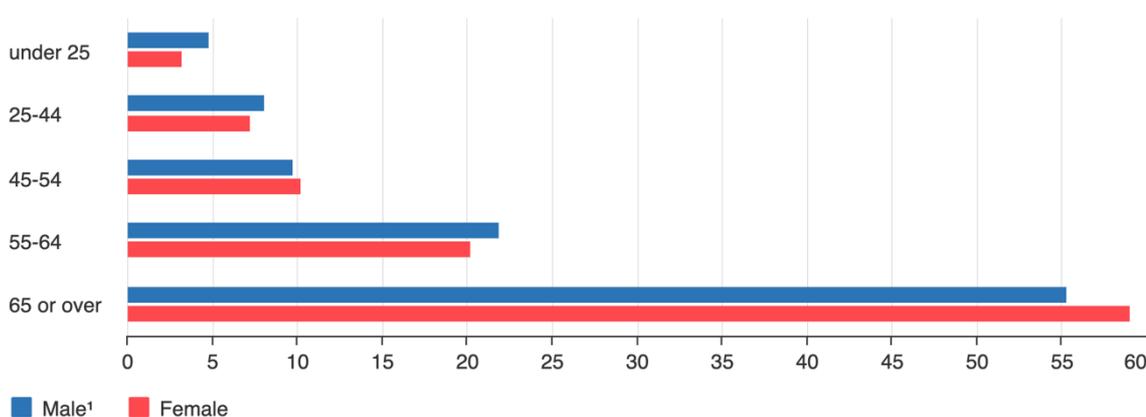
alla fine del 2017. Nel periodo dal 2009 al 2017 si è registrato un aumento del 9%. Oltre allo sviluppo demografico, la ragione principale è l'aumento delle persone con problemi di salute mentale. Tra il 2009 e il 2017, il numero di persone con disabilità o migranti è aumentato in modo particolarmente marcato del 30%.⁶⁰

In Germania, la percentuale di persone gravemente disabili nella popolazione totale era del 9,5%. Poco più della metà (51,4%) erano uomini, mentre il 49,6% erano donne. Vengono considerati disabili gravi coloro che hanno conseguito un grado di invalidità di almeno 50 e che hanno rilasciato un documento d'identità valido dagli uffici di previdenza.

Le disabilità si verificano principalmente nelle persone anziane: circa un terzo (34%) delle persone gravemente disabili aveva 75 anni e più; il 44% apparteneva alla fascia di età compresa tra i 55 e i 74 anni; solo il 2% erano bambini e adolescenti sotto i 18 anni.

Severely disabled people in 2019, by age

Percentage of all severely disabled people per gender



¹ Includes the categories "Gender diverse" and "Not stated" in accordance with the Civil Status Act (PStG).

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Figura 16: Persone gravemente disabili nel 2019, per età.

Nell'89% dei casi, la disabilità è stata causata da una malattia.

Il 58% delle persone gravemente disabili presentava disabilità fisiche: nel 25%, la disabilità riguardava gli organi interni o gli apparati, nell'11% le braccia e/o le gambe, nel 10% la colonna vertebrale e il tronco. Cecità o disabilità visiva erano presenti nel 4% dei casi, mentre un altro 4% soffriva di perdita dell'udito, dell'equilibrio o di disturbi del linguaggio. Un totale del 13% delle persone gravemente disabili presentava disabilità mentali o emotive e nel 9% dei casi erano presenti disturbi cerebrali.

In quasi un quarto delle persone con disabilità grave (23%) l'ufficio di previdenza ha determinato il grado di invalidità più alto pari a 100.

Per ulteriori informazioni, è possibile consultare la banca dati GENESIS dell'Ufficio federale di statistica tedesco.

⁶⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/teilhabebericht-bundesregierung/>

Inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema IFP

La Germania dispone di un sistema scolastico altamente selettivo, come evidenziato nel dibattito pubblico post-PISA. Di solito sono i bambini a dover cercare il tipo di scuola adatta a loro e non il contrario, il che si traduce in decisioni di vasta portata per le persone colpite. L'assunzione si basa su tratti della personalità apparentemente oggettivi e relativamente immutabili, come l'età, il talento o la disabilità. In Germania, il tasso di istruzione di bambini con bisogni speciali è circa il 5,6% di tutti gli alunni.

La figura seguente mostra in un confronto internazionale quanto sia alta la percentuale di alunni con bisogni educativi speciali identificati nei Paesi dell'UE (colonna verde o Germania evidenziata in rosso). Il rapporto con la percentuale di scolarizzazione negli istituti speciali è segnato nella colonna blu:

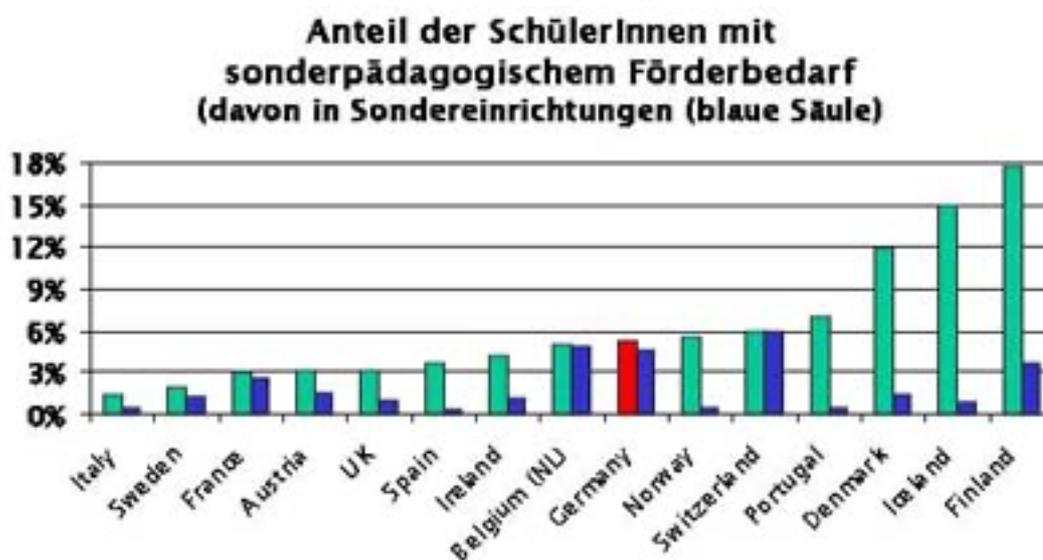


Figura 17: Percentuale di alunni con bisogni educativi speciali e percentuale negli istituti speciali (colonna blu)

La figura mostra che la Germania si trova in una posizione intermedia. Tuttavia, lo scenario cambia se si tiene conto dell'ubicazione del sostegno educativo speciale (colonna blu): nei Paesi scandinavi, il sostegno ha luogo nella scuola ordinaria e solo in piccola parte negli istituti speciali. Se si confronta la quota di istruzione per bisogni speciali nelle scuole speciali, la Germania è al primo posto, come mostra la figura seguente.

SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Sondereinrichtungen

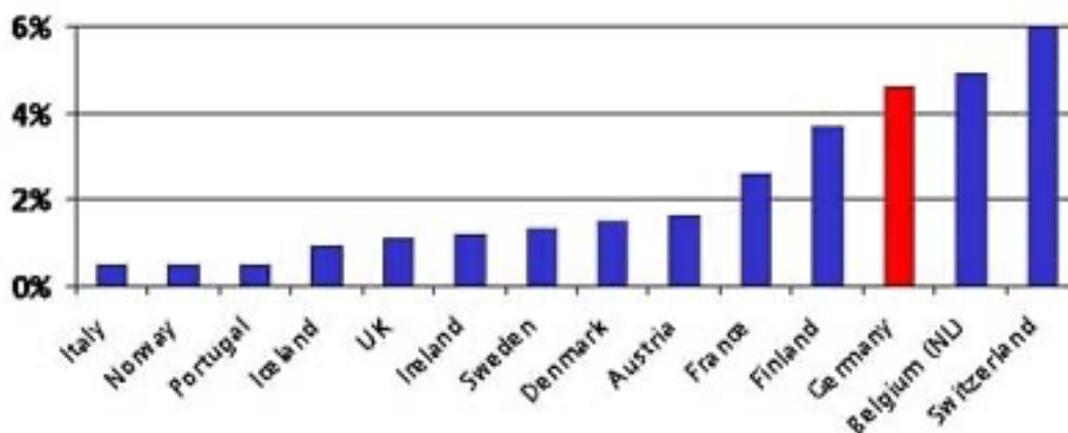


Figura 18: Alunni con bisogni educativi speciali in istituti speciali

La Germania continua a svilupparsi verso misure di separazione contro la tendenza internazionale e contro le dichiarazioni politiche di intenti. Lo sviluppo mostra un costante aumento della percentuale di alunni delle scuole che frequentano le scuole speciali dal 1995 al 2003. Ciò provoca un enorme svantaggio per i bambini in situazioni di povertà, un aspetto fortemente criticato dall'ex commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani Muñoz. Nel contesto del successo scolastico e dello status sociale, la Germania occupa un triste primo posto.

Secondo l'UE, alcuni risultati della ricerca suggeriscono che, in alcuni casi, lo smistamento precoce degli studenti in scuole di diversi tipi sulla base del loro talento ha un impatto negativo sul rendimento degli studenti svantaggiati (Demmer 2007, p.27). Inoltre, i risultati della ricerca indicano che lo smistamento di bambini in tenera età in diversi tipi di scuole a seconda delle loro capacità può avere effetti negativi sul rendimento degli alunni svantaggiati (Demmer 2007, p. 28).

Secondo le conclusioni del responsabile dei diritti umani, una struttura scolastica orientata alla selezione comporta un evidente svantaggio per i bambini in condizioni di povertà, migranti e con disabilità.

Uno sguardo alla Finlandia, vincitrice di PISA, rivela invece una struttura completamente diversa dei sussidi didattici. Il 21% degli alunni riceve un sostegno educativo speciale durante le giornate scolastiche, mentre in Germania la percentuale è del 5,6%. In Finlandia, il sostegno avviene prevalentemente nella scuola ordinaria e si concentra sui primi anni di scuola, mentre in Germania è esattamente il contrario.⁶¹⁶²

⁶¹ https://www.imhplus.de/index.php?option=com_content&view=article&id=638%3Ainklusion-deutschland-im-eu-vergleich&catid=17%3AEntwurf&Itemid=181&lang=de

⁶² Dieter Katzenbach, Joachim Schroeder: "Ohne Angst verschieden sein können" Über Inklusion und ihre Machbarkeit - published in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007 - <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-01-07-katzenbach-angst.html>

Il 16% dei disabili di età compresa tra i 25 ei 44 anni non aveva un diploma di maturità generale, contro il 4 % significativamente più basso di persone senza disabilità senza laurea.

A possedere un abitur era invece il 17 % dei disabili e il 38 % dei non disabili in questa fascia di età. La figura 19 mostra i numeri totali in tutte le fasce d'età, dimostrando chiaramente che i disabili hanno titoli di studio inferiori rispetto ai non disabili.

school graduation	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
total									
without school graduation	677	6,7	3,6	354	6,9	3,5	322	6,4	3,7
Haupt-(Volks-)schulreife	4 934	48,7	28,7	2 574	50,4	29,0	2 360	47,0	28,5
Realschule	2 633	26,0	30,3	1 144	22,4	28,2	1 489	29,7	32,3
Fachhochschulreife.....	603	6,0	8,7	376	7,4	10,2	227	4,5	7,3
Hochschulreife (Abitur)	1 258	12,4	28,4	650	12,7	28,8	608	12,1	28,0
without specification.....	25	0,2	0,2	13	0,3	0,3	12	0,2	0,2
total ...	10 129	100	100	5 111	100	100	5 018	100	100

Figura 19: Disabili e non disabili – titolo di studio più alto (2019)

Mettendo a confronto il livello delle qualifiche professionali tra persone disabili e non disabili, emerge una significativa differenza: mentre la percentuale di non disabili che ottiene un titolo accademico è del 12,7%, quella dei disabili è solo del 6,3%. Le statistiche mostrano che più della metà (56,4%) dei disabili ha un apprendistato/tirocinio professionale come qualifica professionale più alta. La figura 20 mostra ulteriori dati.

professional qualification	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
total									
no professional qualification.....	2 295	22,5	24,3	902	17,5	22,1	1 393	27,6	26,4
still in school or vocational training	123	1,2	10,1	71	1,4	10,7	53	1,0	9,5
apprenticeship, professional internship	5 751	56,4	46,5	3 036	58,9	46,5	2 715	53,8	46,5
Fachschulabschluss	1 040	10,2	9,9	560	10,9	10,0	479	9,5	9,9
Fachhochschulabschluss	429	4,2	6,3	281	5,5	7,8	148	2,9	4,8
academic degree	642	6,3	12,7	351	6,8	13,2	291	5,8	12,1
without specification.....	41	0,4	0,3	22	0,4	0,3	20	0,4	0,3
total	10 199	100	100	5 153	100	100	5 046	100	100

Figura 20: Disabili e non disabili – qualifica professionale più alta (2019)

Nella formazione professionale, il numero di tirocinanti con disabilità è sostanzialmente stagnante. Il numero di tirocinanti con disabilità grave riconosciuta è aumentato del 7,7% dal 2014; la quota su tutti i tirocinanti, tuttavia, è rimasta invariata ed è stata dello 0,7% nel 2017.

Il tasso di inclusione nelle scuole regolari è aumentato notevolmente negli ultimi anni.⁶³ Dieci anni dopo la ratifica dell'UN CRPD, è stato registrato un alto livello di approvazione tra la

⁶³ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

popolazione per gli obiettivi di piena ed effettiva partecipazione delle persone con disabilità alla società. Secondo un sondaggio, la quasi totalità della popolazione (94%) concorda nel fatto che i bambini con e senza disabilità debbano avere la possibilità di crescere insieme nel tempo libero, ma solo il 66% della popolazione totale è favorevole all'insegnamento comune nelle scuole. Circa la metà degli intervistati ritiene che i bambini con prestazioni particolarmente elevate siano rallentati nell'apprendimento specifico delle materie e circa il 60% degli intervistati ritiene che gli insegnanti non siano adeguatamente formati per affrontare le sfide dell'inclusione scolastica e che le classi siano troppo grandi per lezioni inclusive.⁶⁴

Tuttavia, l'IFP tedesca sta sempre più seguendo la direzione dell'inclusione, poiché quest'ultima mira alla partecipazione di tutte le persone alla società, indipendentemente dalle loro disposizioni individuali e dai punti di partenza. L'obiettivo è avere sistemi educativi inclusivi in cui la diversità sia vista come un'opportunità e utilizzata come una risorsa. La formazione professionale per le persone disabili si svolge su basi giuridiche e livelli differenti e in luoghi di apprendimento diversi. Un pilastro principale è la doppia formazione professionale secondo il §64 - §66 Vocational Training Act o §42k - §42n Crafts Code. Nell'ambito delle strutture di formazione professionale e delle offerte di formazione professionale per i disabili, a livello federale si trovano tre pilastri principali:

- 1) Formazione professionale doppia sulla base della Legge sulla Formazione Professionale e del Codice dell'Artigianato.
- 2) Sostegno all'occupazione.
- 3) Formazione professionale in laboratori per disabili.

La priorità della formazione professionale doppia è la formazione in occupazioni "regolari" riconosciute, la concessione di una compensazione dello svantaggio nella formazione e negli esami e lo strumento del "regolamento della formazione", che consente una formazione qualificata in professioni pratiche specialistiche nel caso di un particolare tipo/gravità della disabilità. Per queste professioni di tirocinio specialistico, il comitato principale del BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung; Istituto federale per la formazione professionale) ha stabilito un quadro regolamentare e un modello di normative specifiche per la professione che stabiliscono gli standard di qualità nazionali e che rendono i corsi di formazione professionale compatibili con i corsi di formazione "regolari". I marchi di orientamento BIBB standardizzati a livello federale previsti dalla legge presentano degli elementi essenziali, quali la capacità professionale di agire, le fasi operative, un piano di supporto e un'ulteriore qualifica riabilitativa-pedagogica per i formatori.⁶⁵ Dal punto di vista dell'inclusione, formatori e professionisti stanno affrontando nuove sfide e, di conseguenza, la loro qualifica è sempre più messa a fuoco e in discussione. L'introduzione di ulteriori normative per gli educatori di formazione professionale e continua ha segnato un passo essenziale nel processo di riconoscimento dell'importanza della qualità del personale di formazione professionale. I seguenti esempi mostrano come i contenuti rilevanti per l'educazione all'inclusione possono essere implementati nel quadro di corsi

⁶⁴ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

⁶⁵ <https://www.bibb.de/de/1551.php>

pedagogici, nella formazione degli insegnanti, nella qualificazione dei formatori e in offerte speciali di qualificazione per specialisti:

- Il comitato principale del BIBB prevede una qualifica pedagogica riabilitativa aggiuntiva per formatori attraverso un'ulteriore formazione in un totale di otto campi di competenza. Le conoscenze acquisite dovrebbero essere incorporate nella formazione per professionisti specializzati (Sezione 66 BBiG / Sezione 42m HwO) al fine di garantire la qualità della formazione per le persone con disabilità.
- Ulteriore formazione in materia di occupazione e sviluppo professionale: migliorando la capacità professionale di agire, il lavoratore qualificato esaminato per l'occupazione e lo sviluppo professionale dovrebbe essere in grado di svolgere una formazione professionale incentrata sulla persona e sulle misure occupazionali, nonché sulle misure relative al lavoro per le persone disabili al fine di consentire loro di partecipare alla vita lavorativa (Ordinanza sull'esame per la certificazione di qualifica di alta formazione specialistica per l'occupazione e la formazione professionale).
- Ulteriore formazione in consulenza per l'integrazione con il concetto di lavoro assistito.
- Master part-time in Educazione inclusiva presso l'Università di Brema per insegnanti.⁶⁶

Inoltre, esiste un progetto individuale del BIBB denominato DABEI (Digitalizzazione nella formazione in azienda per le persone con disabilità).⁶⁷ La questione centrale del progetto è fino a che punto la crescente digitalizzazione per la formazione in azienda delle persone con disabilità stia inibendo o promuovendo l'inclusione (digital divide). Al fine di trovare risposte, verranno effettuate analisi nell'ambito del progetto sulla base di un modulo aggiuntivo del panel aziendale BIBB sullo sviluppo delle qualifiche e delle competenze (pannello di qualificazione BIBB). Oltre all'attrezzatura digitale generale dell'azienda, viene esaminato l'uso di attrezzature di lavoro, tecnologie assistive, software senza barriere e mezzi di apprendimento con la partecipazione alla formazione in azienda delle persone con disabilità.

Nel 2020, sono stati conclusi 7.233 contratti di formazione nelle professioni per persone con disabilità, il che corrisponde a una quota dell'1,5% di tutti i contratti di formazioni appena conclusi. Tuttavia, rispetto al 2019, la percentuale è scesa del 5,7 %. La diminuzione ha riguardato tutte le aree: industria e commercio (-4,3%), artigianato (-7,5%), agricoltura (-8,1%) e pulizie (-4,3%).

Per quanto riguarda le persone con disabilità in doppia formazione, quasi un quarto di tutte le aziende attive nella formazione ha assunto tirocinanti con disabilità negli ultimi cinque anni. Solo il 10% utilizza la formazione teorica per persone con disabilità nell'ambito di una formazione per professionisti specializzati. Le aziende che già impiegano un dipendente con disabilità hanno il 40% di probabilità in più di formare giovani con disabilità rispetto alle aziende senza dipendenti disabili. In generale, la maggior parte delle aziende vorrebbe più offerte di supporto, ad esempio dal punto di vista socio-educativo, nonché referenti esterni permanenti

⁶⁶ <https://www.bibb.de/de/66312.php>

⁶⁷ <https://www.bibb.de/de/95750.php>

che possano aiutare con tutte le domande relative alla formazione delle persone con disabilità⁶⁸.

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

Le persone con disabilità hanno meno probabilità di entrare nel mercato del lavoro: il 69% dei disabili di età compresa tra i 25 ei 44 anni era occupato o svolgeva un'attività lavorativa, mentre i coetanei non disabili erano l'88%. Le persone disabili di età compresa tra i 25 ei 44 anni avevano maggiori probabilità di essere disoccupate. Il tasso di disoccupazione era del 5%, mentre tra i non disabili era del 3%.

La figura 21 mostra i tassi di occupazione dei disabili e dei non disabili ordinati nel dettaglio per età.

Age	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	employment rate		1 000	employment rate		1 000	employment rate	
15 - 25	86	44,0	51,7	51	43,8	54,5	35	44,3	48,7
25 - 45	576	69,2	88,3	300	70,4	93,6	277	67,8	82,8
45 - 55	830	64,8	92,2	433	67,6	95,8	397	62,1	88,6
55 - 60	701	59,0	88,9	377	62,4	93,3	325	55,6	84,5
60 - 65	558	40,9	70,2	306	43,7	76,5	252	38,1	64,4
65 und mehr .	231	4,3	8,8	153	5,8	12,4	77	2,9	6,1
dar.: 15 - 65 ..	2 753	56,6	81,5	1 466	59,0	85,9	1 286	54,2	77,1
total ...	2 984	29,3	66,0	1 620	31,4	72,1	1 364	27,0	60,2

Figura 21: Lavoratori disabili e non e tassi di occupazione (2019)

Il tasso di occupazione delle persone con disabilità è notevolmente inferiore a quello delle persone senza disabilità e, nonostante il tasso di occupazione sia aumentato rispetto al 2009, nel 2017 il 53% delle persone con disabilità era occupato, contro l'81% per le persone senza disabilità. Il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità grave riconosciuta è sceso senza sosta dal 13,4% nel 2015 all'11,2% nel 2019, ma si trattava di dati ben più positivi rispetto al tasso di disoccupazione generale del 6,5% nel 2019.

La figura 22 mostra i dipendenti disabili e non disabili in base alla loro posizione nel lavoro e nelle sotto aree economiche. Come mostra la tabella sottostante contenente diverse aree dell'economia, le persone con disabilità trovano maggiori opportunità rispetto alla media nel settore dei servizi pubblici e privati. Infatti, quasi un terzo degli occupati con disabilità (31%) lavora in questo settore, mentre gli occupati senza disabilità ammontavano al 25 %. Anche le aree associate all'educazione e all'istruzione, nonché ai servizi sanitari e sociali, giocano un ruolo particolarmente importante: più dell'80% delle persone con disabilità lavora in questo settore (in totale il 26%).

Nei settori della vendita al dettaglio, dell'autoriparazione e dell'ospitalità, invece, le persone con disabilità sono piuttosto sottorappresentate (14%), mentre la quota di lavoratori non disabili è poco inferiore al 18%. Le percentuali sono invece piuttosto equilibrate nelle aree

⁶⁸ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

economiche dell'agricoltura, della silvicoltura, della pesca e dell'estrazione mineraria e manifatturiera.

position in the job economic sub-area	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
self-employed	191	6,6	9,8	126	8,1	12,1	65	4,9	7,1
civil-servant	125	4,3	4,9	69	4,5	4,7	56	4,2	5,1
employee	1 771	61,6	62,9	802	51,7	54,2	969	73,2	72,9
worker	756	26,3	18,6	538	34,6	24,9	218	16,5	11,4
apprentice	32	1,1	3,8	18	1,1	4,1	15	1,1	3,4
total ...	2 876	100	100	1 553	100	100	1 323	100	100
agriculture, forestry, fishing.....	30	1,0	1,2	21	1,4	1,6	9	0,6	0,9
mining and Manufacturing.....	507	17,6	19,1	380	24,5	26,1	127	9,6	11,2
energy and water supply, waste disposal	46	1,6	1,4	36	2,3	2,0	10	0,8	0,7
construction industry.....	135	4,7	6,8	117	7,5	11,0	19	1,4	2,2
trade, repair of motor vehicles, hospitality.....	408	14,2	17,5	213	13,7	16,2	195	14,7	18,9
transport and storage, communication.....	233	8,1	8,2	173	11,2	11,1	60	4,5	4,9
financial and insurance services.....	80	2,8	3,0	35	2,2	2,7	45	3,4	3,3
real estate and housing, economic	280	9,7	11,4	148	9,5	10,9	132	9,9	12,1
public administration.....	277	9,6	6,7	129	8,3	6,2	149	11,2	7,3
public and private services (without public administration)	880	30,6	24,6	301	19,4	12,1	579	43,8	38,7
education and teaching/health and social affairs	741	25,8	19,9	246	15,9	9,0	495	37,4	32,2

Figura 22: Dipendenti disabili e non disabili per posizione nelle sottoaree lavorative ed economiche (2019)

In Germania, è stata istituita l'iniziativa Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM; Gruppo di lavoro federale per laboratori per disabili). Circa 700 officine principali danno lavoro a 320.000 operai e 70.000 professionisti, dei quali quasi 30.000 nell'area della formazione professionale, quasi 270.000 nell'area di lavoro e circa 20.000 nell'area di finanziamento. Il 75% di tutti i dipendenti dell'officina sono persone con un handicap mentale, il 21% ha capacità cognitive limitate e il 4% ha un handicap fisico.⁶⁹

Svolgono inoltre un importante ruolo le aziende di inclusione, le quali devono avere un tasso di occupazione di persone gravemente disabili di almeno il 30 %. In qualità di datori di lavoro nel mercato del lavoro generale, tali aziende si sono trasformate in un'offerta importante e stabile per le persone gravemente disabili, particolarmente colpite nel mondo del lavoro. Il numero di aziende di inclusione in Germania è in continuo aumento ormai da anni: nel 2019, sono state riconosciute e finanziate dagli uffici di integrazione 965 imprese. Ciò ha permesso l'assunzione di circa 13.550 persone con disabilità gravi, di cui 12.500 particolarmente disabili sul lavoro.⁷⁰ Nel 2019, la percentuale di dipendenti con disabilità mentali nelle aziende di inclusione era del 28% e quella dei dipendenti con disabilità intellettive era del 24%. Rispetto all'anno precedente, il numero dei dipendenti con disabilità mentale è leggermente diminuito rispetto ai dipendenti con disabilità fisiche e multiple. Nel 2019, gli uffici di integrazione hanno sostenuto le imprese di inclusione a livello nazionale con circa 102 milioni di euro dal contributo di perequazione, 8 milioni di euro in più rispetto al 2018. Quasi 90 milioni di euro, pari all'87% del finanziamento totale, sono stati stanziati per compensare gli oneri specifici derivanti dall'occupazione di molte persone particolarmente disabili sul lavoro. In particolare, i fondi miravano a compensare la produttività in caso di riduzione delle prestazioni e a coprire le spese speciali del personale per

⁶⁹ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

⁷⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/>

il sostegno dei dipendenti disabili. Quasi 11 milioni di euro, ovvero circa il 12% del finanziamento totale per le imprese di inclusione, sono confluiti in fondi di investimento per la costruzione, l'ampliamento, l'ammodernamento e l'equipaggiamento dei luoghi di lavoro. Gli uffici di integrazione hanno investito quasi 1,8 milioni di euro nella consulenza alle aziende in materia di affari.⁷¹

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	Costituzione della Germania, Grundgesetz, GG
LIVELLO	Nazionale
ANNO	1949
PAESE	Germania
TEMA	Diritti fondamentali
DESCRIZIONE GENERALE	Diritti fondamentali
OBIETTIVI	I diritti fondamentali hanno lo scopo di proteggere i cittadini da interferenze arbitrarie nelle loro vite, nella loro autodeterminazione e nelle loro proprietà.
Link	Link

N.2

NOME DELLA POLITICA	Legge sulle pari opportunità per disabili, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2002
PAESE	Germania
TEMA	Sistema di istruzione (IFP); mercato del lavoro; ambiente lavorativo; incarichi
DESCRIZIONE GENERALE	Pari opportunità a favore dei portatori di handicap

⁷¹ https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bijjahresbericht/

OBIETTIVI Eliminare e prevenire la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità.

Link [Link](#)

N.3

NOME DELLA POLITICA Libro IX del Codice Sociale, Neuntes Sozialgesetzbuch, SGB IX

LIVELLO Nazionale

ANNO 2001

PAESE Germania

TEMA Migliorare la situazione dei disabili, creare benefici

DESCRIZIONE GENERALE rafforzare la partecipazione e l'autodeterminazione delle persone con disabilità, riabilitazione

OBIETTIVI Migliorare la situazione dei disabili, creare benefici

Link [Link](#)

N.4

NOME DELLA POLITICA Legge federale sulla partecipazione, Bundesteilhabegesetz BTHG

LIVELLO Nazionale

ANNO 2017

PAESE Germania

TEMA Istruzione e formazione professionale (IFP); mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Integrazione al SGB IX, legge-articolo

OBIETTIVI Riformare varie leggi per migliorarle nel contesto delle persone disabili

Link [Link](#)

N.5

NOME DELLA POLITICA	Legge generale sulla parità di trattamento, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2006
PAESE	Germania
TEMA	Sistema di istruzione (IFP); mercato del lavoro; ambiente lavorativo; incarichi
DESCRIZIONE GENERALE	Legge contro la discriminazione
OBIETTIVI	Prevenire ed eliminare la discriminazione
Link	Link

Conclusione

La Germania dispone di molte politiche che coprono i diritti e l'inclusione delle persone disabili, così come fondi e programmi per migliorare la loro vita, istruzione e lavoro/accesso al mercato del lavoro. Tuttavia, le persone con disabilità riscontrano ancora diverse difficoltà nel mercato del lavoro. Secondo l'Ufficio federale di statistica, quasi il 57% delle persone con disabilità di età compresa tra i 15 e i 64 anni era occupato o cercava un lavoro. Per fare un confronto, il tasso di occupazione delle persone non disabili in questa fascia di età era poco inferiore all'82%. Rispetto al 2009, il tasso di occupazione delle persone con disabilità (52%) è aumentato in misura simile a quello delle persone non disabili (79%).

Nel 2019, circa 10,4 milioni di persone con disabilità vivevano in abitazioni private in Germania, le quali includevano poco meno di 4,9 milioni di persone in età lavorativa tra i 15 e i 64 anni.

Le prime dichiarazioni sui possibili effetti della pandemia sull'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro potranno essere fatte probabilmente con il prossimo micro-censimento del 2021.

Nel complesso, il settore dei servizi pubblici e privati sembra offrire buone opportunità per le persone con disabilità, con circa un terzo occupato proprio in questo settore (31%). Anche le aree associate dell'educazione e dell'istruzione, nonché i servizi sanitari e sociali, giocano un ruolo particolarmente importante, con un totale del 26% di lavoratori con disabilità.

Nei settori della vendita al dettaglio, dell'autoriparazione e dell'ospitalità, invece, le persone con disabilità sono piuttosto sottorappresentate (14%), mentre la quota di lavoratori non disabili è poco inferiore al 18%.

Una delle cause principali della minore partecipazione alla vita lavorativa di tale categoria è anche il basso titolo di studio: nel 2019, solo il 12 % aveva l'abitur. Al contrario, i non disabili con

titoli di studio più alti erano più del doppio (28%). È da notare anche la percentuale relativamente alta di persone con disabilità senza un diploma di maturità generale nel 2019, ovvero il 16% di persone di età compresa tra 25 e 44 anni. Per i non disabili, la percentuale era solo del 4%. Pertanto, la Germania deve ancora affrontare molte sfide in questo campo al fine di creare un vero e proprio ambiente equo per la categoria colpita sulla base di un quadro già ben definito.⁷²

8. Belgio

Materiali e metodi della ricerca



In Belgio, ogni individuo ha il diritto di condurre una vita dignitosa. A tal fine, gli organi politici si occupano di discutere, votare e definire i diritti, gli obblighi e le leggi rilevanti nella Costituzione belga.

Tali informazioni sono contenute nelle pubblicazioni governative prodotte e distribuite nel 'het Belgisch Staatsblad / Le Moniteur belge'. Si tratta di un'ampia gamma di documenti ufficiali, leggi e altre pubblicazioni sia da fonti elettroniche che cartacee, regolarmente consultate per la raccolta delle informazioni fornite di seguito e accessibili tramite il sito web.

In Belgio esistono numerosi organismi che si occupano dei diritti delle persone con disabilità. I più importanti sono il VAPH e il GRIP, i cui siti web raccolgono informazioni accurate.

VAPH è un organismo governativo impegnato nella promozione di autonomia e qualità della vita delle persone con disabilità. In particolare, si occupa dello sviluppo di una politica per la categoria interessata nell'area dell'assistenza e del supporto e ne valuta l'attuazione, oltre a stanziare risorse e budget e monitorarne l'utilizzo.

Inoltre, l'organismo svolge molti altri servizi come comunicazione, servizi legali, reportistica, ecc.

Il GRIP promuove gli interessi di tutte le persone con disabilità, battendosi per le pari opportunità con l'obiettivo di creare una società inclusiva, e opera principalmente a livello di normative regionali/fiamminghe. Il punto di partenza del GRIP è la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Per concludere, anche il sito web VDAB include molti articoli e informazioni interessanti. VDAB è il servizio pubblico fiammingo per l'impiego, l'ente che fornisce orientamento al lavoro e che offre misure di sostegno all'occupazione (nelle Fiandre).

La ricerca belga si è basata su tre diversi livelli politici: europeo, nazionale e regionale. Le informazioni sono state tratte non solo dalla legislazione ufficiale del governo belga, ma anche

⁷² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

da quella delle regioni belghe (pubblicate anche in "Het Belgisch Staatsblad / Le Moniteur belge").

Ricerca di base e politiche nazionali/regionali

Inclusione delle persone con bisogni speciali nel sistema IFP

In Belgio esiste una forma speciale di istruzione, con un sostegno extra per alunni e studenti, chiamata Special Secondary Education - BuSO.

Si tratta di un percorso educativo rivolto a giovani con disabilità o a giovani con difficoltà di apprendimento o educative.

L'area di studio "legno e mobili" è proposta in due tipologie OV₃ e OV₄:

- OV₃ si concentra sulla formazione sociale e professionale, per integrare successivamente gli alunni/studenti in un normale ambiente di vita e di lavoro.
- In OV₄ i campi di studio corrispondono all'istruzione secondaria ordinaria a tempo pieno ed è previsto un supporto extra per alunni e studenti.

Il campo dell'istruzione del legno e del mobile conta 940 studenti in BuSO (istruzione secondaria speciale), di cui 62 in OV₄. Tale settore è ben rappresentato in questo tipo di istruzione. All'interno dell'istruzione secondaria regolare si conta il seguente numero di studenti:

- In BSO (= Istruzione secondaria professionale): 5.200 studenti, di cui 60 seguono un percorso di apprendimento doppio (studio e lavoro)
- In TSO (= istruzione secondaria tecnica): 1.900 studenti
- In DBSO (= formazione professionale in apprendistato): 100 studenti, di cui 8 seguono un doppio percorso di apprendimento e sono classificati come BSO a tempo pieno
- Apprendistato Syntra: 22 studenti, di cui 2 seguono un doppio percorso e sono classificati come BSO a tempo pieno

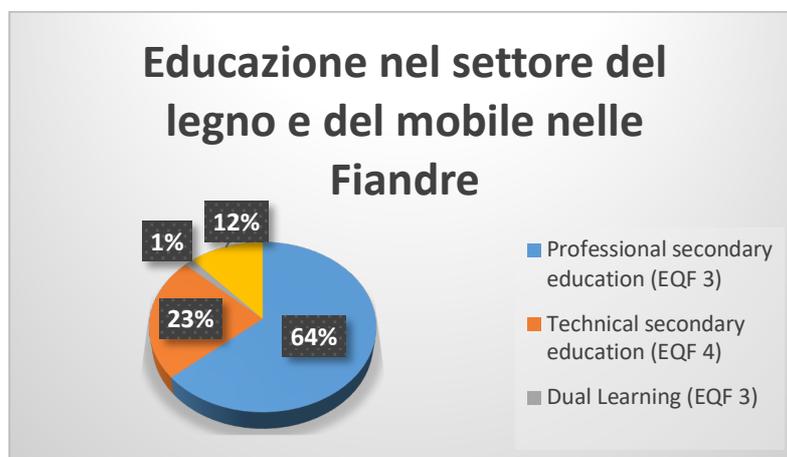


Figura 23 Formazione nel settore del legno e dei mobili nelle Fiandre

In **Vallonia** le cifre sono alquanto diverse: 416 studenti dell'istruzione secondaria speciale (per legno e mobili) rispetto ai 3.350 studenti dell'istruzione secondaria regolare che porta al settore del legno e del mobile.

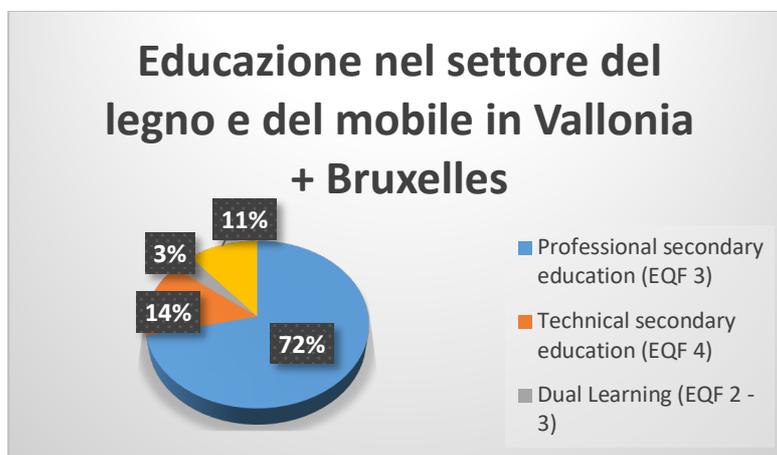


Figura 24 Formazione nel settore del legno e dei mobili in Vallonia e a Bruxelles

Inclusione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

Sfortunatamente, avere una disabilità costituisce spesso una barriera nel mercato del lavoro e nell'ambiente lavorativo.

La ricerca ha dimostrato che, in termini di tasso di occupazione, le persone con disabilità in Belgio sono ancora sottorappresentate nel mercato del lavoro rispetto ad altri Paesi europei. I responsabili politici riconoscono il problema e stanno riducendo il divario di disabilità in vari ambiti.

- Economico

A causa dell'invecchiamento della popolazione e del tasso di natalità in continuo calo, la popolazione in età lavorativa sta diminuendo, causando una carenza nel mercato del lavoro. I posti vacanti non vengono riempiti e la produttività delle aziende è messa a dura prova. Fornire un aiuto a tutte le categorie è quindi estremamente benefico da tutti i punti di vista.

- Sociale

I tassi di povertà delle persone con disabilità sono significativamente più alti rispetto a quelli delle persone senza disabilità. Avere un lavoro non solo ha un impatto sul benessere finanziario di una persona, ma influisce anche notevolmente sul benessere sociale e personale, oltre ad aumentare le possibilità di una vita indipendente di qualità.

Sulla base della classificazione dei Servizi pubblici per l'impiego, una persona è considerata con disabilità limitanti sul lavoro quando soddisfa almeno una delle seguenti condizioni:

- È iscritta all'Agenzia (fiamminga/Bruxelles/Vallone) per le persone con handicap.
- Ha una qualifica o un certificato di istruzione speciale, o è un ex studente di tale istruzione, senza aver ottenuto alcuna qualifica o certificato.

- Ha diritto a un'indennità sostitutiva del reddito o di integrazione.
- È in possesso di una copia della decisione giudiziaria, divenuta definitiva, o di un certificato di un'istituzione federale competente che dimostri un grado permanente di inabilità al lavoro.
- Ha diritto a un assegno familiare aggiuntivo o maggiorato.
- Ha diritto all'indennità di invalidità.
- Possiede un certificato di invalidità limitante per il lavoro rilasciato da un servizio o da un medico riconosciuto dai Servizi Pubblici per l'Impiego.

Circa 600.000 fiamminghi, ovvero il 14,4% della popolazione tra i 15 ei 64 anni, incontrano un ostacolo sul lavoro o nella vita quotidiana a causa di una disabilità o di problemi di salute a lungo termine, percentuale che negli ultimi dieci anni è aumentata, sebbene sia rimasta stabile nel 2017. Nel 2019, il 45,6% lavorava, in leggero aumento rispetto agli anni precedenti. C'è una grande differenza nella partecipazione alla forza lavoro tra le persone con disabilità "in una certa misura" (65,0%) e "in larga misura" (27,5%). Inoltre, di tutti coloro che lavoravano, il 42,8% lavorava a tempo parziale, ovvero molto di più delle persone non disabili (24,0 %). L'adeguamento del carico e della tipologia di lavoro è quindi la principale forma di sostegno richiesta dalle persone con disabilità limitate sul lavoro.⁷³

Il 9,2% della popolazione attiva ha attualmente una disabilità limitante il lavoro. Tra le persone in cerca di lavoro a lungo termine, questo gruppo target rappresenta non meno del 32,3%. Avere una disabilità che limita il lavoro rende ovviamente difficile trovare un lavoro. Questo gruppo è ben rappresentato nella cura del lavoro e nelle aziende che organizzano lavoro specializzato, il che è reso chiaro dalle misure specifiche messe in atto.

Nelle Fiandre, nel 2019 una persona su sette (14,4%) di età compresa tra i 15 e i 64 anni aveva una disabilità o un problema di salute a lungo termine. Ciò significa che 599.000 persone hanno difficoltà, 309 difficoltà in misura grave (51,6%) e 290.000 difficoltà in una certa misura (48,4 %).

Nel 2009, anno di inizio della misurazione di questo gruppo, il 10,7% della popolazione fiamminga ha dichiarato di avere difficoltà, percentuale che è aumentata fino al 2017 (14,7%) prima di assestarsi intorno al 14 %.

Il gruppo di persone con difficoltà comprende relativamente più donne (51,7%), persone con un'istruzione media o inferiore (40,5%) e persone di età compresa tra 25 e 54 anni (56,1%). Rispetto alla popolazione totale, è possibile osservare un'alta percentuale delle persone di età pari o superiore a 55 anni e di quelle con istruzione inferiore. Inoltre, il profilo cambia se si divide il gruppo in base al grado di difficoltà. Ad esempio, le persone con un livello di istruzione inferiore riscontravano problemi gravi (46,3%), mentre il gruppo con un'istruzione relativamente più media (43,8%) ha sperimentato qualche difficoltà.

Nell'indagine sulle forze di lavoro, viene domandato a tutte le persone che riscontrano difficoltà quale forma di supporto è necessaria per lavorare e quale invece ricevono attualmente sul posto

⁷³ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

di lavoro. Le risposte possono essere di diversi tipi. La popolazione non attiva comprende sia i disoccupati che i non attivi, il che indica che questo gruppo riscontra delle difficoltà: il 70,4% indica di non essere più in grado di svolgere un'attività retribuita, il che può essere attribuibile ai disoccupati che vivono un grande disagio. Ben l'84,7% di questo gruppo indica di non poter più svolgere un lavoro retribuito. Le persone inattive che sperimentano un certo grado di disagio sono il 39,9 %.

Delle persone non lavoratrici che indicano di poter ancora svolgere un lavoro, il 68,4% indica di aver bisogno di una qualche forma di sostegno. Le forme di supporto maggiormente richieste sono l'adeguamento del tipo di mansioni (55,1%) o della quantità di lavoro (44,4%). Tra i lavoratori che provano disagio, oltre il 55% ha bisogno di una qualche forma di supporto per poter svolgere bene il proprio lavoro. Anche in questo caso l'adeguamento della tipologia degli incarichi (32,5%) e della quantità di lavoro (30,3%) sono le forme di sostegno più richieste. Inoltre, svolgono un ruolo importante anche l'aiuto dei colleghi e le attrezzature adattate.⁷⁴

Fino al 2003, la legislazione in Belgio (in materia di discriminazione contro le persone con disabilità o altri problemi clinici) era piuttosto basilare. Si tratta del **Contratto Collettivo di Lavoro n. 38 del 6 dicembre 1983, in materia di assunzione e selezione dei dipendenti, il quale conteneva diversi criteri di non-discriminazione in fase di candidatura**. Un datore di lavoro era tenuto a trattare tutti i candidati allo stesso modo, indipendentemente dalle loro caratteristiche e unicamente in relazione alla funzione. Pertanto, a un datore di lavoro non era consentito fare distinzioni, ad esempio, in base a una disabilità o malattie pregresse.

Tali criteri sono raccolti nell' art.15-2bis e includono età, sesso, stato civile, nazionalità, convinzioni politiche o filosofiche, appartenenza a un sindacato, anamnesi e, dal 1991, anche razza, colore, discendenza, nazionalità o origine etnica. Nel 1999, l'handicap è stato finalmente aggiunto all'elenco di questi criteri⁷⁵.

Nel frattempo, sono stati apportati alcune piccole modifiche, ma la legge fondamentale contro la discriminazione è stata introdotta solo il 25 febbraio 2003.

La **legge belga contro la discriminazione del 2003** protegge dalla discriminazione sulla base di una o più delle 16 caratteristiche, tra cui disabilità, stato di salute attuale o futuro e caratteristiche fisiche. Con questa legge è stato fatto un passo avanti rispetto alla Direttiva Generale, la quale menziona solo la disabilità come criterio di discriminazione proibito.

Tale legge ha creato un divieto generale di discriminazione e lo ha esteso a qualsiasi criterio di discriminazione; a causa della sua generalità, tuttavia, la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta era diventata irrilevante e non esistevano più criteri neutri. Qualsiasi disparità di trattamento era discriminante. Di conseguenza, c'era molta sovrapposizione e interferenza con le politiche del lavoro esistenti. È stato principalmente grazie alle sentenze dei tribunali che

⁷⁴ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

⁷⁵ CLA nr. 38 quater of July 14th, 1999

sono stati stabiliti i criteri di discriminazione. Tuttavia, restava difficile ottenere i requisiti essenziali derivanti dalla legislazione europea.

In parte proprio per questo motivo, il **10 maggio 2007** è stata creata una nuova legge contro la discriminazione, nella quale è possibile trovare un elenco esaustivo dei criteri vietati di discriminazione, tra cui disabilità, caratteristiche fisiche e stato di salute attuale o futuro.

Solo per la disabilità, la legge prevede di stabilire degli adeguamenti necessari e il rifiuto di apportare tali modifiche a favore di una persona con disabilità è una forma di discriminazione indiretta.

In concreto, la legge vieta la discriminazione nei confronti della disabilità: è vietata qualsiasi distinzione nelle relazioni lavorative che non possa essere giustificata sulla base di un requisito occupazionale essenziale e determinante. Il rifiuto di adottare soluzioni ragionevoli a favore di una persona con disabilità è visto come una forma di discriminazione (indiretta). L'articolo 4 di tale legge afferma che le modifiche ragionevoli sono misure appropriate adottate in una situazione concreta e necessarie per consentire a una persona con disabilità di accedere, partecipare e avanzare nelle questioni a cui si applica la presente legge, a meno che tali misure non impongano un onere sproporzionato alla persona tenuta ad adottarle.

Trattato delle Nazioni Unite - Le Nazioni Unite hanno approvato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità il 13 dicembre 2006, la quale è stata ratificata dal Belgio il 2 luglio 2009. Di seguito si riporta integralmente l'articolo relativo al lavoro e all'occupazione. Articolo 27 sul lavoro e l'occupazione: "***Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità***". Il Belgio (e quindi anche le Fiandre) deve riferire all'ONU in merito a tali questioni. Il primo rapporto periodico è stato presentato all'ONU nel luglio 2011.

Per quanto riguarda la situazione attuale, il governo belga si è dato da fare quando si è trattato di promuovere l'occupazione per le persone con disabilità.

Nel 2019, è stato adottato un regio decreto per sviluppare ulteriori azioni positive nell'interesse delle persone con disabilità, in particolare da parte delle organizzazioni per promuovere l'occupazione di gruppi minoritari. Inoltre, la categoria interessata può appellarsi a varie misure speciali di sostegno all'occupazione.

Fino al 1° ottobre 2008, l'accesso era riservato alle persone iscritte all'Agenzia fiamminga per le persone con disabilità, con decisione positiva in merito al sostegno nel campo del lavoro. Le modalità concrete sono state determinate in regolamenti separati per ciascuna misura, i quali sono stati attuati dall'amministrazione del FAPD. A partire da ottobre 2008, l'accesso è stato regolamentato secondo il decreto fiammingo del 18 luglio 2008 sull'inserimento professionale delle persone con disabilità lavorativa. Il Servizio pubblico fiammingo per l'impiego (VDAB)

determina se una persona con disabilità professionale ha diritto a una o più misure di sostegno all'occupazione; tale diritto può essere a tempo determinato o indeterminato. Il VDAB assegna i diritti sulla base di tre tipi di informazioni:

1. Elenco delle condizioni e/o anamnesi della persona con indicazione di disabilità lavorativa, redatto dal Consiglio di Amministrazione.
2. Informazione multidisciplinare.
3. Un'indagine specialistica sull'occupazione: all'interno del VDAB è presente un servizio che esamina e valuta le domande di Misure Speciali di Sostegno all'Occupazione.

Una persona con disabilità professionale o problema di salute che sia in cerca di lavoro, dipendente o studente, ha diritto a:

- Un interprete gratuito per non udenti o ipoudenti.
- Rimborso di strumenti di lavoro e abbigliamento adeguati.
- Rimborsi sui costi di trasporto.
- Premio di supporto fiammingo (VOP): premio che compensa i possibili costi aggiuntivi e la minore produttività di un dipendente con disabilità limitante il lavoro.

Per quanto riguarda il settore del legno e del mobile, è possibile ottenere ottimi punteggi sull'occupazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro.

Il premio di sostegno fiammingo è più comune nelle agenzie di lavoro interinale (3,02%), nei settori verdi (2,73%), nel settore tessile (2,45%) e nel settore del legno e mobili (2,14%). Negli altri settori, il numero dei premi è inferiore alla media (fiamminga) (<0,71%).

Dal 1° gennaio 2019, tale premio può essere applicato anche ai dipendenti con inabilità temporanea al lavoro per problemi di salute ed è calcolato sulla retribuzione di riferimento del dipendente. Tutte le misure sono adattate all'individuo tramite un processo ad hoc.

In Belgio esiste anche il lavoro specializzato (adattato) per le persone con disabilità. Dal 1° gennaio 2019, le norme sul lavoro specializzato sostituiscono il precedente sistema di laboratori sociali. Il lavoro specializzato è rivolto a persone con disabilità limitanti o escluse dal mercato del lavoro, ad esempio persone che hanno difficoltà nel trovare un lavoro a causa di fattori personali. In concreto, si tratta di persone con disabilità limitanti e di persone con problemi psicosociali o persone in cerca di lavoro a lungo termine che hanno perso alcune competenze e che necessitano di una guida specifica e di un supporto dal punto di vista lavorativo. È opportuno fare una distinzione tra aziende di lavoro specializzato e dipartimenti di lavoro specializzato. Le prime sono organizzazioni/compagnie il cui compito principale consiste nell'assunzione di questi gruppi target e le cui attività economiche vengono adattate a tali necessità. Un'azienda che ha come compito principale la sua attività economica ma è disposta a lavorare per un'economia più sociale, può istituire un dipartimento di lavoro specializzato.

Di seguito sono riportate alcune informazioni riguardanti le aziende di lavoro specializzato e il rispettivo quadro normativo:

- Decreto del 12 luglio 2013 sul lavoro specializzato per l'inclusione collettiva.
- Decreto del governo fiammingo 17 febbraio 2017 di attuazione del decreto del 12 luglio 2013 sul lavoro specializzato per l'inclusione collettiva.
- Decreto ministeriale di attuazione degli articoli 13 e 51 del decreto del governo fiammingo del 17 febbraio 2017, il quale implementa il decreto del 12 luglio 2013 sulla personalizzazione nell'inclusione collettiva.
- Decreto Ministeriale di attuazione di diverse disposizioni del Decreto del Governo fiammingo del 17 febbraio 2017, il quale implementa il Decreto del 12 luglio 2013 sulla personalizzazione nell'inclusione collettiva.
- Decreto del 29 marzo 2019 sul modello di qualità e registrazione per i prestatori di servizi nell'area Lavoro ed Economia sociale.
- Decisione del governo fiammingo del 24 maggio 2019 di attuazione del decreto del 29 marzo 2019 sul modello di qualità e registrazione dei fornitori di servizi nel settore del lavoro e dell'economia sociale.

Per quanto riguarda l'assistenza del lavoro, se a causa di una disabilità o di un problema di salute non si riesce a trovare lavoro nel circuito regolare o in un ambiente di lavoro specializzato, si può comunque ricorrere all'assistenza.

L'assistenza al lavoro è disponibile per le persone che possono svolgere solo compiti limitati a causa della gravità della loro disabilità. Si tratta principalmente di incarichi semplici e che occupano poche ore alla settimana, per i quali le persone non vengono pagate ma che forniscono benefici sociali.

Elenco delle politiche sull'accessibilità delle persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro e nella formazione IFP

N.1

NOME DELLA POLITICA	contratto collettivo di lavoro n. 38 del 6 dicembre 1983 in materia di assunzione e selezione dei lavoratori, come modificato dai contratti collettivi.
LIVELLO	Nazionale
ANNO	1983
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro
DESCRIZIONE GENERALE	Il contratto collettivo di lavoro conteneva diversi criteri in base ai quali non era consentita alcuna discriminazione nel processo di candidatura.
OBIETTIVI	Un datore di lavoro era obbligato, durante una procedura, a trattare tutti i candidati allo stesso modo, indipendentemente dalle loro caratteristiche.

ATTIVITÀ Un datore di lavoro era obbligato, durante una procedura, a trattare tutti i candidati allo stesso modo, indipendentemente dalle loro caratteristiche.

Link [Link](#)

N.2

NOME DELLA POLITICA Decreto sulla parità di partecipazione al lavoro

LIVELLO Fiandre

ANNO 2002

PAESE Belgium - Flanders

TEMA Mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Settori specifici (governo fiammingo, istruzione, VDAB) stanno sviluppando una politica di partecipazione proporzionale al lavoro (e azioni positive)

OBIETTIVI Formulare un obiettivo in cifre e adottare misure per raggiungerlo

ATTIVITÀ Stesura di un piano per le pari opportunità (piano strategico pluriennale e piani di azione annuali)

RISULTATI Concentrarsi sul reclutamento e la selezione e incorporare la diversità in tali fasi, sfruttare ulteriormente i potenziali canali di assunzione, politica di non discriminazione all'interno di una politica di inclusione più ampia, maggiore attenzione alle competenze, politica linguistica, supporto strutturale per la disabilità.

Link [Link](#)

N.3

NOME DELLA POLITICA Legge antidiscriminazione 2003

LIVELLO Nazionale

ANNO 2003

PAESE Belgio

TEMA Mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Questa legge proteggeva dalla discriminazione basata su uno o più dei 16 motivi, tra cui "disabilità", "salute attuale o futura" e "caratteristiche fisiche".

OBIETTIVI La legge era troppo generica.

Link [Link](#)

N.4

NOME DELLA POLITICA	Legge antidiscriminazione 2007
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2007
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro
	Usufruire di adattamenti ragionevoli è diritto di ogni persona con disabilità.
OBIETTIVI	Ogni persona con disabilità gode di adattamenti ragionevoli.
ATTIVITÀ	Adattamento delle situazioni lavorative in base alle esigenze dell'individuo, in modo che le persone con disabilità possano partecipare alla vita lavorativa. Tali adeguamenti possono essere materiali, immateriali e organizzativi. Materiali: adeguamento dell'ambiente di lavoro o delle prove di selezione, interventi sull'edificio per garantire l'accessibilità. Immateriali: adeguamenti del regolamento del lavoro, orientamento, coaching. Organizzazione: riorganizzazione degli incarichi, modifica dell'orario, lavoro da casa, lavoro part-time.
Link	Link

N.5

NOME DELLA POLITICA	Governo federale: Handstreaming e impiego di persone con disabilità
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2007
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro - Ambiente lavorativo
DESCRIZIONE GENERALE	Governo federale: Handstreaming e impiego di persone con disabilità
OBIETTIVI	Raggiungere l'obiettivo e adeguarsi

ATTIVITÀ	1) modifica delle attuali procedure di assunzione 2) irrogazione di sanzioni per il mancato rispetto dell'obbligo occupazionale 3) ottimizzazione dei canali di recruiting 4) integrare la dimensione della disabilità in tutti gli aspetti organizzativi e nei processi HR 5) azioni di sensibilizzazione 6) istituzione di un fondo speciale per il finanziamento di adeguamenti ragionevoli dei luoghi di lavoro 7) la possibilità di ragionevoli adeguamenti
-----------------	---

RISULTATI	Risultato: l'1,22% dei dipendenti del governo federale ha una disabilità. Obiettivo: 3%
------------------	---

Link	Link
-------------	----------------------

N.6

NOME DELLA POLITICA	Decreto per le pari opportunità
----------------------------	---------------------------------

LIVELLO	Fiandre
----------------	---------

ANNO	2008
-------------	------

PAESE	Belgio
--------------	--------

TEMA	Mercato del lavoro
-------------	--------------------

DESCRIZIONE GENERALE	Ogni persona con disabilità ha diritto ad un'adattamento ragionevole.
-----------------------------	---

Link	Link
-------------	----------------------

N.7

NOME DELLA POLITICA	Decreto sulle misure speciali di sostegno all'occupazione e servizi specializzati del governo fiammingo
----------------------------	---

LIVELLO	Fiandre
----------------	---------

ANNO	2008
-------------	------

PAESE	Belgio
--------------	--------

TEMA	Mercato del lavoro - Sistema di istruzione (IFP) - ambiente lavorativo
-------------	--

DESCRIZIONE GENERALE	Le persone con disabilità lavorativa possono fare affidamento su misure di sostegno all'occupazione e servizi specializzati (www.GTB.be e www.werkplekarchitecten.be).
-----------------------------	--

OBIETTIVI	Fornire misure di sostegno
ATTIVITÀ	Orientamento professionale - sostegno governativo (interprete gratuito per non udenti o ipoudenti, rimborso di strumenti di lavoro e abbigliamento, rimborso spese di trasporto, premio di sostegno fiammingo)
Link	Link

N.8

NOME DELLA POLITICA	Nota al Consiglio dei Ministri del 26 marzo 2015
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2015
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro
ATTIVITÀ	Aggiunta della dimensione della disabilità nella progettazione e attuazione delle politiche. Nominare un responsabile delle politiche per monitorare il rispetto della dimensione della disabilità. Elaborazione di un piano d'azione federale 'handistreaming'.
Link	Link

N.9

NOME DELLA POLITICA	Decreto regio sul reinserimento dei malati di lunga durata (con contratto di lavoro)
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2016
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro
DESCRIZIONE GENERALE	Le persone con disabilità lavorativa possono tornare al posto di lavoro sulla base di un processo formale di reinserimento
OBIETTIVI	Reinserimento dei malati di lunga durata nel mercato del lavoro attraverso azioni rivolte ai datori di lavoro e ai medici del lavoro

ATTIVITÀ Stesura di un piano di reinserimento (es. adeguamento della postazione di lavoro, formazione e istruzione, altro lavoro) Sensibilizzazione e attivazione

RISULTATI Insieme a KB De Block: quasi 4.500 percorsi via VDAB/GTB

Link [Link](#)
[Link](#)

N.10

NOME DELLA POLITICA Decreto regio sul reinserimento dei malati di lunga durata (senza contratto di lavoro)

LIVELLO Nazionale

ANNO 2016

PAESE Belgio

TEMA Mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Le persone con disabilità lavorativa possono tornare al posto di lavoro sulla base di un processo formale di reinserimento

OBIETTIVI Reinserimento dei malati di lungodegenza nel mercato del lavoro attraverso azioni rivolte ai fondi di consulenza del Dottore in Assicurazione Sanitaria

ATTIVITÀ Stesura di un piano di reinserimento (es. adeguamento della postazione di lavoro, formazione e istruzione, altro lavoro) Sensibilizzazione e attivazione

RISULTATI Insieme a KB Peeters: quasi 4.500 percorsi tramite VDAB / GTB

Link [Link](#)

N.11

NOME DELLA POLITICA Decreto Personalizzazione Collettiva

LIVELLO Fiandre

ANNO 2016

PAESE Belgio

TEMA Mercato del lavoro

DESCRIZIONE GENERALE Assunzioni nell'economia sociale

OBIETTIVI	Consentire alle persone con disabilità di entrare nel mercato del lavoro attraverso aziende per lavori specializzati.
ATTIVITÀ	Coinvolgere le persone lontane dal mercato del lavoro in aziende su misura.
RISULTATI	Link
Link	Link

N.12

NOME DELLA POLITICA	Decreto sulla personalizzazione collettiva/lavori specializzati
LIVELLO	Nazionale
ANNO	2019
PAESE	Belgio
TEMA	Mercato del lavoro
DESCRIZIONE GENERALE	Le aziende e le organizzazioni possono sviluppare azioni positive per promuovere l'occupazione di gruppi minoritari, comprese le persone con disabilità lavorativa
OBIETTIVI	Includere le minoranze in azioni positive per un lavoro (nota: KB valido solo per il settore privato)
ATTIVITÀ	Prenotazione di tirocini e formazione per gruppi svantaggiati, mettendo a disposizione mediatori del lavoro, posti riservati, specifiche riserve assunzioni, ecc.
Link	Link

Conclusioni

Trovare un lavoro che si adatti alle esigenze dell'individuo e soddisfi le aspettative del datore di lavoro è talvolta un enigma complesso da risolvere. Tuttavia, molte opzioni possono aiutare a colmare questo divario.

La ricerca ha dimostrato la funzionalità di una persona con disabilità può essere stimolata attraverso sei ambiti (A. Scharle, 2013):

- attivazione e guida precoci;
- incentivi dal lato dell'offerta attraverso la regolazione dei benefici e delle sovvenzioni;
- parità di accesso e sostegno aggiuntivo nell'istruzione;
- consulenza professionale;
- legislazione e campagne contro la discriminazione;

- contributi salariali o altri incentivi finanziari.

In Belgio sono stati compiuti grandi sforzi attraverso le politiche e le leggi più recenti per favorire l'integrazione di questo gruppo target nel mercato del lavoro. L'obiettivo è abbassare le soglie di assunzione, incoraggiando i datori di lavoro a scegliere tali profili. Le politiche sono progettate per coinvolgere e mantenere più persone con disabilità nel lavoro e in modo sostenibile.

A tale scopo, è necessaria una buona governance della politica del mercato del lavoro e di attivazione. In Belgio, a livello fiammingo, il VDAB (Servizi pubblici per l'impiego fiammingo) svolge un ruolo fondamentale. In Vallonia, tale compito è svolto dal Forem (servizi pubblici valloni per l'impiego). Questi ultimi aiutano le persone in cerca di lavoro con disabilità o problemi di salute a trovare un lavoro o a mantenerlo. A tal fine, collaborano con diversi partner e con percorsi di orientamento specifici e individualizzati o di formazione specialistica e di mediazione. La persona interessata riceve una valutazione di ammissibilità per le misure di sostegno all'occupazione (sostegno governativo).

Il governo belga continua, dunque, a lavorare ogni giorno per sostenere le persone con disabilità nel mercato del lavoro. Le misure di sostegno finora adottate sono state particolarmente efficaci in tal senso, ma è ancora essenziale che gli standard attuali siano regolarmente esaminati, migliorati e ridefiniti.

4

Fonti

4. Fonti

- Act of 23rd October 2018 on Solidarity Fund; Journal of Laws of 2018, item 2192; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of 15 September 2017 on the publication of the uniform text of the Act on sign language and other means of communication; Journal of Law of 2015, item 1644; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of February 23, 2021 on the publication of the uniform text of the Act on Vocational and Social Rehabilitation and Employment of Persons With Disabilities; Journal of Laws of 2021, item 573; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- Regulation of the Council of Ministers from 12th April 2012 about National Interoperability Frameworks, the minimum requirements for public records and the exchange of information in electronic form and the minimum requirements for ICT systems, Journal of Law of 2017; item 2247
- Regulation of the Minister of Labour and Social Policy and the Minister of Culture and National Heritage on the list of libraries, organisations of blind or dim persons and organisations whose statutory purpose is to act for the benefit of blind or dim persons; Journal of Law of 2015, item 1644
- Regulation of the Minister of the Family, Labour and Social policy of 27 October 2016 on the National Consultative Council for Persons with Disabilities; Journal of Law of 2016, item 1783; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), United Nations General Assembly, 13.12.2006, sixty-first session, resolution A/RES/61/106
- The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997; Journal of Laws No. 78, item 483; <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- The World Program of Action Concerning Disabled Persons, United Nations General Assembly, 3.12.1982, resolution 37/52
- The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, United Nations General Assembly, 20.12.1993, forty-eighth session, resolution 48/96
- Comprehensive IT System of The Social Insurance Institution - KSI ZUS
- Hribar K. 2006. Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Diplomsko delo - <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hribar-Katra.PDF>
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) - Placement of Children with Special Needs Act - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896>
- Uradni list RS. 2496. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP), stran 7105 - <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200054&stevilka=2496>

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji – 2. Izdaja - http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf
- Zakon o osnovni šoli - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448>
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- Konvencija o pravicah invalidov – mednarodni sporazum o pravicah invalidov
- Convention on the rights of the disabled - international agreement on the rights of the disabled - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Konvencija/Konvencija_LB.pdf
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/>
- Quota systems for disabled persons - <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Zakon o urejanju trga dela - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Slovenia: Employment protection in relation to business transfers - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employment-protection-in-relation-to-business-transfers>
- Priročnik Spodbujamo zaposlovanje invalidov
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Predstavitve z okrogle mize v Kranju – 4 - Prehod mladih - <https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2020/01/Predstavitve-z-okrogle-mize-v-Kranju-%E2%80%93-4.pdf>
- Zakon o delovnih razmerjih - <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Vodnik po pravicah invalidov - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravica_h_invalidov.pdf
- Republic of Slovenia, Statistical office; SiSTAT - <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765506S.px/table/tableViewLayout2/>
- <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765501S.px/table/tableViewLayout2/>
- Marjetka Doler Tošič Petra Mramor: Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, Ljubljana 2007. - <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Doler-Tosic-Mramor.PDF>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- CLA 38/1. (2008, October) - <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf>
- Belgisch staatsblad. (2004, maart) - <https://www.ejustice.just.fgov.be/>
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N

- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- UNIA. (2017, januari). Aan het werk met een handicap. www.unia.be - https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIONE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Belgisch Staatsblad. (2007, 30 juni). 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. www.staatsblad.be - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- Personen met een handicap. (z.d.) - <https://fedweb.belgium.be/> https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- BCAPH. (2019). Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt - EVALUATIEVERSLAG 2019 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph
- Overheid, V. (2007). Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en-gelijkebehandelingsbeleid - <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>
- KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER. (2015). Nota aan de Ministerraad - Uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- VDAB. (z.d.-b). Re-integratie - <https://extranet.vdab.be/themas/re-integratie>
- Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. (z.d.). Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. www.werk.belgie.be - https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_3
- Belgisch staatsblad. (2016, 24 november). Titel 8 NOVEMBER 2016. - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft. www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2016/11/24_2.pdf#Page25
- Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling. (2013, 12 juli). codex.vlaanderen.be - <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- Minderheden Forum. (2021). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie - <https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie>
- Belgisch staatsblad. (2019, 1 maart). 11 FEBRUARI 2019. - Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties - www.staatsblad.be

- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet
- Departement Werk & Sociale Economie. (2020). GROEPSSECTORFOTO 2020 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37050>
 - AAROVA vzw. (2021). Sprekende cijfers. AAROVA Het merk voor uw werk - [https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven\)%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen](https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven)%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen)
 - Collectief maatwerk | Sociale Economie. (2021). sociale economie Vlaanderen - <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>
 - Departement Werk en Sociale Economie. (2019). Jaarrapport sociale economie 2019 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38720>
 - Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
 - VAPH - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2019, mei). Jaarverslag Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH - <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/36996>
 - SERV. (2019, december). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 - https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20191202_BeleidsnotaWerkenSocialeEconomie2019-2024_ADV.pdf
 - VDAB. (z.d.). Heb je een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 3 februari 2021, van - <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default1.shtml>
 - Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020, 25 mei). Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. vlaio.be. <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met- een-arbeidshandicap>
 - Eweta. (2021). Un plan de deux ans pour la Fédération des Entreprises de Travail Adapté - <https://eweta.be/>

5

Sito web

5. Sito web

- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>
- <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/>
- <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEYD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view>
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%20C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%20C3%93N_v5_accessible.pdf
- <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro>
- https://www.boe.es/diario_boe/
- <https://www.borm.es/#/home>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://www.odismet.es>
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1>
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,5827#TC](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC)
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>
- <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>
- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>
- <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <http://dati.disabilitaincifre.it>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>
- <https://www.miur.gov.it/>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf
- <https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilita.pdf>
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_prot.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=\\$\\$\\$\\$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG00000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=$$$$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG00000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0)
- <https://www.istat.it/it/archivio/disabili>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf>
- <https://www.istat.it/it/archivio/251409>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilita%20C3%A0.pdf>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25;286>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sg>
- <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sg>
- <https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede>

- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosc>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- (<https://www.pfron.org.pl/en/contact/>).
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosc>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- [Isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp)
- <https://stat.gov.pl/>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data>
- <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/>
- <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO584o>
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html> ;
- <https://gelijkekansen.be/>
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008036199&la=N
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
- <https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
- <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet

av Allview

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

